

A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

PERBONI ADAMS, Aline Raquel¹
VAUCHER, Rodrigo²

RESUMO

A luta das mulheres pela igualdade social e a busca pelo seu espaço no mercado de trabalho, acabou fazendo com que a mulher deixasse de lado algumas "tarefas" que a princípio eram prioridade, como por exemplo, ser mãe. Um dos grandes desafios para as mulheres dessa geração é para reverter o quadro da desigualdade salarial entre homens e mulheres, que apesar de todas as conquistas, tem sua evolução retardada. Diante disso o presente estudo traz como objetivo analisar a evolução da mulher no mercado de trabalho e, suas conquistas através do tempo, no mundo e especificamente no Brasil. Para tanto a pesquisa se utilizou da técnica bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Mulher, mercado de trabalho, evolução.

THE EVOLUTION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET IN BRAZIL

ABSTRACT

The women's struggle for social equality and the search for their place in the labor market, eventually causing the woman to leave aside some "tasks" that were the priority principle, such as being a mother. One of the major challenges for the women of this generation is to reverse the wage inequality between men and women, that despite all the achievements, has delayed its development. Therefore this study aims to analyze the evolution of women in the labor market and their achievements through time in the world and specifically in Brazil. For this research we used the technical literature.

PALAVRAS-CHAVE: em língua estrangeira: Women, labor market developments

1 INTRODUÇÃO

Na antiguidade, quando predominava o trabalho escravo, a indústria familiar e o artesanato, a mulher cumpria um importante papel nas relações de produção, mesmo que na maioria das vezes sua posição jurídica, política e social fosse inferior a do homem.

Hoje, estatísticas demonstram que elas estão conseguindo entrar no mercado e que seus rendimentos estão subindo e em muitas vezes elas conseguem superar os homens. Entretanto, mesmo com todas essas conquistas continua existindo a discriminação, o preconceito, e principalmente a desigualdade salarial entre os sexos.

Nos dias atuais vemos mulheres disputando e ocupando a Presidência da República, exercendo funções de Ministras nos Tribunais Superiores, em Ministérios, em organizações de alta tecnologia e na direção de grandes empresas.

Em razão de todo esse processo evolucionista, o perfil das mulheres da atualidade, é muito diferente daquele do começo do século. Pois além de trabalhar e ocupar cargos elevados e de muita responsabilidade assim como os homens, a mulher ainda, aglutina as tarefas tradicionais: ser mãe, esposa e dona de casa.

A atividade fora de casa é uma conquista recente das mulheres. Buscar seu próprio sustento, ser livre e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para as mulheres de hoje.

Neste contexto, este estudo busca justificar também, que as mulheres que mais avançam, são justamente aquelas que não fazem da condição feminina seu maior valor. Não é o feminismo que as leva além das manchetes de jornais e noticiários de televisão. Nenhuma mulher se tornou Presidente da República, nem Ministra da Suprema Corte, presidente de uma corporação apenas por não ser homem. Foram bem sucedidas por seus méritos, medidos pelos padrões que valem tanto para homens quanto para mulheres. É isso que queremos mostrar neste artigo.

Considerada ainda, como peça fundamental na administração do lar, a mulher acumula funções, tornando-se essencial tanto no âmbito familiar como para o mercado de trabalho. Mas, mesmo com as evoluções e conquistas da mulher no mercado de trabalho, ela ainda está numa condição de desvantagem em relação ao homem, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, principalmente, insistimos em dizer, em relação à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

¹ Acadêmico (a) do curso de Direito da Faculdade Assis Gurgacz. alineadams@icloud.com

² Docente orientador – Faculdade Assis Gurgacz Curso de Direito.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO: HISTÓRICO

Nas sociedades primitivas, segundo Barros (2011), os homens eram responsáveis pela caça e pela pesca e a mulher coletava frutos, evoluindo, mais tarde, para a cultura da terra. Na Antiguidade, a produção de roupas era de total responsabilidade feminina e, ainda, era de sua competência trabalhar na ceifa do trigo e no preparo do pão. Entre os gauleses e germânicos sua posição era mais próxima ao homem, construíam casas, chegavam a participar de guerras e faziam parte dos conselhos que decidiam sobre guerra e paz.

Na Idade Média, além da agricultura, era responsabilidade da mulher os trabalhos de tapeçaria, ourivesaria e vestuário. Entre os séculos X e XIV, as profissões comuns entre os sexos aumentaram, havendo mulheres escritoras, médicas, e professoras e os salários, não eram muito diferente dos dos homens. Já no Renascimento, as mulheres perderam várias atividades que lhes tinham sido atribuídas, ficando dentro de casa entregues a trabalhos a domicílio.

De acordo com Stocco (2011), relata que a sociedade até a metade do século passado, vivia sob um modelo patriarcal, no qual o homem era o único mantenedor da família, aquele que a sustentava. As mulheres, por outro lado, eram educadas com o objetivo de reprodução e cuidados domésticos. Não lhes cabia trabalhar nem ganhar dinheiro. Aquelas que trabalhavam, geralmente viúvas, se constituíam numa classe economicamente menos favorecida que precisavam sustentar seus filhos e as ocupações a elas destinadas na sociedade eram de cunho doméstico, tais como, preparar alimentos e doces por encomendas, bordados, tricôs e outros trabalhos manuais, de pouco valor. Mesmo assim, algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar. A conquista da mulher por um espaço no mercado de trabalho começou de fato a partir da década de 70.

Conta ainda que a inserção da mulher no mercado de trabalho teve início com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando por necessidade imperiosa, os homens iam para os campos de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho (STOCCO, 2011).

Mas, quando a guerra acabou e, com ela a vida de muitos homens que lutaram para defender o país. Alguns que sobreviveram à guerra foram mutilados, sendo assim, impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos (STOCCO, 2011).

Já no século XIX, com a estabilização do sistema capitalista, muitas transformações ocorreram no preparo e organização do trabalho feminino. Com o aparelhamento tecnológico e o enorme crescimento da maquinaria, grande parte da mão de obra feminina, foi colocada para dentro das fábricas. A partir de então, começaram a aparecer leis beneficiando as mulheres (STOCCO, 2011).

No Brasil, a história da mulher no mercado de trabalho, está fundamentada em uma matéria publicada no site “Brasil Escola”, segundo Camargo, (2013):

Nas últimas décadas do século XX, presenciamos um dos fatos mais marcantes na sociedade brasileira, que foi a inserção, cada vez mais crescente, da mulher no campo do trabalho, fato este explicado pela combinação de fatores econômicos, culturais e sociais. Em razão do avanço e crescimento da industrialização no Brasil, ocorreram a transformação da estrutura produtiva, o contínuo processo de urbanização e a redução das taxas de fecundidade nas famílias, proporcionando a inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

Para consolidar sua posição no mercado de trabalho a mulher tem, cada vez mais, adiado seus projetos pessoais, como, por exemplo, a maternidade.

2.2 O CRESCIMENTO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E A DIFERENÇA SALARIAL

Uma matéria publicada no site do Ministério do Trabalho e Emprego em 07 de março de 2013, revela que a participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil vem crescendo significativamente nos últimos anos. Os dados do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) apontam para um maior crescimento da participação das mulheres nas atividades de administração pública, restaurantes, de atendimento hospitalar, limpeza em prédios e em domicílios e comércio varejista especializado em eletrodomésticos e equipamentos de áudio e vídeo.

Outro setor onde a participação da mulher evoluiu no período, segundo o governo, foi na construção civil, principalmente em atividades como construção de estações e redes de telecomunicações, onde a participação feminina

passou de 12,96% em 2010 para 13,68% em 2011. Na área de perfuração e construção de poços de água, a participação subiu de 11,75% para 12,31%. Na de montagem e instalação de sistema e equipamentos de iluminação e sinalização em vias públicas, postos e aeroportos, o percentual de mulheres subiu de 14,14% para 14,36%.

Ainda, a referida matéria aponta que:

O Cadastro-Geral de Empregados e Desempregados (Caged) também informa crescimento da classe feminina, principalmente no salário médio real por grau de instrução. O cadastro mede o nível de emprego formal no país e em 2012 os dados informados pelas empresas demonstram que o salário médio real de admissão das mulheres alcançou R\$ 917,87, contra 1.067,66 dos homens. Em 2011 esses valores eram R\$ 874,63 e R\$ 1.019,34. Enquanto no feminino o crescimento foi de 4,94%, o salário dos homens cresceu 4,74%, ou seja, a relação dos salários entre homens e mulheres passou para 85,97%. No comportamento por grau de instrução, o maior aumento da participação da mulher foi verificado nas vagas de nível superior, que cresceu 1,32%. No mesmo período esse percentual masculino foi negativo em 0,13%. Para as vagas de nível superior incompleto, a relação foi de 1,94% positivo para as mulheres contra 0,14 negativo para os homens.

É visível que a mulher vem buscando seu espaço no mercado de trabalho e, com base nos dados relatados prova-se que elas vêm conseguindo sua inserção cada vez mais.

2.3 AS MULHERES E A POLITICA NO BRASIL

Por meio do Decreto numero 21.076 de 24 de fevereiro de 1932 que aprovou o Código Eleitoral, durante o governo provisório do Presidente Getúlio Vargas, garantiu que pela primeira vez a mulher brasileira poderia votar e ser votada. Tal garantia estava capitulada no artigo 2 do referido código: “Art. 2º E’ eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na forma deste Código.”

Somente após 2 anos que tais direitos vieram a compor um texto constitucional, com a Constituição Federal de 1934:

Art 108 - São eleitores os brasileiros de um e de outro sexo, maiores de 18 anos, que se alistarem na forma da lei.
Parágrafo único - Não se podem alistar eleitores:
a) os que não saibam ler e escrever;
b) as praças-de-pré, salvo os sargentos, do Exército e da Armada e das forças auxiliares do Exército, bem como os alunos das escolas militares de ensino superior e os aspirantes a oficial;
c) os mendigos;
d) os que estiverem, temporária ou definitivamente, privados dos direitos políticos.
Art 109 - O alistamento e o voto são obrigatórios para os homens e para as mulheres, quando estas exerçam função pública remunerada, sob as sanções e salvas as exceções que a lei determinar.

Como se vê, o voto feminino estava restrito a mulheres que exerciam funções públicas remunerada. Somente com a constituição de 1946 é que a mulher conseguiu participar definitivamente das eleições:

Art 131 - São eleitores os brasileiros maiores de dezoito anos que se alistarem na forma da lei.
Art 132 - Não podem alistar-se eleitores:
I - os analfabetos;
II - os que não saibam exprimir-se na língua nacional;
III - os que estejam privados, temporária ou definitivamente, dos direitos políticos.
Parágrafo único - Também não podem alistar-se eleitores as praças de pré, salvo os aspirantes a oficial, os suboficiais, os subtenentes, os sargentos e os alunos das escolas militares de ensino superior.
Art 133 - O alistamento e o voto são obrigatórios para os brasileiros de ambos os sexos, salvo as exceções previstas em lei.

Vale ressaltar que, dessa vez, o legislador nem se preocupou em especificar “brasileiros de um ou outro sexo”.

Em uma matéria publicada em 4 de março de 2013 no site do Tribunal Superior Eleitoral, relata que o estado pioneiro no reconhecimento do voto feminino foi o Rio Grande do Norte, em sua Lei Eleitoral do Estado no ano de 1927. E também no Rio Grande do Norte, na cidade de Lages, no ano de 1929 foi eleita a primeira Prefeita do Brasil, Alzira Soriano.

Ainda, a referida matéria, conta que:

Após 83 anos do registro da primeira eleitora, as mulheres tornaram-se a maioria dos votantes nas eleições gerais de 2010, quando 51,82 % dos 135 milhões de eleitores eram do sexo feminino.
A Lei nº 9.100/1995, que regeu as eleições de 2006, trouxe uma grande conquista feminina ao determinar que 20% no mínimo das vagas de cada partido ou coligação deveriam ser preenchidas por candidatas mulheres. A Lei nº

9.504/1997 (Lei das Eleições) determinou que no pleito geral de 1998 o percentual mínimo de cada sexo fosse de 25%. Já para as eleições posteriores, a lei fixou em 30%, no mínimo, a candidatura de cada sexo.

Em 2009, a reforma eleitoral introduzida pela Lei nº 12.034 instituiu novas disposições na Lei dos Partidos Políticos (Lei nº 9.096/1995), privilegiando a promoção e difusão da participação feminina na política. Entre elas estão a determinação de que os recursos do Fundo Partidário devem ser aplicados na criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres conforme percentual que será fixado pelo órgão nacional de direção partidária, observado o mínimo de 5% do total.

A reforma eleitoral exige ainda que a propaganda partidária gratuita deverá promover e difundir a participação política feminina, dedicando às mulheres o tempo que será fixado pelo órgão nacional de direção partidária, observado o mínimo de 10%.

Hoje, há mulheres em todos os cargos eletivos, inclusive no cargo de presidente da República. Além da chefe do Poder Executivo, estão exercendo mandato: duas governadoras, 11 senadoras, 45 deputadas federais e 134 deputadas estaduais.

Nas eleições municipais do ano passado, foram eleitas 657 prefeitas, que correspondem a 11,84% do total das 5.568 vagas, e 7.630 vereadoras, o equivale a 13,32% dos eleitos.

Em uma matéria publicada no site do Governo Federal, na seção mulher, “Atuação Feminina – Mulheres na Política”, acessada em 18 de julho de 2013, diz que apesar de ter como ocupante do cargo máximo da República uma mulher, a participação feminina nos cargos políticos ainda é baixa. Em um ranking que avalia a penetração política por gêneros em 146 países, preparado pela *União Interparlamentar*, o Brasil ocupa o modesto 110º lugar, atrás de nações como Togo, Eslovênia e Serra Leoa.

2.4 PRINCIPAIS CONQUISTAS DAS MULHERES NA POLÍTICA BRASILEIRA

Com base na linha do tempo do site do Governo Federal e no site do Superior Tribunal Eleitoral: Em 1929 Luíza Alzira Soriano Teixeira foi a primeira prefeita eleita no Brasil e na América Latina; Em 1932 as mulheres conquistam o direito de participar das eleições como eleitoras e candidatas. Em 1933, Carlota Pereira de Queirós tornou-se a primeira deputada federal brasileira Em 1979, Euníce Michiles tornou-se a primeira senadora do Brasil. Já entre 24 de agosto de 1982 e 15 de março de 1985, o Brasil teve a primeira mulher ministra. Foi Esther de Figueiredo Ferraz, ocupando a pasta da Educação e Cultura.

Em 1989, ocorre a primeira candidatura de uma mulher para a presidência da República. A candidata era Maria Pio de Abreu, do PN (Partido Nacional); Em 1995, Roseana Sarney tornou-se a primeira governadora brasileira e em 31 de outubro de 2010, Dilma Rousseff (PT - Partido dos Trabalhadores) venceu as eleições presidenciais no segundo turno, tornando-se a primeira mulher presidente da República no Brasil.

2.5 AS MULHERES E A LEGISLAÇÃO PÁTRIA

Para abordar a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e, as demais leis que garantem a mulher um mínimo de direitos, precisamos considerar a história da evolução da mulher no contexto do trabalho, lembrando, que a mulher no passado, na maioria das vezes, esteve confinada dentro do lar, sendo encarregada dos trabalhos domésticos, acumulando funções de esposa e mãe.

Os legisladores, preocupados com a situação da mulher, trataram de criar uma legislação protetora no trabalho da mulher fora de casa. O primeiro marco contra a exploração da mulher foi estabelecido pelo Decreto 21.417-A de 1932, que criou algumas regras.

Segundo Barros (2011) o referido Decreto regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, assegurando-lhe, um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, não importando se o local de trabalho for público ou particular. Conforme descreve o artigo 7 do Decreto:

Art. 7º. Em todos os estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, é proibido o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois.

§ 1º. A época das quatro semanas anteriores ao parto será notificada, com a necessária antecedência, ao empregador, pela empregada, sob pena de perder esta o direito ao auxílio previsto no art. 9º.

§ 2º. No caso do empregador impugnar a notificação estabelecida no parágrafo anterior, deverá a empregada comprovar o seu estado mediante atestado médico.

§ 3º. A falta da notificação determinada no § 1º ou a sua inexactidão isenta o empregador de responsabilidade no que concerne ao disposto neste artigo.

§ 4º. Os períodos de quatro semanas antes e depois do parto poderão ser aumentados até ao limite de duas semanas cada um, em casos excepcionais, comprovados por atestado médico.”

E conforme os artigos 9 e 14:

Art. 9º. Enquanto afastada do trabalho por força do disposto no art. 7º e respectivos parágraphos, terá a mulher direito a um auxílio correspondente á metade dos seus salarios, de accordo com a média dos seis ultimos mezes, e, bem assim, a reverter ao logar que occupava.

Art. 14. O auxílio pecuniario de que tratam os arts. 7º, 9º e 10 será pago pelas Caixas creadas pelo Instituto de Seguro Social e, na falta destas, pelo empregador.

De acordo com esses artigos, Barros (2011) explica que durante o afastamento, era assegurado um auxílio correspondente a metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses, pagos pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social e, na falta destas, pelo empregador.

Referido Decreto, em seu artigo 8, garantia que, quando comprovado por atestado médico que o trabalho a ser exercido pela gestante lhe era prejudicial, facultada a mulher grávida romper o compromisso resultante de qualquer contrato. Porém a gestante deveria informar com certa antecedência seu afastamento ao empregador, caso contrario perderia direito ao auxílio acima mencionado. Conforme o “Art. 8º. Á mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contracto de trabalho, desde que, mediante certificado medico, prove que o trabalho que lhe compete executar é prejudicial á sua gestação”.

Era assegurado o descanso remunerado de duas semanas, na hipótese de aborto não criminoso, conforme expresso no artigo 10:

Art. 10. Em caso de aborto, que devera ser comprovado, beneficiará a mulher de um repouso de duas semanas e terá direito a receber durante esse tempo um auxílio na fôrma estabelecida no artigo anterior, bem como a reverter ao logar que occupava.

Paragrapho unico. Verificado que o aborto foi criminosamente provocado, perderá a mulher o direito ao auxílio outorgado neste artigo.

Ainda foram assegurado descanso para amamentação á mulher que amamentava o próprio filho. E nos estabelecimentos que tiverem pelo menos trinta mulheres com mais de 16 anos deveriam ter lugar apropriado para as empregadas prestarem assistência a seus filhos durante o período de amamentação.

Art. 11. A mulher que amamentar o proprio filho terá direito a dois descansos diarios especiaes, de meia hora cada um, durante os primeiros seis mezes que se seguirem ao parto.

Art. 12. Os estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos, trinta mulheres com mais de 16 annos de idade terão local apropriado onde seja permitido ás empregadas guardar sob vigilancia e assistencia os seus filhos em periodo de amamentação.

E, por fim, não era permitido demitir mulher grávida pelo simples fato de estar grávida, conforme segue artigo 13 “Aos empregadores não é permitido despedir a mulher grávida pelo simples facto da gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa”.

Barros (2011, p. 856) relata ainda que:

É notória a influencia desse Decreto no texto do Capítulo III da CLT, mormente ao que se refere aos arts. 391, 392, parágrafos 1 e 2, 393, 394, 395 e 396.(...)

Nossa legislação influenciada pelas normas internacionais, possui durante mais de meio século, um caráter tutelar em relação as mulheres, em geral, estabelecendo restrições que hoje não mais se justificam na sociedade contemporânea.

Á mulher era restrito o trabalho noturno, trabalho em condições insalubres, perigosas e penosas, trabalho em horas extras e com peso. Essas restrições são vistas por Delgado (2008) como discriminatória contra a mulher.

2.5 A MULHER E A LEGISLAÇÃO PÁTRIA ATUAL

Apesar dos textos constitucionais anteriores a 1988 vedarem discriminação em função do sexo, para Delgado (2002, p. 782):

O fato é que a cultura jurídica prevalecente jamais considerou que semelhante dispositivo tivesse o condão de suprimir condutas tutelares discriminatórias contra mulher no contexto do mercado de trabalho ou no próprio interior da relação de emprego.

A constituição Federal de 1988 trouxe em seu artigo 5, caput e inciso I:

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

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

Porém ressaltou em seu artigo 7, incisos XX e XXX sua intenção antidiscriminatória:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Em de 24 de outubro de 1989, a lei número 7.855, veio para adequar a CLT ao comando antidiscriminatório constitucional, trazido pela Constituição Federal de 1988. Revogando, como por exemplo, preceitos que autorizam que para mulher adulta trabalhar precisava de interferência paterna ou marital. (DELGADO, 2002).

No que se refere a restrição ao trabalho noturno, referida lei, revogou expressamente tais dispositivos, não mais existindo tal restrição. Restando somente a proibição ao trabalho noturno para as empregadas no ciclo gravídico-puerperal, durante 16 semanas, sendo 8 antes do parto (Convenção n. 171 OIT) (BARROS, 2011).

Ainda, o texto constitucional de 88 não trouxe restrição ao trabalho insalubre de mulheres, como procederam as constituições anteriores a partir de 1934. Desta forma, hoje não existe mais trabalho proibido para mulheres, pois deve haver segurança no trabalho para todos, com exceção, á mulher no ciclo gravídico-puerperal (BARROS, 2011).

Tratando-se de trabalho em horas extras e com peso, a lei 7.855 de 24 de outubro de 1989, segundo Barros (2002, p. 858):

Persistiu na proibição de trabalho extraordinário, salvo força maior (artigo 376 da CLT) e serviços que demandam de emprego de força muscular superior a 20 quilos de trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional, não se compreendendo nessa restrição, a remoção de material feita por instrumentos mecânicos (artigo 390 e parágrafo único da CLT).

Após 10 anos da Constituição Federal de 1988, com a lei 10.244 de 27 de junho de 2001 foi que o disposto no artigo 376 da CLT, que diz respeito a proibição do trabalho extraordinário, foi revogado por estar completamente distante do que ocorre na vida cotidiana (BARROS, 2011).

Quanto mãe, a constituição federal não deixa inviável o tratamento diferenciado da mulher, permitindo condutas e vantagens superiores a dos homens. De acordo com o site do Governo Federal, brasil.gov, em uma matéria publicada intitulada “Conheça alguns direitos da mulher grávida” em relação ao trabalho, com base no artigo 392 da CLT, a mulher tem direito a:

Licença maternidade de 120 dias (a partir do 8 mês de gestação), sem prejuízo do emprego e do salário, que será integral. Caso receba salário variável, receberá a média dos últimos seis meses;

Dois descansos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida;

Estabilidade no emprego, o que significa que do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto a gestante não poderá ser demitida sem justa causa.

A gestação não pode ser motivo de negativa de admissão;

Ser dispensada no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares;

Mudar de função ou setor de acordo com o estado de saúde e ter assegurada a retomada da antiga posição;

Ampliação da licença maternidade por 60 dias, a critério da empresa, desde que a mesma faça parte do Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770 de 2008) e;

Duas semanas de repouso no caso de aborto natural.

Caso algum direito de proteção ao trabalho da mulher seja descumprido pelo empregador, o mesmo deverá pagar multa que será aplicada pela Delegacia Regional do Trabalho.

Como explica Barros (2011, p. 883):

Pela infração de qualquer dispositivo do capítulo relacionado com a proteção do trabalho da mulher, o empregador estará sujeito a multa, aplicada pela Delegacia Regional do Trabalho, a qual será no grau máximo, nos casos de artifício ou simulação, para fraudar a aplicação desses dispositivos, e na hipótese de reincidência.

O novo Código Civil, em vigor desde Janeiro de 2003 (Lei 10.406), trouxe algum progresso quanto ao direito da personalidade jurídica da mulher. No que tange o Direito da Família, podemos destacar a passagem da chefia e pátrio poder para poder familiar exercido, conjuntamente, pelo marido e pela mulher, conforme a Constituição, e a substituição do termo *homem* pela palavra *pessoa*. A família deixa de ser constituída apenas pelo casamento para abranger a também a união estável, ou por qualquer genitor e descendente, como a mãe solteira. O novo Código deixa

de mencionar o defloramento da mulher, o qual permitia que o pai deserdasse a filha e o marido pedisse a anulação do casamento, por ser ela desonesta.

Sendo assim, pode-se observar que na legislação atual, sobreviveram apenas as disposições não discriminatórias, que se caracterizam pela defesa da condição feminina.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ficou evidente neste trabalho, que o maior desafio para as mulheres dessa geração será reverter o quadro da desigualdade salarial entre homens e mulheres. Considerando que elas já provaram que além de ótimas cozinheiras, podem também ser boas motoristas, mecânicas, engenheiras, advogadas e sem ficar atrás de nenhum homem. Diante disso, não restam dúvidas que as mulheres são capazes de cuidar de si, de conquistar tudo o que desejam e de provocar profundas reformas dentro de nossa sociedade, inclusive, ocupar o vazio feminino, dentro da estrutura política do Brasil.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**, 11 ed. São Paulo, 2011.

BRASIL, **Atuação feminina – Mulheres na política**, <http://www.brasil.gov.br/secoes/mulher/atuacao-feminina/mulheres-na-politica>, acessado em 18 de julho de 2013.

BRASIL, **Conheça alguns direitos da mulher grávida**, <http://www.brasil.gov.br/sobre/saude/maternidade/gestacao/conheca-alguns-direitos-da-mulher-gravida>, acessado em 18 de julho de 2013.

BRASIL, **Consolidação Das Leis do Trabalho**, promulgada em 1943, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm acessado em 15 de julho de 2013.

BRASIL, **Constituição Federal de 1934**, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao34.htm, acessado em 15 de julho de 2013.

BRASIL, **Constituição Federal de 1946**, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm, acessado em 15 de julho de 2013.

BRASIL, **Decreto 21.417-A de 1932**, <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=33626>, acessado em 15 de julho de 2013.

BRASIL, **Há 80 anos mulheres conquistaram o direito de votar e serem votadas**, publicada em 4 de março de 2013, <http://www.tse.jus.br/noticias-tse/2013/Marco/ha-80-anos-mulheres-conquistaram-o-direito-de-votar-e-ser-votadas>, acessado em 15 de julho de 2013.

BRASIL, **Rais e Caged indicam crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho**, publicado em 7 de março de 2013, <http://portal.mte.gov.br/imprensa/crece-a-participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/palavrachave/mercado-de-trabalho-raiis-mulheres-crescimento-das-mulheres.htm>, acessado em 15 de julho de 2013.

BRASIL, **Linha do tempo - Primeira Mulher Ministra**, <http://www.brasil.gov.br/linhadotempo/epocas/1982/primeira-mulher-ministra>, acessado em 18 de julho de 2013.

CAMARGO, O. **A mulher e o mercado de trabalho**, <http://www.brasilecola.com/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm> acessado em 18 de julho de 2013.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito de Trabalho**, 7 ed. São Paulo: LTr, 2002.

11º ENCONTRO CIENTÍFICO
CULTURAL INTERINSTITUCIONAL
15.16.17. OUTUBRO. 2013



STOCCO, J. A. P. **Profissão Secretarial e Mercado de Trabalho**, 2011, <http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/2343>, acessado em 22 de julho de 2013.