

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO
RAFAELLA LUÍSA OLIVEIRA DOS SANTOS**

**O DIREITO DAS MULHERES NO ÂMBITO TRABALHISTA E A EQUIDADE DE
GÊNERO**

**RUBIATABA/GO
2022**

RAFAELLA LUÍSA OLIVEIRA DOS SANTOS

**O DIREITO DAS MULHERES NO ÂMBITO TRABALHISTA E A EQUIDADE DE
GÊNERO**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob orientação do
professor mestre em Ciências Ambientais
Edilson Rodrigues.

**RUBIATABA/GO
2022**

RAFAELLA LUÍSA OLIVEIRA DOS SANTOS

**O DIREITO DAS MULHERES NO ÂMBITO TRABALHISTA E A EQUIDADE DE
GÊNERO**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob orientação do
professor mestre em Ciências Ambientais
Edilson Rodrigues.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM 13/06/2022

EDILSON RODRIGUES - Mestre em Ciências Ambientais
Orientador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

NALIM RODRIGUES RIBEIRO ALMEIDA DA CUNHA DUVALLIER – Mestra em
Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente
Examinadora
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

LINCOLN DEIVID MARTINS – Especialista em Processo Civil
Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Dedico a presente pesquisa aos meus pais, que sempre me incentivaram e apoiaram na busca deste ideal, ao meu irmão João Paulo, que é um dos principais motivos para a realização desse sonho.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus, por me conceder a sabedoria e a força necessária para prosseguir até aqui.

Posteriormente agradecer aos meus pais que não mediram esforços para me apoiar e fazer com que isto se tornasse real, mesmo com as dificuldades, perseveraram e foram meu alicerce.

Agradeço também ao meu irmão, que é minha base para nunca desistir de alcançar meus objetivos.

Agradeço a todas as mulheres que enfrentaram as discriminações e o preconceito para fazer com que nossa voz seja ouvida e nossos direitos serem preservados, fazendo com que eu possa estar aqui hoje concluindo uma graduação.

Por fim, agradeço aos meus professores ao longo de todo o curso, por transmitirem seu conhecimento e experiência a fim de contribuir não só com meu crescimento profissional, mas também pessoal. Em especial, ao professor Edilson Rodrigues, pela orientação que foi de exímia importância para realização desta pesquisa.

EPIGRAFE

“A inteligência é o único meio que possuímos para dominar os nossos instintos”.

-Sigmund Freud.

RESUMO

A presente pesquisa busca investigar o direito das mulheres no âmbito trabalhista e a igualdade de gêneros, tendo como embasamento a busca constante pela igualdade de gênero e a conquista de seus direitos, que com o passar dos anos foram inseridos no ordenamento jurídico. Tendo como fundamento a consolidação da CLT de 1943, que dispõe de um capítulo direcionado a proteção do trabalho da mulher, bem como as demais leis e a própria Constituição Federal. O objetivo principal do presente trabalho é analisar se as leis são ou não suficientes para garantir os direitos das mulheres no âmbito trabalhista, utilizando para tal a metodologia dedutiva. O trabalho realizou pesquisa de grande importância para analisarmos se ainda há discriminação de gênero no mercado de trabalho, visto que, diversas leis proíbem tal prática. E também, refletir sobre as conquistas através do tempo, que foram resultado de uma luta constante pelo seu espaço no mercado de trabalho. Como resultado se observou que a legislação trabalhista é atualmente suficiente, porém sua aplicabilidade não acontece de maneira ideal e concreta, precisando de maior fiscalização para garantir melhor seu cumprimento.

Palavras-chave: direito das mulheres; leis; igualdade de gênero.

ABSTRACT

This research seeks to investigate the rights of women in the labor field and gender equality, based on the constant search for gender equality and the achievement of their rights, which over the years have been inserted into the legal system. This is based on the consolidation of the CLT of 1943, which has a chapter dedicated to the protection of women's work, as well as other laws and the Federal Constitution itself. The main objective of this work is to analyze whether or not the laws are sufficient to guarantee women's rights in the labor field. This research is very important for us to analyze whether there is still gender discrimination in the labor market, since several laws prohibit such practice. And also, to reflect on the achievements over time, which were the result of a constant struggle for their space in the labor market.

Keywords: women's rights; laws; gender equality.

Traduzido por Vilma Aparecida Silva Licenciada em Letras: Português/Inglês.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Código de Leis Trabalhistas
CF	Constituição da República Federativa do Brasil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE SÍMBOLOS

§	Parágrafo
§§	Parágrafos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. ORIGEM E CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO E A PARTICIPAÇÃO DA MULHER.....	14
2.1 A INSERÇÃO DA MULHER NAS FÁBRICAS FRENTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	17
2.2 O SURGIMENTO DO TRABALHO NO BRASIL.....	19
3 A MULHER E AS NORMAS TRABALHISTAS	22
3.1 A GRAVIDEZ	23
3.2 A LICENÇA A MATERNIDADE	28
4 A DISCRIMINAÇÃO FEMININA NO ÂMBITO TRABALHISTA.....	31
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
6 REFERÊNCIAS.....	42

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, a mulher era vista como uma figura doméstica e materna, responsável pelos afazeres de casa e como objeto de reprodução, sendo apelidada de “sexo frágil”. Não possuíam direito ao voto, a trabalhar e nem podiam tomar decisões sobre seu próprio corpo. Para conquistarem a igualdade e seu lugar no mercado de trabalho, as mulheres tiveram que enfrentar lutas diárias que perduram até os dias atuais.

Tal evolução iniciou-se com a Revolução Industrial em 1760, quando as mulheres começaram a ser inseridas na indústria. No entanto, as condições de trabalho nas fábricas eram precárias, os salários eram baixos, a jornada de trabalho eram de 12 horas e ainda sofriam assédio sexual. Diante desse cenário, iniciou-se uma série de manifestações em busca da regulamentação de seus direitos.

Em 25 de março de 1911 ocorreu um incêndio na fábrica *Triangle Shirtwaist*, resultando na morte de 146 operárias, tal incêndio foi provocado pelas más condições do local da fábrica. Este fato deu origem ao Dia Internacional da Mulher, não como uma forma de comemoração, mas como uma maneira de discutir a importância da mulher na sociedade e a igualdade de seus direitos.

Portanto, o presente trabalho tem como tema o direito das mulheres no âmbito trabalhista e a igualdade de gênero, tendo como embasamento a busca constante pela igualdade de gênero e a conquista de seus direitos, que com o passar dos anos foram inseridos no ordenamento jurídico. Tendo como fundamento a consolidação da CLT de 1943, que dispõe de um capítulo direcionado a proteção do trabalho da mulher, bem como as demais leis e a própria Constituição Federal.

A partir desse tema, surge-se o questionamento que norteará este estudo: As leis são suficientes para garantir a igualdade entre homens e mulheres? Sabe-se que, mesmo com a evolução das leis trabalhistas, ainda é perceptível a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como também a discriminação em face da competência feminina para o desempenho de suas funções.

Nesse sentido, a primeira possibilidade que poderá acontecer no final da presente pesquisa é a de que as leis são suficientes para garantir a igualdade entre homens e mulheres. Por outro lado, pode acontecer no decorrer da pesquisa que fique comprovado que as leis não são suficientes para garantir a igualdade por entre homens e mulheres no âmbito trabalhista.

Assim, para a resolução da problemática da presente pesquisa, o método será o hipotético-dedutivo, pois analisará duas hipóteses para chegar a solução do tema proposto.

Para isso, a pesquisa será fundamentada em livros, revistas, artigos, doutrinas, trabalhos publicados e disponíveis em sites confiáveis da internet. A partir deles, poderá ser discutidos os temas propostos e chegar a uma solução. Sendo assim, o objetivo geral do presente trabalho é investigar o direito das mulheres no âmbito trabalhista e a equidade de gêneros.

Já os objetivos específicos são analisar a luta da mulher no contexto histórico do ordenamento jurídico, as conquistas das mulheres através do tempo; abordar o gênero feminino e as normas trabalhistas; apontar as discriminações enfrentadas pelas mulheres, apontar os avanços no meio trabalhista frente ao processo de globalização, por fim responder a problemática se as leis são suficientes ou insuficientes para garantir a igualdade por entre homens e mulheres.

O tema escolhido se justifica na necessidade de compreendermos se as leis existentes no ordenamento jurídico são suficientes para garantir a igualdade entre homens e mulheres, visto que é perceptível que a mulher ainda não atingiu a plena igualdade de direitos.

O fato é que a Constituição da República Federativa do Brasil, resguarda que todos nós somos iguais perante a lei, no entanto, mesmo assim o Código de Leis Trabalhistas de 1943, possui um capítulo voltado a proteção do trabalho da mulher, garantindo que estas, possuam também todas as garantias trabalhistas.

A presente pesquisa é de grande importância para analisarmos se ainda há discriminação de gênero no mercado de trabalho, visto que, diversas leis proíbem tal prática. E também, refletir sobre as conquistas através do tempo, que foram resultado de uma luta constante pelo seu espaço no mercado de trabalho.

No primeiro capítulo será abordado a origem e o contexto histórico do trabalho e a participação da mulher; analisaremos como o trabalho surgiu no mundo e também no Brasil. Abordaremos a respeito da Revolução Industrial e inserção da mulher nas fábricas no século XIX, e as precárias condições de trabalho, analisar o Brasil colonial e como era a vida da mulher escrava.

No segundo capítulo, a abordagem será à respeito do surgimento das normas trabalhistas de proteção aos direitos das mulheres, a criação de leis, como e o que levou à criação das mesmas. Apontar as alterações das leis conforme o passar do tempo e destacar as mudanças obtidas através da criação destas.

Já no terceiro capítulo, analisaremos se ainda há discriminações no âmbito trabalhista em relação às mulheres, apontaremos os fatos que comprovam o resultado desta análise, a discriminação em razão de gênero, avaliar-se-á se as leis são ou não suficientes para

garantir a igualdade de gêneros, após todos esses anos de lutas. Analisando a aplicação de cada lei nos dias atuais, mediante todo processo de evolução.

Por consequência, na presente monografia compreenderá o movimento feminino, os direitos das mulheres diante do âmbito trabalhista, analisando o ordenamento jurídico referente a temática, podendo servir de base para futuros estudos na área. Além de abordar os impactos da discriminação feminina no local de trabalho, as lutas femininas para conseguir os direitos assegurados atualmente, trazendo visibilidade do tema, através da pesquisa, contribuindo como direito e a sociedade.

2. ORIGEM E CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO E A PARTICIPAÇÃO DA MULHER

Primeiramente, nessa primeira seção da monografia, discorrer-se-á sobre a origem histórica do direito do trabalho, voltado a luta da mulher pelas garantias básicas dentro do lugar de labor, portanto se pretende analisar o processo da consolidação do direito do trabalho, especificamente sobre as relações de emprego, do direito das mulheres, a diferença de gênero e as dificuldades enfrentadas ao longo do tempo pela inserção laboral da mulher (GOMES, 2019).

O trabalho está presente em nosso meio desde os primórdios da humanidade, sendo o meio pelo qual o homem buscava seu próprio sustento. Sua história começa quando o homem se dá conta que através do trabalho poderia obter vantagem, ou seja, adquirir riquezas.

Desta forma, de acordo com cada período histórico o trabalho se desenvolve atrelado às relações sociais de cada época e há em cada um deles a importante participação da mulher, que em razão do patriarcado que há entrelaçado na história, não recebe a atenção e reconhecimento que lhe é devido.

No que diz respeito à origem do trabalho, vale ressaltar o entendimento de CASSAR (2014, p. 03):

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como tripaliare (trabalhar) e trepalium (cavalete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

A princípio, na sociedade Pré-Industrial houveram formas de trabalhos distintas, que foram marcos históricos para a evolução econômica e social. Iniciou-se, com o trabalho primitivo, na famosa Idade da Pedra, nessa época já é possível constatar a existência do machismo, tendo em vista que os arqueólogos atribuíram esse período aos “Homens das Cavernas”, pois a grande maioria dos fósseis encontrados pertenciam a eles, atribuindo-lhes o papel de caçadores e à mulher de cuidar do ambiente familiar (SOUSA,2021).

Tal concepção foi mudada com o descobrimento de dois fósseis femininos denominados Lucy e Luzia. A partir daí foi possível constatar que a imagem feminina não só desempenhava papéis domésticos como também, caçava e abatia os animais para o consumo familiar (SOUSA,2021).

Durante o período Pré-histórico o ser humano confeccionava seus próprios instrumentos de caça e vestimentas. Nesse período todos trabalhavam em conjunto, não havia propriedade privada e nem Estado, a relação era de amizade e todos se ajudavam (GONÇALVES 2021).

Com o avanço do trabalho no campo, surgiu o período compreendido por Idade Média, que deu início a uma nova ordem social denominada feudalismo. Nesse período a Igreja era bastante rigorosa com seus princípios, e a mulher sofria com as imposições e as regras, que eram baseadas no patriarcado enraizado na sociedade.

A mulher historicamente preceitua um papel fundamental no âmbito familiar, segundo Nogueira (2010), ela era responsável pela educação dos filhos e, em caso de falecimento do cônjuge ou quando ela pertencia a uma classe hipossuficiente, o sustento de seus filhos se dava através da prática de atividades que lhe proporcionassem um retorno financeiro suficiente ao mínimo necessário para a manutenção do lar.

Tais atividades tinham como principal característica o feitiço de doce caseiro realizado por encomenda, ornamentos de flores, bordados, enfeites domésticos, aulas de piano para os filhos de classes mais favorecidas. Sua figura era interligada a uma imagem frágil, responsável pelos afazeres domésticos e por cuidar da família.

No feudalismo, o trabalho era realizado na modalidade servidão, onde os servos eram obrigados a entregar parte da sua produção aos senhores feudais, os quais eram detentores do poder absoluto em troca de proteção política e militar (ROMAR 2018).

As mulheres nesse período, não possuíam vontade própria, os seus maridos que respondiam por seus erros. No que diz respeito ao trabalho, além de cuidar dos filhos, as mulheres teciam roupas, as camponesas ajudavam na colheita e as filhas de artesãos e comerciantes também auxiliavam nas lojas (ROMAR, 2018).

Segundo o entendimento de Marton (2020), na nobreza as imposições também eram frequentes, os casamentos eram “arranjados”, ou seja, baseavam-se em razões políticas e quase nunca por amor. A única saída desse destino, era o convento. Lá elas poderiam se dedicar aos estudos podendo escapar do casamento.

A sociedade feudal decaiu em razão de epidemias, cruzadas e com o desenvolvimento das atividades urbanas, o comércio e a produção artesanal tornaram-se os novos meios de produção. Os artesãos possuíam suas próprias associações, chamadas corporações de ofício. Elas eram distribuídas em várias cidades, e cada uma possuía seu próprio estatuto, (ROMAR 2018).

As mulheres nessa época passaram a possuir ofícios que eram vistos como femininos, como a tecelagem e a cervejaria. Foi com o apogeu das corporações de ofício que nasceu a burguesia, tendo em vista que a classe dos trabalhadores formados pelos artesãos, comerciantes, sapateiros, ferreiros entre tantas outras profissões se intensificou, acarretando o desenvolvimento econômico, logo, surgia uma nova classe social.

No entanto, durante todo esse período, compreendido entre o trabalho primitivo e a ascensão do trabalho artesanal nas corporações de ofício que, mesmo com seu estatuto próprio, havia um grande controle profissional e pessoal sob os trabalhadores pelos mestres, ainda não havia nenhum sistema de proteção jurídica ao trabalhador, não podendo se falar em direito do trabalho nesse período.

As corporações de ofício foram esquecidas e proibidas por lei, tendo em vista que a sociedade e a economia europeia estavam em constante mudanças. Sua extinção se deu através da lei de Le Chapelier de 1793, a partir daí surge a classe operária. Na economia e na política os ideais do liberalismo passaram a vigorar prezando a liberdade dos indivíduos e a liberdade de trabalho (CORREIA, 2018).

A sociedade patriarcal foi marcada pela dominação do homem, ressaltando que este era superior, e a manipulação e exploração, para tentar concretizar a inferioridade da mulher, a opressão feminina pelo gênero masculino. Em relação ao homem ser o provedor da família, a submissão da mulher por ser incapaz de realizar sua sobrevivência sozinha, seguir as regras estabelecidas pela sociedade, sem autonomia, nem independência (GOMES, 2019).

Com o avanço da globalização, o método de subsistência foi transformado, o que antes era produzido no campo artesanalmente pelas famílias, foi substituído pelas indústrias onde os serviços eram realizados pelos operários, tal transformação econômica recebeu o nome de Revolução Industrial, que ocorreu durante o século XVIII, foi nesse período que o trabalho da mulher teve sua inserção na indústria.

Os resultados da presente subseção foi que as lutas do gênero feminino são constantes, pois foram as mulheres que se fizeram chegar a proteção normativa que possuem atualmente, portanto a legislação trabalhista assegura direitos que vieram pelo sacrifícios de diversas mulheres ao longo dos tempos, ressaltando sua importância, devendo serem priorizadas e resguardadas pelo Estado.

2.1 A INSERÇÃO DA MULHER NAS FÁBRICAS FRENTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

As mudanças na forma de produção foram resultado do acúmulo de riquezas da burguesia, que permitiu a invenção de máquinas capazes de fabricar produtos em grande escala e em menos tempo. Tais transformações socioeconômicas foram denominadas Revolução Industrial.

De acordo com o entendimento de Nascimento (2012, p. 44):

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde à linha de produção.

A Revolução Industrial iniciou-se na Inglaterra no século XVIII e se expandiu para o resto do mundo, mudando drasticamente a estrutura da sociedade em diversos aspectos. Houve a transição do trabalho artesanal para o trabalho manufatureiro culminando na indústria e a implementação do sistema de máquinas como meio de produção. Desta forma, diminuiu-se a utilização da forma muscular e também a inserção da mão de obra menos especializada e o sistema de salários (ROMAR, 2018).

A partir daí surgiu a história do trabalho, segundo Romar (2018), a Revolução Industrial fez surgir o trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado, e significou uma cisão clara e definitiva entre os detentores dos meios de produção, e os trabalhadores. Nesse período, os donos das fábricas visando uma maior lucratividade buscavam mão de obra mais barata, pagando o menor salário possível.

Hobsbawm (2000, p. 45), assevera que foi a “produção de algodão, a primeira a se industrializar [...]”, a qual se beneficiou do comércio marítimo atlântico, no sentido norte-sul, importando das regiões “tropicais ou subtropicais” a matéria-prima. Diante disso, as indústrias necessitavam de mão de obra com custo acessível, foi aí que deu início a contratação de mulheres.

Em razão da necessidade de mão de obra de baixo custo, os donos das fábricas começaram a contratar mulheres e crianças, que se sujeitavam ao trabalho industrial como uma forma de complementar a renda familiar, tendo em vista que o salário masculino nas fábricas foi reduzido, não sendo suficiente para garantir a subsistência familiar.

Com isto o valor da força de trabalho foi repartido entre sua família inteira. Dessa maneira toda a família passou a trabalhar para receber aquilo que o homem adulto, pai de família, recebia sozinho antes da introdução do sistema de máquinas. Dessa forma ocorreu o processo de desvalorização da força de trabalho de toda a família. (MARX, 2013, p. 468).

Hobsbawm (2000) constata que em 1838, do total de operários empregados nas fábricas de tecidos na Inglaterra 23% eram homens e 77% eram mulheres e crianças. Tal fato ocorre, porque as mulheres eram manipuláveis, pois, tinham o hábito de receberem ordens. Tornando-se assim, altamente lucrativa para os donos das indústrias. Conforme Hobsbawm (2000, p. 65):

[...] 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%.

Além dos baixos salários pagos às mulheres, as condições das instalações das fábricas eram totalmente precárias, os locais eram úmidos e quentes sem ventilação e o salário era muito baixo. No entanto, havia uma grande preocupação com a perda de emprego, uma vez que, a classe operária, das fábricas pertenciam às partes mais pobres do país que viviam em condição de extrema pobreza, com moradias em condições ruins, sem saneamento básico.

Engels (2008, p. 179), destaca que a introdução de máquinas pela grande indústria conduziu a uma sistemática e progressiva eliminação do homem adulto da fábrica. Resultando na simplificação do trabalho humano, como na fábrica de fiação e tecelagem, o trabalho pesado era realizado pelas máquinas, enquanto o trabalho mais simples, como por exemplo, a reparação dos fios que se rompem, poderia ser desempenhada pelas mulheres, que possuíam mãos pequenas e ágeis. O dono da fábrica optava então, pelo trabalho da mulher, que era mais barato.

Logo, frente a alta exploração dos trabalhadores, ocorreu uma grande revolta por parte dos operários, com o objetivo de pressionar o Poder Público para intervir, em busca das reivindicações de seus direitos. As causas originárias do intervencionismo encontram-se no aparecimento das massas, no surgimento de uma consciência coletiva e de um sentimento de solidariedade (BARROS, 2010).

Na busca por uma maior lucratividade, os donos das fábricas queriam mão de obra barata, pagando o menor possível e explorando exageradamente os trabalhadores. Frente a tal liberalismo econômico, o Estado se manteve inerte, gerando uma grave injustiça e

desigualdade entre empregado e empregador, o que levou ao surgimento da chamada “QUESTÃO SOCIAL” (ROMAR, 2018).

Tal crise se deu em razão à grande desigualdade social que foi instaurada resultado da ganância os donos das fábricas, que visavam apenas lucro próprio, sem se importar com a condição financeira e também a saúde dos seus trabalhadores, que eram responsáveis pelo verdadeiro processo Industrial (CORREIA, 2018).

Uma grave crise social se instaurava, surgindo um debate ideológico, fundamentado na valorização do trabalho e na modificação das relações de trabalho. Essa situação levou à publicação do “Manifesto Comunista”⁴, escrito por Marx e Engels, em 1848. Esse documento contribuiu significativamente para o surgimento do Direito do Trabalho, uma vez que, fez com que o Estado não poderia deixar de intervir nas relações de ordem econômica e social, fixando normas, com condições mínimas de proteção aos trabalhadores, devendo ser respeitadas pelos empregadores (CORREIA, 2018).

A institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho, compreende o período entre 1919 até o final do século XX, com a produção de normas autônomas pelos trabalhadores de um lado e, de outro, a atuação do Estado, com a elaboração de normas heterônomas, (CORREIA, 2018).

Portando, o resultado alcançado foi que através do ingresso da mulher no mercado de trabalho feminino durante a Revolução Industrial e sua exploração de forma exagerada e em condições precárias sem nenhuma preocupação com gravidez e maternidade, que levou ao surgimento de normas de proteção que garantissem seus direitos, somente por suas lutas, conquistaram a proteção dos direitos garantidos legalmente pelas normas jurídicas trabalhistas.

2.2 O SURGIMENTO DO TRABALHO NO BRASIL

Diferentemente da Europa, o Brasil era uma colônia portuguesa e sua economia, até o final do século XIX, era baseada na agricultura e na pecuária, trabalho desenvolvido através de mão de obra de escravos africanos trazidos à força. Durante esse período a luta pela sobrevivência e liberdade era constante, não sendo possível a união dos trabalhadores, como ocorreu na Europa (CORREIA, 2018).

As mulheres escravas durante o Brasil colonial desempenhavam principalmente funções domésticas nas casas dos senhores, que realizavam tarefas como: lavar, cozinhar,

costurar, cuidar dos jardins, de acompanhar suas senhoras em passeios públicos, além de serem as responsáveis por despejar os dejetos humanos nos rios, ou seja, tudo que fosse relacionado à manutenção das famílias.

Conforme destaca Silva (2008, p. 12), as mulheres negras tiveram um importante papel na formação da sociedade, sendo inseridas como serviçais nos mais diversos ambientes, ou seja, das fazendas rurais até às casas urbanas, comércios e ainda como vendedoras ambulantes. As gestantes e lactantes eram obrigadas a trabalhar, tendo que deixar seus filhos em casa para cuidar dos filhos das senhoras, como amas de leite, babás e contadoras de histórias.

O tráfico de escravos foi proibido no Brasil, através da Lei Eusébio de Queiroz, graças à pressão dos ingleses sobre o país, isto resultou num intenso tráfico interno de escravos, principalmente para as áreas de produção em ascensão. Sendo assim, para suprir as demandas, os senhores tiveram que remanejar seus escravos em diferentes ofícios, isso gerou um aumento significativo de mulheres nas atividades domésticas, o que intensificou a feminilização do trabalho doméstico (CARVALHO, 2003, p. 47; NEVES, 2000, p.103).

Se observa que foi principalmente a partir daí, que a figura de doméstica foi atrelada ao perfil feminino, fato que veio de gerações e hoje está tão presente na sociedade após séculos. A alta exploração dos escravos era frequente para evitar que estes chegassem ao poder, que se intensificou com a criação da lei do ventre livre, que garantia a liberdade dos filhos das escravas nascidas no território brasileiro:

Apesar da lei do ventre livre ofertar liberdade as crianças nascidas em território nacional e de ventres escravos, na prática os chamados infantes ingênuos muitas vezes permaneciam nos cativeiros, já que seus núcleos familiares e o sustento para a sobrevivência continuavam seguindo a lógica da estrutura escravocrata. (PRIORE, 2000, p. 93).

Foram necessários anos para que o trabalho escravo fosse abolido no Brasil, tendo em vista que houve uma grande resistência por parte dos grandes proprietários escravocratas. O Brasil foi o último país das Américas a abolir a escravatura, e só foi possível por meio de grandes revoltas, fugas e lutas. A abolição da escravatura se deu através da Lei Áurea, que foi aprovada pelo Senado e assinada pela princesa Isabel.

Por fim, vale destacar que a questão da desigualdade de gênero sempre esteve presente, porém tanto homem, como a mulher possuem direitos e deveres iguais perante o ordenamento jurídico, porém o que se busca pelas mulheres é a equidade de gênero.

Ao longo das décadas sempre foram tratadas como elo frágil, podendo ser demitida com maior inconsistência do que o homem, por razões como gravidez ou até mesmo

por simplesmente ser mulher, por isso a CLT vem a proteger os direitos femininos, mas a legislação tem sido aplicada de forma correta ou não.

Pelo exposto, ao finalizar este capítulo, vê-se que as informações apresentadas se mostraram de suma importância para o alcance dos objetivos apresentados e também para a resolução da problemática, considerando que ficou demonstrado que a mulher foi introduzida no mercado de trabalho de forma totalmente precária, sem garantia e seus direitos e sem atender às suas limitações como mulher.

Os resultados referentes ao presente capítulo se inserem no contexto histórico de lutas que o gênero feminino enfrentou em busca de melhores condições de igualdade entre homens e mulheres, percebe-se que o surgimento das legislações trabalhistas protegerem os direitos ao gênero feminino, além das alterações para melhor resguardar a mulher, mas deixando a desejar sua relação a sua aplicabilidade.

Frente a tantas dificuldades, elas resistiram arduamente para garantir seus direitos sem desamparar seu posto como mãe de família. No capítulo seguinte se busca demonstrar a criação de leis que resguardam os direitos trabalhistas das mulheres, analisando-as de forma clara, a fim de apontar o que levou a necessidade de sua criação.

3. A MULHER E AS NORMAS TRABALHISTAS

Inicialmente vale destacar que as normas trabalhistas veem a regular as relações trabalhistas entre empregado e empregador, porém se percebe que ao longo dos tempos a existência de uma inferiorização da mulher, em relação ao homem no ambiente de trabalho, pela questão de diferença salarial, tratamento e diversos outros aspectos que serão apresentados na presente monografia.

Nessa seção se pretende, portanto, aprofundar sobre as normas do Direito Trabalhista, no que se refere a mulher dentro desse tema, a sua elaboração veio através do estudo das legislações, doutrinas e pesquisas bibliográficas sobre os aspectos do direito das mulheres, quanto às normas trabalhistas, as dificuldades enfrentadas por ela no seu cotidiano, já que a mulher foi considerada “sexo frágil” dentro de seu próprio âmbito de trabalho, trazendo desigualdades.

No que diz respeito a divisão dessa seção, foi realizada em duas subseções, a primeira em relação as normas trabalhistas da mulher na gravidez, logo depois a licença a maternidade, pela visão do ordenamento jurídico brasileiro e suas perspectivas, nas características inerentes as sexo feminino e suas particularidades enfrentadas na realidade, que não são abordadas pelo direito, que até mesmo não são defendidos por ele.

Os resultados alcançados nessa seção foram de suma importância para a construção efetiva da presente monografia, trazendo para o estudo que os direitos trabalhistas à mulher, tem sido constantemente evoluindo aos longos dos anos, sendo que sua proteção é muito importante para a equidade de gêneros dentro do ambiente de labor, que as legislações estão em relevante atualização e melhorias, para atender e resguardar os direitos do gênero feminino no âmbito do direito do trabalho.

Portanto, na próxima seção se relatará sobre o fechamento do presente estudo, com a abordagem dos principais problemas enfrentados pelas mulheres dentro do seu âmbito de trabalho, as inúmeras desigualdades de gêneros, discriminações, desigualdade salarial, feminização do trabalho, dupla jornada de trabalho, precarização do trabalho feminino, assédio sexual ou/e moral no ambiente de trabalho, entre outros.

3.1 A GRAVIDEZ

A mulher constantemente foi tratada inferiormente ao homem, por muito tempo sua relação se limitava a cuidar da casa, do marido ou companheiro e dos filhos, porém com a evolução da humanidade, elas começaram a sair dos lares para fora, trabalhando arduamente para seu sustento e de sua família, que antes possuía apenas um provedor, o homem (ADENAUER, 2018, *online*).

Então, na subseção se pretende apresentar a mulher no ambiente de trabalho diante da sua gravidez, as dificuldades, os direitos que essas possuem, além dos problemas enfrentados na gravidez dentro do seu serviço, que são antes, durante e depois. Com a finalidade de se observar as possíveis falhas da legislação pertinente ao assunto, as melhorias que podem ser feitas dentro das alternativas mais viáveis, sua elaboração se baseou em pesquisas bibliográficas, de legislações e doutrinas, referentes ao tema abordado.

Infere-se que a gravidez, ocorre pelo desejo da maternidade, caso aconteça dentro do âmbito de labor, deve ser respeitado, cumprindo a legislações da maneira correta, respeitando direitos básicos da mulher gestante, para garantir sua saúde e da criança prestes a nascer, percebeu-se que a lei continua sua evolução para melhor garantir a proteção e equidade da mulher dentro do ambiente de trabalho (MARTINS, 2015).

Na próxima subseção se abordará a licença maternidade, direito assegurado após a gravidez, que normalmente não é cumprido devidamente, causando mais problemas às mulheres. Agora a mãe tem diversas adversidades vividas, como a legislação, as resguardas devidamente, as melhorias que podem ser efetuadas dentro do ordenamento jurídico, são pontos que vão ser abordados na próxima subseção.

A legislação tem evoluído constantemente para auxiliar o gênero feminino no âmbito trabalhista garantindo seus direitos, assim protegendo direitos que não existiam até o momento, porém podem continuar se modificando resguardando às mulheres no ambiente de trabalho (ROMAR, 2018).

O marco inicial da proteção dos direitos das mulheres no Brasil, no artigo 7º do Decreto nº 21.417-A de 1932, que tratava de norma de labor das mulheres, tanto comercial e industrial, onde assegurou descanso obrigatório durante quatro semanas antes do parto e o mesmo período depois do nascimento da criança, que podiam ser estendidos por mais duas semanas, apenas e casos excepcionais, atestados por médicos (Decreto nº 21.417-A/1932).

As normas trabalhistas brasileiras dispõem sobre as relações entre empregado e empregador, logo que as mulheres sofrem constantemente com as desigualdades enfrentadas

dentro do ambiente de trabalho, portanto, o resguardo legal é de suma importância para a isonomia entre os gêneros.

Decorre que o local de trabalho deva oferecer equidade entre os gêneros, tendo como resultado, conforme destaca Adenauer:

1º) – A redução dos preconceitos que criará um ambiente de igualdade; 2º) – A melhora dos resultados, principalmente econômicos quando ações de equidades de gêneros são implantadas em empresas; 3º) – A superação da diferença entre os gêneros, pois proporcionará um ambiente cheio de empatia. (ADENAUER, 2018, online).

Conforme mencionada a equidade de gênero necessita da redução dos preconceitos e desigualdades dentro do trabalho, promover ações que visem a equidade entre homens e mulheres dentro do trabalho, com isso se observará a melhoria dos resultados no ambiente de labor, um lugar com empatia e superação.

Medidas importantes para ser abrangidas dentro do labor, a equidade entre os gêneros dentro do trabalho, traz um ambiente de serviço com igualdade, reduz o preconceito, e finalmente acaba melhorando a relação entre os funcionários, ultrapassando a diferença entre gêneros, impactando a qualidade dos resultados que irá aumentar (ADENAUER, 2018, online).

Trazendo benefícios imprescindíveis para os empregados e empregador, com esses ambientes de labor, expandindo para conscientização de outras empresas, compartilhando a cultura da equidade e igualdade de gêneros (ADENAUER, 2018, online).

Conforme o princípio da isonomia, previsto na Constituição Federal, artigo 5º, caput, assim não deve existir qualquer tipo de discriminação, então a Consolidação das Leis Trabalhistas, (Decreto Lei número 5.452), veio para trazer igualdade entre o gênero feminino e masculino dentro do âmbito do trabalho.

Grande parte da proteção dos direitos femininos no ambiente de trabalho, se refere a gestante, a primeira legislação a proferir tal proteção a gravidez foi em 1909, na França, que trouxe o benefício às mulheres que trabalhavam oito semanas após o nascimento da criança, porém esse repouso não era remunerado. Na Constituição mexicana de 1917 resguardaram seis semanas de resguardo depois do parto, porém esse dispositivo auferiu pagamento do salário e proteção ao emprego da gestante, que foi uma evolução diante da França em 1909 (MARTINS, 2015).

Já no Brasil a lei nº 1.596/1917 de São Paulo, fez referência aos direitos às grávidas, onde abordou os problemas enfrentados pelas mulheres brasileiras em seus labores diante da gravidez, porém essa legislação estadual, apenas abordou que após o parto as

gestantes não desenvolvesse atividades nas fábricas, não englobando outros labores, somente no primeiro mês da gestação e último mês após o nascimento da criança.

Na CF de 1934 sua evolução se deu quando o repouso relacionado anteriormente, ainda aumentou que a mulher não poderia perder o emprego e nem salário durante este período, as Constituições futuras, 1937, 1946 e 1967 continuaram a auxiliar as gestantes, garantindo os direitos durante a gestação, protegendo seu emprego (MARTINS, 2015).

Nesse sentido a Constituição de 1934, foi a primeira que realmente dissertou sobre a defesa da mulher no ambiente de labor, o autor Martins disserta sobre, da seguinte forma:

A Constituição de 1934 proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários (art. 121, § 1º, a), vedava o trabalho em locais insalubres (art. 121, § 1º, d), garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição 20 de previdência a favor da maternidade (art. 121, § 1º, h). Previa os serviços de amparo à maternidade (art. 121, § 3º) (MARTINS, 2015, p. 672).

Assim sendo a Constituição de 1934 reprimiu a discriminação entre os gêneros, como o salário, proibia o labor em lugar nocivo, ressaltou também essa legislação sobre o descanso antes e depois do parto, uma licença à maternidade, sem diminuir o salário, nem demitir a mulher do labor.

Em 1988, a CF teve expansão perante os direitos na gravidez, garantindo a licença maternidade, direito relevante às mulheres, que será aprofundado mais à frente, a Carta Magna trouxe resistência aos empregadores, pois aumentou os direitos da mulher, trazendo preferência em contratar mulheres solteiras e não as casadas, com receio a uma possível gravidez (LOPEZ, 2018).

Além de várias empresas solicitarem exames para constatarem a não gravidez para ingressarem nas empresas, impedindo possíveis contratações e limitando-as escolhas ao empregador, não às experiências profissionais e qualificações, mas com a Lei 9.029/1995, essa imposição foi abandonada, pois esse requisito foi proibido (LOPEZ, 2018).

Para se chegar até a atualidade, foram inúmeros eventos relacionados aos direitos das mulheres no ambiente de labor, se fazendo necessário a breve história das evoluções do ordenamento jurídico brasileiro, já que a exploração da mão de obra da mulher era utilizada, mas quanto mais necessitava, na gestação, elas eram demitidas, além das jornadas excessivas e condições humilhantes que passavam para ter sua independência e um emprego (DELGADO, 2019, p. 106-112).

As discriminações contra o gênero feminino são inúmeras, e existentes até hoje, sobre o assunto, MARTINS, disserta da seguinte maneira:

[...] há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir o emprego e obter um salário. (MARTINS, 2015, p. 674).

A discriminação dentro do trabalho enfrentado pela mulher não é novidade, pois a concepção da sociedade foi fundada no patriarcado, com a figura paterna sendo o provedor da família, trazendo o sustento à ela, já o papel da mulher era cuidar da casa e dos filhos, se trabalhasse recebia salário baixo, com jornadas excessivas para tentar sobreviver, ou seja, salário baixo e muitas horas de trabalho.

Através da Constituição Federal de 1988 que veio a assegurar direitos fundamentais aos seres humanos, principalmente ao gênero feminino, destaca-se que o processo ainda está em fixação, tendo diversas perguntas a serem respondidas pelo direito, essas conquistas mostram avanços sociais e jurídicos (MARTINS, 2015).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada em 1943, para SOUZA, a CLT veio no período do Brasil de mudanças, ficando disposto assim:

[...] com base tipicamente agrária e marcada herança escravocrata, patriarcal e monocultora, o Brasil iniciou seu processo de industrialização e ingressou no contexto do século XX como um país moderno, ainda que de forma tardia, foi seu capitalismo. Dessa forma, busca-se compreender: o papel do Estado na institucionalização das regras sociais de proteção ao trabalho; e, as razões de sua ação coordenadora. A ação coordenadora essa, aliás, decisivas para que direitos já positivados fossem consolidados em um texto e para que as instituições aptas a fiscalizar sua aplicação e a concretizá-los fossem criadas, como é o caso do sistema de fiscalização e da Justiça do Trabalho. (SOUZA, 2017, p. 25).

O país veio de uma sociedade baseada na escravatura, com o homem chefe de família e único provedor, no século XX veio a industrialização, trouxe o capitalismo, modernização, a sociedade evoluiu, a luta das mulheres, o Estado realizou a proteção ao trabalho, legislação trabalhista foi instaurado, direitos positivados, porém a fiscalização e a concretização das normas jurídicas ainda estão em evolução.

A CLT estabeleceu várias normas à respeito do gênero feminino dentro do ambiente de labor, assegurando para a proteção, um capítulo inteiramente, o Capítulo III, os artigos 372 a 401 da CLT, por exemplo o artigo 473 da CLT relacionados também a dispensa do empregado para consultas e exames no horário de trabalho, mas com a Lei nº 10.421/2002 e a Lei nº 13.985/2020, o artigo 392 da CLT, que prevê da seguinte maneira:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020) § 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) § 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) § 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (BRASIL, 1943).

Portanto, os direitos garantidos pela CLT às mulheres, foi grande evolução, como as atualizações que seguiram desde de 1943, à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, além de que essa licença pode ser ampliada mediante atestado, podendo a empregada transferir sua função se preciso e saídas para consultas médicas e outros exames, que antes eram direitos impossíveis ao gênero feminino.

Essas significativas conquistas foram de muita relevância para a mulher, já se a mulher sofrer aborto espontâneo, ela tem direito a duas semanas de descanso para se recuperar mentalmente e fisicamente, conforme artigo 395 da CLT, com a seguinte redação:

Artigo 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento (BRASIL, 1943).

Através dessas normas as mulheres vêm assegurando êxitos incríveis, garantindo equidade diante do gênero masculino, é evidente as desigualdades enfrentadas pelas mulheres, afetam não somente à elas, mas também a visão da sociedade, às empresas, visto que é possível perceber a diferença na quantidade de diversas áreas profissionais, à falta de mulheres no espaço de labor, política, jurídica, comercial, industrial, entre outras, pois os homens ocupam os mais altos cargos da sociedade (IGNÁCIO, 2020).

Consequentemente ao analisado na presente monografia se observou que a gravidez anteriormente era mal vista pela empresa, onde os proprietários até evitavam contratar o gênero por medo da gravidez, atualmente esse receio ainda existe, mas os direitos são resguardados e previstos por legislação pertinente ao tema.

Os resultados alcançados nessa seção foram observados que a legislação trabalhista protege os direitos femininos de maneira eficaz, mas seu maior problema é

aplicabilidade dessa legislação, já que não existe fiscalização concreta em relação ao cumprimento da mesma.

É evidente que o ordenamento evolui juntamente com a sociedade, a importância da licença a maternidade, as mulheres buscam a equidade de gêneros dentro do ambiente de labor, as legislações estão em relevante atualização e melhorias, para atender e resguardar os direitos do gênero feminino no âmbito do direito do trabalho, mas deixa a desejar na aplicabilidade.

3.2 A LICENÇA A MATERNIDADE

A maternidade, muitas vezes é o desejo da maioria das mulheres, porém com sua introdução no ambiente do trabalho, ser mãe virou impasse para muitos, às vezes tendo que escolher sua carreira profissional ou seu desejo de ser mãe (ROMAR, 2021).

Nessa subseção se pretende analisar de forma clara, se ordenamento jurídico resguarda a licença à maternidade, sua aplicabilidade dentro da sociedade, com a finalidade da construção da melhor maneira do presente estudo, reforçando o que já foi relatado na seção anterior. Sua elaboração se deu diante da perspectiva jurídica, com a aplicação da legislação pertinente ao tema, realizando um paralelo entre o que prevê a lei e sua execução pelos empregadores, em relação às mulheres, diante da licença maternidade.

A Constituição Federal de 1988 auxilia nos direitos fundamentais de igualdade, se aplica assim à vários aspectos da relação de labor, tanto a capacidade de trabalho, a celebração do contrato, cumprir a jornada de trabalho igual e receber o mesmo salário pelo desempenho da exata função (ROMAR, 2021).

Um das primeiras conquistas que veio com a Constituição e a CLT foi a licença maternidade, sem a demissão e com lapso temporal de repouso, atualmente o período é de 120 (cento e vinte) dias, remunerados, garantidos desde a confirmação da gestação até cinco meses após o nascimento da criança (artigo 392 e seguintes da CLT).

A licença maternidade é garantia constitucional, previsão do artigo 7º, inciso XVIII da CF, “Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988). O gênero feminino enfrenta diariamente complicações, simplesmente por serem mulheres, a

discriminação de gênero, o assédio, o machismo, todos e outros mais, presentes dentro da empresa e local de trabalho (SEGGIARO, 2017, p. 84).

Na licença maternidade, a mulher recebe o salário-maternidade, igual a remuneração recebida, mesmo não exercendo o trabalho, pelo período de cento e vinte dias, que pode ser o início de 28 (vinte e oito) dias antes do parto e término 92 (noventa e dois) dias após o parto, com a possibilidade de dilação de prazo. Porém esse período de tempo da licença, possui determinação, que é o atestado médico, que será necessário para notificar o empregador ao período inicial (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019).

Como recentemente, precisamente em 2021, com a Portaria Conjunta nº 28, de 19 de março de 2021, dilatou o prazo do salário-maternidade, que prevê da seguinte forma:

Art. 2º A segurada deverá requerer a prorrogação do benefício de salário-maternidade pela Central 135, por meio do protocolo do serviço de "Solicitar prorrogação de Salário-Maternidade", a partir do processamento da concessão do benefício. §1º O comprovante do protocolo de requerimento inicial de Salário-Maternidade conterá a informação de que é necessário requerer o serviço de prorrogação na forma do caput para os casos em que a segurada e/ou seu recém-nascido precisarem ficar internados após o parto, por motivo de complicações médicas relacionadas a este. §2º Em caso de internação superior a 30 dias, deverá solicitar sua prorrogação a cada período de 30 dias, observado que o novo pedido de prorrogação poderá ser feito após a conclusão da análise do pedido anterior. (BRASIL, 2021, online).

A garantia alcançada recentemente foi o aumento do prazo do salário maternidade, mas deve a mulher realizar solicitação de ampliação do benefício, nos casos em que o bebê precise de melhor cuidado, por problemas médicos, podendo ser solicitado duas vezes.

Essa garantia também é utilizada pela mãe adotiva, pois na legislação brasileira não existe distinção entre filhos adotivos e biológicos, importando somente a afeição e o tratamento de filho, portanto, qualquer tipo merece proteção do Estado, conforme direito fundamental constitucional, cabendo também o mesmo prazo de licença maternidade à mulher, sendo ela adotante, guarda judicial com o intuito de adoção ou por gravidez, respeitando direito básico na CLT (COSTA, 2019).

Cabe ressaltar que a licença a guarda judicial se estende até aos dezoito anos incompletos, devendo ser concedida pela demonstração do termo judicial de guarda à adotante ou guardião da criança ou adolescente, como previsto no artigo 392-A, § 4º da CLT, assim:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. § 4 A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião. (BRASIL, 1943).

Vale esclarecer ainda que não somente a adotante definitiva, mas também a mulher que adquiriu a guarda provisória também possui direito à licença maternidade, claro comprovada a finalidade para adoção da criança ou adolescente (CARMIZINI; FINK, 2021), conforme dispõem o artigo 71-A da Lei 8.213/91, da seguinte maneira:

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias. §1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social. §2º Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social. (BRASIL, 1961, online).

A prorrogação da licença maternidade é facultada à empresa, também valendo a mãe adotante, até mesmo guarda judicial com finalidade de adoção, assim sendo a licença tem preceitos na proteção à saúde da mulher, porém na da criança também, resguardando uma gravidez digna, saudável e tranquilo, que é muito relevante ao desenvolvimento do bebê (ROMAR, 2021).

Os resultados foram de muita relevância, atribuindo que a licença maternidade é de extrema relevância para a saúde da mulher, como também da criança a nascer, além do período ser de ligação entre mãe e filho, sendo biológicos ou adotivos, devendo ser respeitado ao máximo pelas empresas, privadas ou públicas.

Na próxima seção, será realizado o fechamento da presente monografia, com o estudo das discriminações enfrentadas pela mulher dentro do ambiente de trabalho, como as desigualdades salariais entre mulheres e homens que exercem as mesmas funções, o assédio sexual e moral no trabalho, feminização do trabalho, dupla jornada de trabalho, precarização do trabalho feminino, até mesmo outros, será debatido como o ordenamento jurídico pode auxiliar e prevenir tais dificuldades e crimes contra a mulher no ambiente de trabalho.

4. A DISCRIMINAÇÃO FEMININA NO ÂMBITO TRABALHISTA

Nesta seção se realizará o estudo para compreensão das principais dificuldades do gênero feminino dentro do seu local de trabalho, assim vem a desenvolver o fechamento da presente monografia, pois além de ser tema de muita importância, acaba sendo assegurado alguns direitos como a licença à gestante, garantia essa de forma constitucional, nos termos do artigo 7º, inciso XVIII, da CF/1988.

Onde se pretende discorrer sobre a discriminação feminina em seu local de labor, os direitos garantidos no âmbito trabalhista ao longo dos séculos, estão ligados ao princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado pela Constituição Federal de 1988. Legislação essa que beneficiou muito a mulher, direito à cidadania, cessou a superioridade do gênero masculino, trouxe igualdade de gênero diante as obrigações e direitos.

Vale destacar que durante vários anos as mulheres foram tratadas como inferiores, até mesmo na sua inserção no trabalho, logo sua elaboração teve como base a pesquisa bibliográfica, além da utilização pela legislação nacional. No ordenamento jurídico trabalhista existe muitos direitos ao gênero feminino, isso não quer dizer que as discriminações não existem, além do assédio moral e sexual que essa classe laboral específica sofre.

A questão se volta para a análise dos problemas que as mulheres enfrentam, apesar da proteção jurídica inerente, a igualdade de gênero dentro do trabalho foi conquista inestimável as mulheres, como se observa a direção de pensamento assim:

A ressalva, claramente indicativa do reconhecimento de uma igualdade mitigada, deixou confessado que, em nome do paralelismo essencial entre homens e mulheres, não se poderia deixar de admitir diferenças biológicas evidentes. Enfim, apesar de juridicamente iguais, homens e mulheres são fisiológica e psicologicamente dessemelhantes, sendo essa uma constatação inelutável. Por serem apenas formalmente iguais, homens e mulheres, nos estritos termos da Constituição, podem ser tratados de modo desigual, sem que isso implique, segundo a vontade do constituinte originário, uma violência à isonomia, mas sim um tratamento desigual com o foco corretivo da desigualdade. (MARTINES, 2020, 1361).

Evidente que as características biológicas e fisiológicas são diferentes entre os gêneros, mas usar essas diferenças para inferiorizar as mulheres e retrocesso à sociedade patriarcal e machista, por isso as lutas ao longo do tempo, pela equidade de gênero, além da igualdade ser protegida pela Constituição, trazendo direitos como equiparação salarial, licença a maternidade, entre outros.

Consequentemente através da Constituição e da CLT, trouxe com sigilo a equidade de gênero, abolindo o sistema patriarcal e a submissão feminina, como visto anteriormente a ruptura de diversos paradigmas, conquistou seu espaço na sociedade, no trabalho, porém ainda existem reivindicações sobre as igualdades de salariais, oportunidades no labor, que ainda vão demorar a superar o sistema arcaico e modifica-los.

Dessa forma podemos observar o seguinte:

Na sociedade contemporânea as mulheres estão à frente de muitas organizações, todavia ainda existem resquícios dos séculos passados, limitando o mundo feminino em pleno século XXI. No mercado de trabalho as mulheres ainda recebem sistematicamente menos que os homens, e enfrentam diariamente problemas, como a discriminação de gênero, o assédio, a imposição de padrões de beleza e o machismo, ainda presentes nas empresas. Num passado não muito remoto, as mulheres viviam em casa, somente para um universo de trabalhos domésticos, doutrinadas desde cedo para a submissão aos homens e pouco sabiam sobre sua sexualidade e seu corpo (SEGGIARO, 2017, p. 84).

Mesmo na atualidade com as diversas conquistas, o espaço para o âmbito trabalhista, podemos observar isso na política, nas empresas, mas existem muitas dificuldades ao gênero, a discriminação, o assédio, machismo, vários desse presente nas empresas e outros locais de trabalho (SEGGIARO, 2017).

O IBGE em 2019 realizou pesquisa onde determinou que o rendimento do homem foi de R\$2.555,00 por mês, já a mulher é por volta de R\$1.985,00; além de relatar que a igualdade de gênero, o gênero masculino recebe aproximadamente 30% mais que as mulheres, ressaltando nessa pesquisa a falta de efetivação da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Uma pesquisa do mesmo instituto em 2018 relatou que a mulher que laborava, de idade 25 a 29 anos, recebia 86,9% do rendimento médio mensal do homem (os valores eram de R\$1.604 e R\$ 1.846,00), já as mulheres de 30 a 39 anos de idade, recebia até 81,6%, por último as mulheres de 40 a 49 anos baixava para 74,9% (para mulheres era de R\$ 2.199 e o do homem, R\$ 2.935). Conforme preceitua da seguinte forma:

[...] há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir o emprego e obter um salário. (MARTINS, 2015, p. 674).

A sociedade baseada no patriarcado foi por muito tempo o único tipo de formação aceito, onde o pai era a pessoa que sustentava toda a família, onde o preconceito com mulheres mães solteiras era enorme, por isso eram marginalizadas e oprimidas pela sociedade, que para sobreviver acabavam recebendo remuneração inferior, jornadas excessivas.

É válido ressaltar que se não fosse as inúmeras lutas das mulheres ao longo dos séculos, a discriminação feminina no ambiente de trabalho seria silenciada, porém isso não pode acontecer, impedindo o retrocesso das conquistas, é necessário reconhecer que ainda existe problemas para ser enfrentados sobre a temática, como a igualdade salarial entre o homem e a mulher (IGNACIO, 2020).

A questão de resguarda ao ambiente laboral equidade e proteção a mulher nesse âmbito, já que algumas medidas somente valem durante a gestação e o nascimento da criança, a amamentação, impossibilidade de levantar pesos excessivos, entre outras condições específicas à mulher muitas vezes ficam de fora (MARTINS, 2015).

Mesmo a pandemia do COVID-19 trouxe adaptações inerentes à mulher, com a Lei nº 14.151/2021, essas modificações trazidas pela implementação da legislação, que iniciou a vigorar em 13 de maio de 2021, regulamentou as atividades laborais femininas no período da gestação, pelo teletrabalho, remoto ou à distância durante a pandemia do coronavírus, da seguinte maneira:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial. (Redação dada pela Lei nº 14.311, de 2022) § 1º A empregada gestante afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração. (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022) § 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na forma do § 1º deste artigo, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial. (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022) § 3º Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do § 1º deste artigo, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022) I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022) II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022). III - mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade de que trata o § 6º deste artigo. (BRASIL, 2021).

Percebe-se que durante a pandemia do COVID-19 foi uma emergência de saúde pública, por isso a gestante empregada teve seus direitos assegurados através da Lei nº 14.151/2021, para a mulher grávida exercer a atividade laboral de forma *online*, o chamado teletrabalho ou trabalho remoto, sem ter prejuízo ao seu salário. Podendo até mesmo mudar as

funções para adequar ao trabalho online, que a função será restaurada assim que a mulher estiver imunizada, para retornar o labor presencial.

Devendo a grávida retornar a atividade presencial, quando terminar o estado de emergência da pandemia do coronavírus, realizada a vacinação, pelo Ministério da Saúde, completar a imunização da população, caso exerça seu direito de não vacinação, mediante termo de responsabilidade, pode voltar a seu trabalho regularmente.

O preceito abordado determina a regulamentação de direito inerente, onde a legislação veio a complementar a CLT, em razão de momento atípico na sociedade, já que ofereceu à medida de trabalho remoto, as gestantes que precisam exercer suas atividades laborais, mas não podem ir presencialmente por causa do perigo à saúde, porém a legislação implementada se fez de muita importância (CALCINI; CARVALHO, 2021).

Ressaltou nessa legislação o direito da mulher, a gestante e do recém-nascido, cumpre mencionar que a lei citada não tem aplicabilidade aos funcionários públicos, comissionados ou não, nem a diaristas e empregadas autônomas, que simplesmente foi algo totalmente equivocado, já que essas classes também poderiam se beneficiar (CALCINI; CARVALHO, 2021).

A desigualdade de gênero tem proteção na Consolidação da Leis Trabalhistas, da seguinte maneira:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. § 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. § 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. § 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. § 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. § 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1943).

Pode então analisar pela norma jurídica citada que o direito resguarda e protege a equidade de gênero, com preceito do salário de igual valor entre homem e mulher que

exercem a mesma função dentro do trabalho, mas trouxe muitas interpretações, onde o Tribunal Superior do Trabalho, trouxe posição jurisprudencial através da Súmula nº 6 do TST, onde o empregado que exerça mesma função, não ultrapassando dois anos de diferença, tem direito de requerer a equiparação salarial.

A existência de discriminação contra a mulher é evidente, a diferença salarial, que mesmo proibida por norma jurídica ainda ocorre, se transformando em uma realidade, mesmo com essas dificuldades a mulher ainda tem que cumprir dupla jornada, que consiste no âmbito laboral e na ocupação da casa e família (SEGGIARO, 2017).

Percebendo assim a diferença do esforço do gênero familiar, horas dedicadas ao lar e também ao emprego, pois o trabalho doméstico não foi desassociado da mulher, mesmo que em algumas famílias haja a inversão ou até mesmo o auxílio do gênero masculino nos cuidados da rotina da casa, a responsabilidade ainda cai sobre a mulher, mãe de família (IGNÁCIO, 2020).

Outra questão é o assédio que as mulheres sofrem dentro do trabalho, a hierarquia entre empregado e empregador, traz a ideia de inferiorização, se o caso for de homem em uma posição superior ao da mulher, em alguns casos acontecem o assédio, este pode ser sexual e moral, ambos preocupantes. Essa marginalização do gênero feminino acaba auxiliando na prática de diferentes abusos contra as mulheres, é reprovável que o assédio ainda seja recorrente no ambiente laboral, problema gravíssimo, por isso a importância da equiparação salarial (IGNÁCIO, 2020).

Sobre a equiparação salarial a Súmula nº 6 do TST, traz o entendimento da seguinte forma:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada). I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000). II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982). III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003). IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970). V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980). VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem

pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato. VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003). VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977). IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003). X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002). (Súmula nº 6 do TST. Res.198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015).

O item acima faz referência a posição de interpretação do TST do artigo 461 da CLT, pois a norma foi vaga, trazendo diferentes interpretações, onde rediz a contagem do tempo de trabalho no exercício da função, para aqueles que desempenho o mesmo labor, requerer a equiparação salarial, mas com igual produção e qualidade, não superando dois anos entre os servidores.

A proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho da mulher, nos termos do artigo 373-A da CLT, normas que regulam a chamada de discriminação positiva, essas regras possibilitam estabelecer medidas de proteção e incentivar a fiscalização para a maior contratação de mulheres (RESENDE, 2020). Nos termos da legislação, da seguinte maneira:

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior. Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999). Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao

estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999). (BRASIL, 1943).

Conforme se observa na disposição do artigo acima, não existe diferenciação entre a jornada de trabalho entre homem e mulher, porém proíbe a discriminação de gênero na hora da admissão de funcionários, de dispensar por causa de gênero, até mesmo estabelecer critérios para deferir a admissão, como exigência de atestados que comprovem a gravidez ou não, além de proibir revistas íntimas, para assim não perpetuar o assédio sexual ou moral.

Por exemplo, não é permitido o empregador solicitar a trabalhadora exame que comprove que não esteja grávida, na admissão da empregada, evitando discriminação por meio da gravidez da mulher, porém linha de pensamento de autores que defendem a requisição desse exame antes da demissão de uma mulher, para caso haja a gestação suspender a dispensa (RESENDE, 2020).

Esse ato ilícito está previsto na Lei nº 9.029/1995, conforme prevê:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; II – a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS). Pena: detenção de um a dois anos e multa. Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo: I – a pessoa física empregadora; II – o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista; III – o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. [...] Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL, 1995).

A norma mencionada proíbe condutas discriminatórias, onde a pessoa que sofreu pode pedir reintegração, pagamento de remuneração durante o afastamento e indenização com o dobro do período que fora afastado, objetivo desses artigos e proibir os atos de discriminação e assegurar direito a pessoa que sofreu com o ato, procurando eliminar isso do ambiente de labor.

Portanto, tudo sintetiza os direitos das mulheres não são efetivados completamente, onde muitas mulheres acabam sofrendo discriminações apenas por serem desse gênero, mas deve se continuar aplicando as legislações pertinentes a fim de solucionar os problemas da atualidade, pois o machismo ainda está presente na sociedade. Logo com aplicabilidade adequada, o gênero feminino pode futuramente alcançar o mesmo patamar do gênero masculino, na sociedade, até mesmo nos cargos políticos, forças armadas, entre outros cargos com maior posição de homens, conquistando a equidade de gênero.

Os resultados pertinentes e que deve se consideraram os mesmos direitos e deveres dentro da sociedade, para homens e mulheres, está longe de conseguir a equidade entre os gêneros e abolir as discriminações das mulheres dentro do ambiente do trabalho, trazendo uma aplicação direta do ordenamento jurídico sobre o tema.

Já que a legislação busca a equidade, assim sendo equilibrar as relações dos gêneros, onde a garantia e proteção desses direitos e deveres estão no caminho, porém a fiscalização dos mesmos está falhando, logo, se observa que a sociedade possui capacidade de desenvolver e alcançar a equidade, promovendo em diversos âmbitos e realizando fiscalização dos atos ilícitos de discriminação e penalizando de forma correta.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Logo as conquistas pelo gênero feminino foram de grande importância para as proteções que atualmente existem, a luta perpetuada valeu para garantir as legislações que regulam os direitos das mulheres dentro da sociedade, no âmbito trabalhista e outros.

Observou ao longo do desenvolvimento do presente trabalho o contexto histórico da participação da mulher ao requerer direitos básicos, como direito ao voto, licença a maternidade e como a legislação foi evoluindo e cada vez regulamentando mais direitos sobre a equidade de gênero.

Percebeu-se que a sociedade apesar de não ser mais patriarcal, o machismo, a inserção da desigualdade de gênero, ainda está presente, como por exemplo a desigualdade salarial, assédio sexual e moral que as mulheres enfrentam dentro do ambiente laboral. Apesar da legislação brasileira exerce proteção bem ampla sobre os direitos femininos, sempre passando por modificações, como norma de teletrabalho da gestante durante o período da pandemia.

Nesse sentido sobre a problemática da presente monografia se obteve que as legislações pertinentes sobre a equidade de gênero são até o momento suficientes para garantir a igualdade em relação ao contexto histórico abordado, porém não são aplicáveis devidamente, mesmo com a evolução constante das leis trabalhistas, se aderindo sempre aos tempos atuais, ainda falta muito para cumprir a aplicação devida da legislação trabalhista.

Ainda é perceptível a desigualdade salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma atividade laboral, e a discriminação em detrimento ao desempenho da mulher em suas funções, assim se conclui que as legislações são suficientes para garantir a igualdade de gênero, mas o importante é a equidade, mas existe a falta de fiscalização para realmente cumprir as normas trabalhistas de forma relevante, ideal e concreta.

A discriminação no ambiente de trabalho em relação as mulheres é ato ilícito, nos termos da Lei nº 9.029/1995, além de garantir deveres à mulher que sofrer com a discriminação, mesmo as legislações sendo bem estabelecida, a falha na sua aplicabilidade e fiscalização, não sendo totalmente suficientes para garantir equidade de gêneros, mesmo depois de tanto tempo de lutas pelas mulheres ao longo dos séculos.

Apesar da legislação trabalhista ser suficiente para a sociedade atual, os preceitos legais não dispõem sobre as penalidades possíveis pelo não cumprimento da norma, claro que

existe a indenização, mas a penalidade específica devendo ser mais rigorosa, ocorrendo perigo pela sua não efetivação em relação as obrigações de contratação das empregadas e empregadores.

O ordenamento relativo à proteção dos direitos femininos no ambiente de trabalho assegurou a estabilidade e a segurança jurídica de certo modo a relação de trabalho, em se tratando da mulher, que se almeja proteção à saúde da mulher grávida e o nascituro, pela vulnerabilidade no momento gestacional.

Vale salientar que a introdução da mulher no mercado de trabalho foi bem lenta, já que a submissão do gênero feminino foi durante muito tempo, quando entraram no mercado salários e funções mais baixas, jornada longa, onde os homens recebiam mais que elas, pode-se observar que ainda não se alcançou a igualdade de salário entre os gêneros, mas o caminho está certo, diante da aplicabilidade da lei pertinente ao assunto.

A mulher entrou no mercado de trabalho com inúmeras dificuldades inerentes ao gênero, elas resistiram arduamente para garantir seus direitos sem desamparar seu posto como mãe de família, atualmente ainda existindo a dupla jornada, a do trabalho e a do lar, exercendo as duas funções com maestria e dignidade.

A luta pela equidade ainda é longa, desde da norma constitucional que trouxe a igualdade de gênero, proteção a maternidade e proibição da divergência salarial, mesmo essas e outras conquistas, a discriminação entre homem e mulher no âmbito trabalhista ainda pode ser visível, tanto no setor público, como privado.

As leis asseguram os direitos femininos, porém o contexto vivido pela mulher na atualidade não condiz com o ordenamento jurídico sobre o assunto, é certo que fazem, protegem e desejam mudanças sociais positivas, porém se constatou que as mulheres ainda enfrentam dificuldades, como equilibrar a atividade laboral e as necessidades da família, reconhece que a legislação trouxe melhoras inestimáveis.

Sendo assim, é imprescindível os mecanismos dos poderes públicos devem empenhar para melhor aplicar legislação, para assim promover e proporcionar a equidade entre gêneros, ajudando a igualar a oportunidade entre homens e mulheres, sendo que não se relaciona a renunciar a diferença, mas reconhecer as condições específicas que a mulher necessita, buscando a equidade de gênero.

Todavia, para conseguir a redução dos casos de discriminação, laboram entre os gêneros é preciso que o Estado invista em garantias políticas públicas, além de fiscalização e penalização mais rígida pelo ordenamento jurídico, medidas que efetivem a legislação já vigente, combatendo assim o problema na raiz, melhorando às condições de equidade salarial.

Conseqüentemente, trazendo crescimento econômico da sociedade, desenvolvimento familiar, melhores condições laborais, isonomia de oportunidades, benefícios que podem acontecer com a equidade de gênero. Dessa maneira o estudo realizado na presente monografia, trata de tema que vai se conservar, assim abre para desenvolvimento, pesquisas e outras conjecturas a partir deste trabalho.

REFERÊNCIAS

ADENAUER, Konrad. **Diversidade: por que equidade e não igualdade de gêneros?** Disponível em: <https://fellipelli.com.br/o-poder-da-diversidade-porque-equidade-e-nao-igualdade-de-generos/>. Acesso em: 12 de mar. de 2022.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.

BRASIL. **Lei nº 9.029, 13 de abril de 1995**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 09 de abr. de 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.151, 13 de maio de 2021**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em: 09 de abr. de 2022.

BRASIL, Ministério da Economia. **Portaria Conjunta n. 28, de 19 de março de 2021. Prorrogação do benefício de Salário-Maternidade**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-28-de-19-de-marco-de-2021-309562565>. Acesso em: 23 de mar. 2022.

BRASIL, Casa Civil. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 23 de mar. 2022.

CALCINI, Ricardo; CARVALHO, Aurea Maria de. **Afastamento da empregada gestante sob a ótica da Lei 14.151/2021**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pratica-trabalhista-afastamento-empregada-gestante-otica-lei-141512021>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

CARMIZINI, G. D. G.; FINK, R. L. R. **Viabilidade Jurídica acerca da ampliação da licença maternidade**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/352043096_Viabilidade_juridica_acerca_da_ampliacao_da_licenca_maternidade. Acesso em: 23 de mar. de 2022.

COSTA, Ana Kerlly Souza da. Direitos e feminismos: a luta das mulheres contra as formas de opressão. FURG. 2018. Disponível em: <https://7seminario.furg.br/images/arquivo/235.pdf>. Acesso em: 22 de mar. de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GOMES, Livia Daiane. **A origem do patriarcado: da veneração à opressão da mulher**. 16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, Brasília/DF, 2019.

IGNÁCIO, Júlia. **Igualdade, Equidade e Justiça Social: o que significam**. Disponível em: <https://www.politize.com.br/igualdade-equidade-e-justica-social/>. Acesso em: 22 de mar. de 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua**. Divulgação Especial Mulheres no Mercado de Trabalho. Rio de Janeiro, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua** Outras Formas de Trabalho. Rio de Janeiro, 2018.

LOPES, Rosângela Curis. **A evolução do trabalho da mulher**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

SCARAVONATTI, Eduarda Cristina; VAIDER, Kalynca. **Proteção ao trabalho da mulher no Brasil: discriminação e maternidade**. São Miguel do Oeste: Unoesc, 2019.

SEGGIARO, Felipe Balestrin. **Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI.** Revista Metodista de Administração do Sul, vol. 2, n. 1, 2017.

SOUZA, Rodrigo Trindade de; AMARAL, Marcio Lima do; JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos Santos; SEVERO, Valdete Souto. **CLT comentada: pelos juízes do trabalho da 4ª região.** 2. ed. – São Paulo: LTr, 2017.

SÚMULA. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 09 de maio de 2022.