



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO
BACHARELADO EM DIREITO

WANESSA MONTE DE OLIVEIRA

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER FRENTE A SOCIEDADE
BRASILEIRA**

ICÓ-CEARÁ
2023

WANESSA MONTE DE OLIVEIRA

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER FRENTE A SOCIEDADE
BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito, sob orientação do professor Me. Brian O'Neal Rocha.

Orientador: Prof. Me. Brian O'Neal Rocha.

WANESSA MONTE DE OLIVEIRA

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER FRENTE A SOCIEDADE
BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito, sob orientação do professor Me. Brian O'neal Rocha.

Aprovado em _____ / _____ / _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Brian O'Neal Rocha
Centro Universitário Vale do Salgado
Orientador

Profa. Esp. Evelline Oliveira de Lucena
Centro Universitário Vale do do Salgado
Examinador

Prof. Me. Lucas Vialli Batista Miranda
Centro Universitário Vale do Salgado
Examinador

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus pelo seu grandioso amor, cuidado constante, por me dar forças e sabedoria ao longo desta jornada. Obrigada, meu Paizinho. Nada sou sem a Tua presença. A Nossa Senhora por seu colo acolhedor e por interceder a Deus em meu auxílio. Obrigada, minha Mãezinha querida.

Agradeço a minha família, em especial aos meus pais, Magna e Francisco, por ser a minha base, por toda confiança depositada e por sempre demonstrarem todo orgulho que sentem. A minha tia Vânia que esteve ao meu lado em todos os momentos, aconselhando-me e me ouvindo. Aos meus avós maternos, José e Maria, por rezarem por mim quando me encontrei angustiada e por sempre me incentivarem a estudar desde a minha infância. Família, vocês são tudo que tenho na minha vida.

Ao meu namorado, Daniel Bento, que foi meu abrigo, segurou a minha mão, me ajudou a acreditar na minha própria capacidade com suas palavras de incentivos e por sempre ter sido tão compreensivo. Você me faz ser uma pessoa melhor.

A minha grande amiga e irmã de coração, Isadora Freires, meu porto seguro, a pessoa que consegue entender exatamente o que sinto, sempre esteve disposta a me ouvir e me aconselhar. Como é bom ter você na minha vida.

E por fim, agradeço ao meu orientador Brian O'neal por todo suporte, paciência e conhecimento compartilhado. É uma fonte de inspiração tanto profissional quanto pessoa para mim. Tenho uma grande admiração.

A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER FRENTE A SOCIEDADE BRASILEIRA

THE EVOLUTION OF WOMEN'S LABOR RIGHTS IN BRAZILIAN SOCIETY

Wanessa Monte de Oliveira¹

Brian O'Neal Rocha²

RESUMO: Este artigo aborda a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil ao longo do tempo. Ele começa destacando como o papel feminino historicamente foi relegado a papéis domésticos, mas buscaram sua independência econômica, enfrentando discriminação no mercado de trabalho. O artigo menciona que a Constituição Federal de 1988 refletiu a entrada do sexo feminino no mercado de trabalho e as conquistas obtidas. A problemática da pesquisa de como ocorreu a evolução dos direitos do trabalho feminino no Brasil. Os objetivos gerais e específicos são estabelecidos, incluindo a análise da evolução histórica dos direitos das mulheres, a investigação da jornada dupla imposta ao sexo feminino, a identificação de preconceitos no ambiente de trabalho e a descrição do trabalho do trabalho feminino na sociedade contemporânea. O artigo discute aspectos históricos dos direitos das mulheres no Brasil, desde o século XIX até os desafios enfrentados durante as Guerras Mundiais e a industrialização. Também aborda a imposição da jornada dupla para as mulheres, destacando a sobrecarga de trabalho e a falta de apoio para equilibrar trabalho e vida doméstica. A maternidade é considerada um desafio adicional para elas no mercado de trabalho, com obstáculos como falta de acesso a creches e pré-escolas, bem como preconceitos dos empregadores em relação às mães. As estatísticas mostram uma diminuição na participação do sexo feminino no mercado de trabalho após a maternidade, enquanto os homens veem um aumento em sua participação. O presente trabalho é de caráter bibliográfico, foi utilizado o método dedutivo e temos como base para a coleta de dados a análise de materiais já publicados por meio de livros, sites, artigos científicos, entre outros. Também teve como base normativa a consolidação das leis trabalhistas, Constituição Federal de 1988, e outros.

Palavras-chaves: mercado de trabalho; direitos trabalhistas; mão de obra feminina;

ABSTRACT: This article addresses the evolution of women's labor rights in Brazil over time. It begins by highlighting how women have historically been relegated to domestic roles but have sought economic independence, facing discrimination in the job market. The article mentions that the 1988 Federal Constitution reflected the entry of women into the job market and the achievements made. The problem of research into how the evolution of women's labor rights occurred in Brazil. General and specific objectives are established, including the analysis of the historical evolution of women's rights, the investigation of the double shift imposed on women, the identification of prejudices in the workplace and the description of women's work in contemporary society. The article discusses historical aspects of women's rights in Brazil, from the 19th century to the challenges faced during the World Wars and industrialization. It also addresses the imposition of double shifts on women, highlighting work overload and the lack of support to balance work and home life. Motherhood is considered an additional challenge for women in the job market, with obstacles such as lack of access to daycare and preschools, as well as employers' prejudices towards mothers. Statistics show a decrease in women's participation in the labor market after motherhood, while men see an increase in their participation. The present work is of a bibliographic nature, the deductive method was used and the basis for data collection is the analysis of materials already published through books, websites, scientific articles, among others. It also had as its normative basis the consolidation of labor laws, the Federal Constitution of 1988, and others.

Keywords: labor market; labor rights; female labor;

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS)

² Mestre em Desenvolvimento Local (UNISUAM). Graduado em Direito (URCA). Docente do Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS).

1. INTRODUÇÃO

Desde sempre a mulher teve que enfrentar enormes dificuldades para conquistar o seu papel diante da sociedade. Ao sexo feminino eram incumbidos os afazeres domésticos e cuidado com os filhos. Porém, atualmente o papel da mulher não se encontra o mesmo. Ocorreram diversas mudanças nas últimas décadas e em virtude de tais acontecimentos, a postura da mulher tornou-se diferente perante a sociedade (Quednau, 2007).

Observa-se que foi com o desenvolvimento capitalista com as grandes mudanças no âmbito econômico, político e social houve uma repercussão na composição da força do trabalho. Uma das mais marcantes metamorfoses ocorridas na estrutura da sociedade foi o papel feminino nas relações humanas, de gênero e de trabalho (Pinto, 2007).

A inserção da mulher no mundo laboral ocorreu em virtude da necessidade para contribuir nos serviços que estavam relacionadas à esfera financeira da família, ao iniciar a Revolução Industrial absorvendo de maneira relevante a mão-de-obra feminina pelas fábricas visando desvalorizar os salários assim como na maior probabilidade de disciplinar o novo grupo de empregadas, em que traz a mulher na produção.

As conquistas, ainda que lentas, estão sendo consolidadas de forma consistente. A Constituição Federal Brasileira de 1988 é um reflexo da introdução da mulher no mercado de trabalho. Assim, novos mercados estão conquistados, mesmo nos locais em que predominava apenas o trabalho do homem (Bruschini, 2007).

As mulheres têm uma maior preocupação com sua formação profissional quanto a grande parte dos homens, por essa razão se destacam devido sua diversidade e processos multifuncionais. Com o aumento dos níveis educacionais, houve uma elevação nas conquistas das mulheres, como a qualificação, em que facilita mais ainda a sua inserção no mundo laboral e a consolidação aos padrões menos prejudiciais as mulheres (Azevedo; Fernandes; Menezes, 2000).

Ademais, apesar das conquistas femininas, uma pesquisa realizada pelo IBGE mostra que 54%,5 das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país no ano de 2019. Enquanto os homens o percentual foi de 73,7% (IBGE, 2021).

Portanto, levando em conta tal realidade o presente artigo busca estudar a evolução do direito do trabalho das mulheres ao longo desses anos no País, como suas conquistas e enfrentamentos até os dias atuais. O princípio de investigação baseia-se na importância da evolução do direito da mulher ao longo dos anos, e ainda, como funciona a sociedade atual em relação à mulher no mercado de trabalho. É de grande relevância que o mundo acadêmico tenha a conscientização das conquistas que foram alcançadas, para preservação dos direitos das mulheres e da possibilidade de avanços tanto no âmbito jurídico como na esfera social.

A evolução da mulher no mercado de trabalho é marcada por diversas transformações em que retrata a mudança de seu papel perante a sociedade, ocupando posição independente e de maneira ativa no mercado econômico. Conforme exposto acima, acerca da evolução dos direitos trabalhistas das mulheres, busca-se reunir dados e informações com propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: De que forma os direitos trabalhistas das mulheres evoluiu ao longo do tempo no Brasil? De acordo com o problema apresentado, a principal proposta desse projeto de pesquisa é: analisar os direitos trabalhistas das mulheres ao longo dos anos no Brasil.

O objetivo central deste projeto de pesquisa é analisar a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil ao longo do tempo, abordando de forma específica a apresentação da evolução histórica desses direitos, a investigação da jornada dupla imposta às mulheres, a identificação de preconceitos no ambiente de trabalho e a descrição do papel da mulher no mercado de trabalho contemporâneo brasileiro.

Por fim, o trabalho de pesquisa adota uma abordagem bibliográfica, visando coletar dados existentes de forma acessível, embora reconheça o risco de imprecisões nesse tipo de pesquisa. O estudo é de natureza explicativa, buscando compreender as causas e efeitos de um fenômeno através da análise de artigos científicos. A abordagem é qualitativa, com o objetivo de entender detalhes e complexidades das informações. O método utilizado é dedutivo, empregando raciocínio lógico para alcançar conclusões gerais a partir de estudos publicados. A pesquisa foi conduzida usando descritores específicos em bases de dados na Internet, como o Google Acadêmico e o Scielo. O presente estudo teve como base normativa a consolidação das leis trabalhistas, a Constituição Federal de 1988. Não envolveu pesquisa de campo ou entrevistas, sendo baseada na análise de materiais previamente publicados.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Aspectos históricos dos direitos das mulheres no Brasil

Em meados do século XIX, a família moderna tinha seus papéis visivelmente estabelecidos. O papel da mulher era o de boa mãe, com dedicação em tempo integral, o espaço privado era de sua responsabilidade, isto é, cuidar da casa, dos filhos e do marido. Quanto ao homem, era cabível o espaço público da produção, nas tomadas de grandes decisões e do poder (Coutinho, 1994).

As mulheres eram quase inexistentes perante a Constituição de 1824, no qual tinha seu voto negado e a grande parte do sexo feminino era analfabeta. Para elas lhe eram cabível o âmbito doméstico, já que o espaço público era exclusivo dos homens (Calil, 2000).

Neste contexto, havia mulheres pobres que laboravam no campo pois precisavam trabalhar para

se sustentar, sofriam dois preconceitos: o primeiro era porque trabalhavam, tendo em vista, que de acordo com a elite seu lugar era em casa, cuidando dos filhos e o segundo era por seu trabalho valer menos. Mulheres e crianças que auxiliavam na colheita eram consideradas como “meia enxada”, ou seja, seu trabalho valeria menos que o homem adulto, que seria enxada completa (Calil, 2000).

O surgimento das duas Grandes Guerras Mundiais obrigou a inserção feminina no mercado de trabalho, levando em conta que é com o início desses fatos que as mulheres foram em busca do sustento da família, enquanto seus parceiros encontravam-se obrigatoriamente nos campos de batalha (Schilickman; Pizarro, 2003).

Ao chegar ao fim do conflito, houve uma modificação na paisagem e na estrutura da sociedade, com o retorno dos homens que estavam lutando no combate, em que vários que sobreviveram sofreram mutilações, ocasionando na impossibilidade para voltar ao trabalho, alguns ficaram com problemas psicológicos, e diversos foram excluídos da vida social, o que resulta em um novo tipo de sentimento e atitudes vindo do papel feminino. É nesse período em que as mulheres novamente deixaram suas casas e filhos para prosseguir com projetos e trabalhos feitos pelos maridos (Baltar; Leone, 2008).

Foi a partir do desenvolvimento da sociedade industrial que a mão de obra feminina é usada como meia-força de trabalho, visto que tinham os postos mais sacrificados, com uma má remuneração e sem perspectivas de progressão profissional e social (Ribeiro; Jesus, 2016).

Com o início da Revolução Industrial, ocorreu exploração da mão-de-obra, no qual o tempo era sob o controle dos donos da fábrica. O trabalho feminino e de crianças teve uma grande importância para indústria, visto que diminuía os esforços executados tal como com custos de salários. As mulheres passaram a ser completamente exploradas nas fábricas, tendo exceção nas horas de trabalhos, salário muito baixo.

É errônea a ideia de que as mulheres foram substituindo os homens e conquistando o mercado fabril de forma progressiva. Na verdade, as mulheres foram expulsas das fábricas, conforme os avanços da industrialização e a incorporação da mão de obra masculina. (Rago, 1997).

Independentemente da classe social que as pessoas do sexo feminino pertenciam, eram grandes os obstáculos que foram enfrentados para sua efetiva participação no âmbito dos negócios. Como a diferença do salário, a intimidação física, desqualificação intelectual, assédio sexual. Sempre tiveram que ir a luta para ter sua inserção no mercado de trabalho (Rago, 1997). Tradicionalmente, percebe-se que o tratamento obtido pelas mulheres desde a sua primeira proximidade com o mercado de trabalho até atualmente, está ligada de forma direta com a sua formação social pessoal e a do seu trabalho (Moraes, 2021).

Em conformidade com o que foi abordado, segundo o modelo tradicional da construção social, o papel da mulher é na família, tomando todos os afazeres domésticos, enquanto ao homem sua função é

prover. Em suma, a contínua imputação do trabalho doméstico permanece sendo um dos grandes problemas nas relações sociais de sexo e gênero até dos dias atuais (Moraes, 2021).

Grande parte das atividades realizadas nos lares brasileiros ainda carrega raízes que podem ser verificados do sistema cervical e escravista que perdurou por um longo período no país. No qual deixou resquícios atualmente em nossa sociedade. Observa-se que a remuneração praticada continua de maneira depreciada, assim como no status do exercício do trabalho humano nas famílias brasileiras mostra-se, diversas vezes, imensamente desvalorizada (Pochmann, 2012).

2.2 A imposição da jornada dupla para a mulher

A dupla jornada consiste em um fenômeno cultural com o entendimento de que incumbe exclusivamente às mulheres a responsabilidade do trabalho doméstico, causando, desse modo, que o “mito da mulher multitarefa” torne-se uma forma de pressionar as próprias mulheres, acarretando em uma concepção de obrigatoriedade em permanecer adequadamente entre as funções domésticas e do trabalho, sendo que isto é extremamente nocivo para elas, levando em conta os riscos à saúde física e doenças de psicossomáticas (Miranda, 2021).

Embora as mulheres tenham conquistados espaços no mercado de trabalho, a condição feminina ainda se encontra marcada por estigmas que são sustentados pelo patriarcado, como a naturalização do papel da mulher no âmbito doméstico. É preciso a problematização da subalternidade feminina que ainda é imposta nas mulheres, principalmente no que diz respeito a sobrecarga de trabalho, visto que além de apropriar-se no espaço público tem responsabilidade no espaço doméstico (Pimenta; Lopes, 2014).

Desempenhar funções de casa juntamente com as do trabalho é uma dura missão. Em vista disso, no ano de 2019, conforme o IBGE, em média, as mulheres com mais de 14 anos passaram cercam de 21,4 horas semanais voltadas para o trabalho doméstico. E os homens somente 11 horas. (IBGE, 2019).

Na obra “O segundo sexo: fatos e mitos”, de Simone de Beauvoir, é apresentado o entendimento da essência feminina e demonstrando que não existem causas para justificar que as mulheres sejam subordinadas em relação aos homens. Para ela, um dos obstáculos para o sexo feminino é conciliar seu papel reprodutor e produtor. A grande razão é que, historicamente, a mulher retorna para os afazeres domésticos, impedindo sua participação na construção do mundo (Beauvoir, 1970).

Portanto, impõe nas mulheres a responsabilidade de reproduzir e o cuidado com o corpo social que sustenta o funcionamento do capitalismo, além disso, realizar o trabalho produtivo que há mais desvalorização e precarização do sistema capitalista, isso as-leva a cair na “cilada da igualdade” como é conhecido popularmente, que consiste na busca das mulheres em exercer funções igualmente as dos homens, na luta por empregos e salários iguais, porém no âmbito privado, são de sua responsabilidade

todo o trabalho doméstico e cuidado com a família. Isto é, as mulheres têm uma dupla jornada de trabalho, isso revela como a Feminização do Trabalho pode ser altamente desonesta socialmente se não houver as medidas de reconhecimento cultural e amparo social (Silva, 2019).

As questões de gênero apresentadas decorrem da imposição social sobre a função da mulher e do homem na família e na sociedade, ou seja, resultam de condições históricas e culturais, buscando-se desconstruir tais condições, por meio de pesquisas, estudos do mesmo modo na mobilização das mulheres pela igualdade de gênero, à medida que visa a desmitificação da ideologia imposta em relação ao papel da mulher e do homem. (Machado; Moura, 2021).

2.3 A maternidade como pontapé de novas conquistas

Embora ter filhos não seja um fator determinante que impeça a mulher de ter um futuro promissor, esse ato traz diversas dificuldades para a inserção da mulher no mundo corporativo. As justificativas utilizadas pelos empregadores são de que elas se ausentam bastante com a ida ao médico, como também na redução na produtividade decorrente dos enjoos e dores, fazendo com que os empregadores não lhes contratem, por esse motivo, muitas mulheres abrem mão do trabalho formal para ficar cuidando dos filhos (Silva; Gatto; Costa, 2022).

Juntamente com isso, outra circunstância de grande relevância para esse caso é o difícil acesso a creches e pré-escolas, pois as unidades públicas possuem uma grande demanda e não conseguem suprir toda procura e quanto os particulares, é cobrado um valor extremamente alto, sendo inacessível para muitas mulheres (Silva; Gatto; Costa, 2022).

Ao buscar reingressam no mundo laboral, os obstáculos que impõe nas mulheres mostram-se de forma imediata na entrevista: o homem que tem filhos considera-se responsável, já a mulher é vista como alguém que não irá suportar a dupla jornada de trabalho ou que vai ser necessário se ausentar. Um dos primeiros questionamentos dos gestores antes da entrevista é se há filhos. Se as mulheres tiverem, isto é um fato que poderá afetar na possível eliminação no processo seletivo (Souza; Andrade; Oliveira, 2021).

De acordo com uma pesquisa realizada pelo IBGE, o nível de ocupação das mulheres entre 25 e 49 anos com crianças de até 03 (três) anos em casa é de 54,6, já os das mulheres que não tem crianças nessa faixa etária é de 67,2% (IBGE, 2019). Segundo outra pesquisa realizada, há uma diminuição de 52,2% nas chances da mulher estar no mercado de trabalho quando se tem um filho na idade pré-escolar, enquanto diminui 73,5% quando há dois ou mais filhos na idade pré-escolar em comparação com as mulheres que não tem filhos, ademais, diferente das mulheres em que há uma diminuição nas chances de adentrar no mercado de trabalho depois da maternidade, aos homens há uma elevação na sua participação no mercado de trabalho, chegando até em 40,2% sua participação em relação a homens que

não tem filhos (Guiginski; Wajnman, 2019).

Contudo, é notável a relevância de expor e debater o fato de ter filhos ou não, e a consequência que será trazida no desempenho no trabalho está relacionado a uma questão de gênero, como foi citado acima sobre os estereótipos patriarcais. Procura-se refletir os impactos psicossociais ocasionados por este fator e quais políticas públicas poderão ser oferecidas para atenuar essa desigualdade e discriminação (Souza; Andrade; Oliveira, 2021).

Quanto às empregadas gestantes, em seu artigo 392, a CLT garante que a trabalhadora gestante possui direito à licença-maternidade no período de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo ao emprego ou salário. Igualmente encontra-se previsto na Constituição Federal de 1988, no art. 7, inciso XVII, a licença a empregada gestante, sem prejuízo de salário ou emprego, durante 120 (cento e vinte) dias (Brasil, 1943; Brasil, 1988).

A proteção à maternidade é prevista como um dos direitos sociais em que é assegurado pelo artigo 6 da Constituição Federal de 1988, prevê: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (Brasil, 1988).

No que se refere à estabilidade da gestante, é um direito que se encontra disposto no artigo 391-A da CLT, em que afirma que é assegurada a empregada gestante a estabilidade provisória com a confirmação da gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, mesmo durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado (Brasil, 1943).

Nessa perspectiva, o Supremo Tribunal Federal (STF) em um julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 842844, decidiu que a gestante contratada pela administração por prazo determinado ou em cargo em comissão gozam do direito à licença-maternidade tal como à estabilidade provisória a contar da confirmação grávida e até cinco meses depois do parto (STF, 2023). O ministro Luiz Fux, relator do recurso disse em seu voto que as garantias constitucionais que protegem à gestante e a criança deverão ser prevalecidas independentemente da natureza do vínculo empregatício, do prazo do contrato de trabalho ou da maneira de provimento. Conforme o entendimento do ministro, não se admite qualquer diferença entre empregadas da esfera pública ou privada, ou qual for o contrato em questão (STF, 2023).

Contudo, conforme a pesquisa “The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil”, divulgada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), aponta que até o momento da licença-maternidade tem-se um aumento gradual na probabilidade do emprego da mãe no mercado laboral, porém posterior esse período a probabilidade decai. Outrossim, a queda no emprego tem início de forma imediata depois do período de proteção ao emprego assegurado pela licença (quatro meses) (Machado; Pinho, 2016).

Além disso, de acordo com a pesquisa realizada, depois de 24 meses, por volta de metade das

mulheres que tiram licença-maternidade fica fora do mercado de trabalho, é um padrão que perdura até 47 meses depois da licença. O estudo indica que esse feito é heterogêneo, em que depende da educação da mulher, visto que trabalhadoras que possuem uma maior escolaridade mostram queda de emprego de 35% 12 meses posterior o início da licença, já as mães com um nível educacional mais baixo a queda é de 51% (Machado; Pinho, 2016).

2.4 Lei da igualdade salarial

A obrigatoriedade de equiparação salarial e critérios de remuneração entre homens e mulheres agora é estabelecida por lei, aprovada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva e divulgada no Diário Oficial da União em 4 de novembro, a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023, originou-se do PL 1.085/2023 proposto pelo Poder Executivo e passou pelo Senado em 1º de junho (Senado Federal, 2023).

Este texto afirma que em casos de discriminação baseada em gênero, raça, etnia, origem ou idade, o direito de buscar indenização por danos morais não é anulado pelo pagamento das discrepâncias salariais devidas, levando em consideração as particularidades de cada situação específica (Senado Federal, 2023).

A regulamentação modifica a penalidade estabelecida no artigo 510 da CLT para empresas que não garantirem a mesma remuneração a homens e mulheres que realizam as mesmas atividades. De agora em diante, a multa será dez vezes o valor do novo salário devido pela empresa ao trabalhador ou trabalhadora que sofre discriminação. É o que estabelece o art.3º da Lei 14.611 de 2023 (Brasil, 2023).

Conforme o art. 5º da Lei 14.611 de 2023, as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários devem regularmente divulgar relatórios de transparência salarial, preservando o anonimato das informações pessoais. Esses relatórios devem permitir a comparação entre os salários de homens e mulheres, além de mostrar a distribuição nos cargos de liderança (Brasil, 2023).

Nesse sentido, nos casos em que for observada desigualdade salarial, assim como critérios remuneratórios, a empresa deverá apresentar e implementar um plano de ação para que possa haver uma redução de desigualdade, com metas e prazos, assegurando a participação de representantes sindicais e dos empregados nos locais de trabalho. Conforme dispõe o §2 do art.5º da Lei 14.611 de 2023 (Brasil, 2023).

Desse modo, será disponibilizada em uma plataforma digital de acesso público, indicadores com atualizações de forma periódica acerca do mercado de trabalho e renda desagregadas por sexo. Isso inclui dados sobre violência contra mulher, vagas em creches públicas, acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, tal como outros dados públicos que tenha relevância para a formulação políticas públicas relacionadas ao emprego e renda das mulheres, como dispõe §4 do art.5º da Lei 14.611 de 2023

(Brasil, 2023).

É de suma importância ressaltar que a nossa Lei Maior, em seu art.5º garante que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, assegurando aos brasileiros assim como estrangeiros residentes a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade. O inciso I do artigo supracitado, afirma que os homens e mulheres são iguais em direitos, tal como em obrigações (Brasil, 1988).

Além disso, é assegurado o direito para todos os trabalhadores, sejam urbanos ou rurais, a proteção do mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos específicos, assim como é proibido qualquer diferença de salários, de exercícios de funções e critérios de admissão em virtude de sexo, idade, cor ou estado civil, com base no art. 7º inciso XX e XXX da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o exposto no presente trabalho, é admissível concluir que, historicamente, o papel feminino é tratado de forma desigual em relação ao sexo masculino, tendo sua força de trabalho desmerecida. Todo o contexto em que a mulher ingressa no mercado de trabalho é repleto de preconceitos e disparidades. Visto que grandes obstáculos foram necessários serem enfrentados para que ocorresse a efetivação de sua participação no mundo corporativo.

Destaca-se, nesse sentido, o surgimento das Guerras Mundiais contribuíram de forma significativa para a proximidade do sexo feminino no âmbito laboral, uma vez que foi necessário para obter o seu sustento e o de sua família, pois os homens foram para o campo de batalha.

Dessa maneira, foi com o desenvolvimento da Revolução Industrial que as mulheres, de fato, possuíram uma importância econômica, as desigualdades apresentaram-se de maneira mais visível, levando em conta as condições precárias de trabalho, má remuneração e sendo inexistente a progressividade profissional e social. Além de todo o preconceito acerca do seu papel perante a sociedade, a mulher ainda sofria assédio sexual em seu trabalho.

Apesar de que espaços no mercado de trabalho foram conquistados, a condição da mulher até agora encontra reflexos que são sustentados pelo patriarcado, tendo como exemplo a naturalização da mulher na esfera doméstica. É indispensável à problematização da subalternidade feminina que é forçada nas mulheres, sobretudo, em relação à sobrecarga do trabalho, pois além da responsabilidade no espaço público também tem o espaço doméstico.

Conforme uma pesquisa realizada pelo IBGE, no ano 2019, em média, as pessoas do sexo feminino com mais de 14 anos ficaram por volta de 21,4 horas semanais em volta do trabalho doméstico. Enquanto os homens, apenas 11 horas.

Outrossim, a maternidade traz grandes barreiras para que a mulher ingresse no mercado de trabalho, já que empregadores usam justificativas para não as contratar, sendo elas: que a mulher terá redução na produtividade devido a enjoos e dores, se ausentaram com ida ao médico. Outra circunstância, que é de grande importância, é o difícil acesso a creches e pré-escolas, em virtude das unidades públicas se encontrarem lotadas, enquanto os particulares têm um valor que não é acessível a todos.

De acordo com uma pesquisa feita pelo IBGE, as mulheres na idade entre 25 e 49 anos com criança em casa, na faixa etária de até 03 anos, o seu nível de ocupação é de 54,6%, já os das mulheres que não possuem filhos nessa faixa é de 67,2%.

Perante tudo que foi abordado, conclui-se que ainda há muito para evoluir para obter uma conquista integral da isonomia, em virtude da histórica discriminação de gênero, a desvalorização da mão-de-obra feminina, além da dupla jornada imposta e das barreiras que são trazidas pela maternidade que a mulher carrega até nos dias atuais.

4. REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Sérgio G. de; MENEZES, Wilson Ferreira; FERNANDES, Cláudia Monteiro. **Fora de lugar: crianças e adolescentes no mercado de trabalho**. Salvador: Associação Brasileira de Estudos de Trabalho (ABET), 2000. Coleção teses e pesquisas, v.2.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.

BORGES, Dayane. **Método dedutivo: o que é, conceito, principais características e exemplo**, 2021. Disponível: <https://conhecimentocientifico.com/metodo-dedutivo/>. Acesso em: 05 de novembro de 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF; Senado, 1988.

BRASIL. **Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 1 nov. 2023.

BRASIL, Senado Federal. **Sancionada lei de igualdade salarial entre mulheres e homens**. 2023.

Disponível em: [BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Gestante contratada por tempo determinado pela administração pública tem direito à licença-maternidade, decide STF.** 2023. Disponível em: \[BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa.** Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 18 out 2022.\]\(https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=515337&ori=1#:~:text=O%20Supremo%20Tribunal%20Federal%20\(STF,cinco%20meses%20ap%C3%B3s%20o%20parto. Acesso em: 27 out. 2023.</p></div><div data-bbox=\)](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/sancionada-lei-de-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens#:~:text=Sancionada%20pelo%20presidente%20da%20Rep%C3%ABlica,Senado%20em%201%C2%BA%20de%20junho. Acesso em: 1 nov. 2023.</p></div><div data-bbox=)

CALIL, Léa Elisa Silingowschi, **História do direito do trabalho da mulher:** aspectos históricos-sociológicos do início da república ao final deste século. 2000.

COUTINHO, M. L. R. **Tecendo por trás dos panos:** a mulher brasileira nas relações familiares. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.7, 1943.

DIANA, Juliana. **Pesquisa descritiva, exploratória e explicativa. Diferença.** Disponível em:

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIGINSKI, Janaína.; WAJNMAN, Simone. **A penalidade pela maternidade:** participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos, 2019. Disponível em: <file:///D:/Downloads/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2022.

IBGE – **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas.** Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos, 2021. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 19 out. 2022.

MACHADO, Gabriela Petroski; MOURA, Redy. **Implicação da dupla jornada de trabalho na vida da mulher que está atuando na modalidade de teletrabalho em tempos de pandemia de COVID-19,** 2021. Disponível <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acesolvivre/anais/serpinf-senpinf/assets/edicoes/2020/arquivos/51.pdf>. Acesso em: 27 out. 2023.

MACHADO, Cecilia; PINHO, Neto. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil,** 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 30 out. 2023.

MIRANDA, Gisele. **A coragem de se apaixonar por você.** Gente, 2021.

MORAES, Gyovanna. **Os direitos das mulheres à luz da justiça trabalhista**, 2021. Disponível em <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/2844>. Acesso em: 25 out. 2022.

QUEDNAU, Fernanda. **O conflito entre a maternidade e o trabalho na mulher pós-moderna**. 2007. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/2678/2/20434780.pdf>. Acesso em: 7 out 2022.

PIMENTA, Wesley; LOPES, André. **Dupla jornada de trabalho**: uma análise da condição feminina no trabalho doméstico. Disponível em: <https://www.academica.org/000-099/404.pdf>. Acesso em: 25 out. 2022.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. *In: II Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho*, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.

POCHMANN, Marcio. **Nova classe média**. 1 Ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2012, p. 128.

RAGO, M. **Trabalho Feminino e sexualidade**. In: PRIORI, M. Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997.

RIBEIRO, Regina; JESUS, Rosilene. A inserção da mulher no mercado de trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa. v. 6, n. 1, p. 42-56, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/download/1366/A%20Inserção%20da%20Mulher%20no%20Mercado%20de%20Trabalho%20no%20Brasil/9641>. Acesso em: 22 out 2022.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZARRO, Daniella. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**. Florianópolis, Faculdade Borges de Mendonça, v. 3, n. 1, p. 70-89, jul, 2003. Disponível em: <https://www.sumarios.org/artigo/evolu%C3%A7%C3%A3o-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-uma-abordagem-sob-%C3%B3tica-da-lideran%C3%A7a>. Acesso em: 22 out. 2022.

SILVA, Lisiana. **Mulheres e o mundo do trabalho**: a infundável dupla jornada feminina. 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/index.php/reis/article/download/9171/6276>. Acesso em: 26 out. 2022.

SILVA, Larissa; GATTO, Maria; COSTA, Ana. **Desigualdade de gênero**: uma análise sobre a dupla jornada de trabalho da mulher. 2022. Disponível em: <http://www.conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/1106/83>. Acesso em: 30 out. 2022.

SOUZA, Francine.; ANDRADE, Isabella.; OLIVEIRA, Janaina. **Maternidade e recolocação profissional**: quais são os desafios? 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20539/1/Maternidade%20e%20Recoloca%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%20C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20desafios..pdf>. Acesso em: 30 out. 2022.

SurveyMonkey. **Diferença entre pesquisa quantitativa e qualitativa**. 2018. Disponível em: < <https://pt.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/#:~:text=Simplificando%20a%20principal%20diferen%C3%A7a%20entre,os%20detalhes%20das%20informa%C3%A7%C3%B5es%20obtidas.>>. Acesso em: 5 nov. 2022.