

FACULDADES INTEGRADAS ASMEC

CURSO DE DIREITO

JÉSSICA MARIA BUENO

**OS MOVIMENTOS FEMINISTAS E AS CONQUISTAS DOS DIREITOS
TRABALHISTAS DAS MULHERES NO BRASIL**

OURO FINO - MG

2023

JÉSSICA MARIA BUENO

**OS MOVIMENTOS FEMINISTAS E AS CONQUISTAS DOS DIREITOS
TRABALHISTAS DAS MULHERES NO BRASIL**

Artigo para Trabalho de Conclusão de Curso da
Faculdades Integradas Asmec – Ouro Fino,
apresentado como exigência parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a. Ma. Daniela Ranieri
Guerra.

Dedico este artigo, que simboliza mais uma conquista e encerramento de um ciclo, aos meus pais, Maria Guadalupe Maciel e José Marcio Bueno, que sempre me mostraram a importância dos estudos, me incentivaram e deram todo o suporte para que eu pudesse permanecer nesse caminho.

Especialmente à minha mãe. Mulher que em toda situação dividiu comigo a agonia e expectativa da espera dos mais diversos resultados e a vibração das aprovações e boas notas que ocorreram durante minha trajetória acadêmica.

O direito é um dos fenômenos mais notáveis na vida humana. Compreendê-lo é compreender uma parte de nós mesmos. É saber em parte por que obedecemos, por que mandamos, por que nos indignamos, por que aspiramos a mudar em nome de ideais, por que em nome de ideais conservamos as coisas como estão. [...]. Estudar o direito é, assim, uma atividade difícil, que exige não só acuidade, inteligência, preparo, mas também encantamento, intuição, espontaneidade. Para compreendê-lo, é preciso, pois, saber e amar. Só o homem que sabe pode ter-lhe o domínio. Mas só quem o ama é capaz de dominá-lo, rendendo-se a ele (JUNIOR, Tércio Sampaio Ferraz, 2003, p. 16).

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 DESENVOLVIMENTO.....	8
2.1 ABORDAGEM HISTÓRICA: FEMINISMOS E BUSCA POR DIREITOS NO AMBIENTE LABORAL.....	8
2.2 OS DIREITOS CONQUISTADOS.....	12
2.3 O DIA-A-DIA E AS DIFICULDADES AINDA VIVENCIADAS	106
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	99
REFERÊNCIAS	20

OS MOVIMENTOS FEMINISTAS E AS CONQUISTAS DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES NO BRASIL

RESUMO: O presente artigo para Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “Os Movimentos Feministas e as Conquistas dos Direitos Trabalhistas das Mulheres no Brasil”, tem como objetivo geral analisar e mostrar que mesmo após relevantes avanços sociais e legislativos, ainda é extremamente dificultoso promover de forma plena os direitos das mulheres e o Princípio da Isonomia, sobretudo quando se trata do ambiente laboral. Também busca apontar, por meio da abordagem histórica, como os movimentos feministas no Brasil sempre estiveram ligados às demandas por direitos e regulamentação dos mesmos, em especial no que se refere à seara trabalhista. Para tanto, o estudo valeu-se do método analítico e técnica de pesquisa bibliográfica, juntamente com a abordagem histórica, para alcançar os resultados e objetivos apresentados nesta pesquisa. Sendo assim, o artigo é composto por três tópicos de desenvolvimento, sendo eles: “Abordagem histórica: feminismo e busca por direitos no ambiente laboral”, “Os direitos conquistados” e “O dia-a-dia e as dificuldades ainda vivenciadas”, respectivamente.

PALAVRAS-CHAVE: Feminismo – Direitos – Mulheres – Trabalho - Igualdade de Gênero.

FEMINIST MOVEMENTS AND THE ACHIEVEMENTS OF WOMEN LABOR RIGHTS IN BRAZIL

ABSTRACT: The present article for Final Paper, entitled “Feminist Movements and the Achievements of Women Labor Rights in Brazil”, has as its general objective to analyze and show that even after relevant social and legislative advances, it is still extremely difficult to promote full rights of women and the Principle of Isonomy, especially when it comes to the work environment. It also seeks to show, through a historical approach, how feminist movements in Brazil have always been linked to demands for rights and their regulation, especially with regard to labor. To this end, the study uses the analytical method and bibliographical research technique, together with the historical approach, to achieve the results and objectives of this research. Therefore, it is composed of three development topics, namely: “Historical approach: feminism and the search for rights in the workplace”, “Conquered rights” and “Day-to-day life and difficulties still experienced”, respectively.

KEYWORDS: Feminism – Rights – Women – Work - Gender Equality.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo, um estudo jurídico e sociológico dos direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres, com influência dos movimentos feministas, com foco no Brasil, valeu-se do método analítico e técnica de análise bibliográfica para alcançar os resultados e objetivos desta pesquisa. Sendo assim, tem como objetivo geral analisar e mostrar que mesmo após relevantes avanços sociais e legislativos, ainda é extremamente dificultoso promover de forma plena os direitos das mulheres e o Princípio da Isonomia, sobretudo quando se trata do ambiente laboral. Já os objetivos específicos, adotam a análise histórica e jurídica dos movimentos feministas e a busca por direitos, as conquistas legislativas referentes ao ramo do direito do trabalho e as dificuldades vivenciadas no dia-a-dia.

A abordagem histórica se fez importante para demonstrar também como os movimentos feministas no Brasil sempre estiveram ligados às demandas por direitos e regulamentação dos mesmos, em especial no que se refere à seara trabalhista. À vista disso, pode-se afirmar que os movimentos feministas sempre estiveram ligados à busca e regulamentação de direitos e, conseqüentemente, imprescindíveis para manutenção e força da democracia.

Para tanto, foram apresentados momentos do passado que levaram à situação vivenciada atualmente, com fulcro principalmente no que se refere às conquistas legislativas que se destinam à proteção da mulher no trabalho, que visam amenizar e até mesmo coibir as desigualdades de gênero e criar um ambiente laboral mais igualitário.

A mulher, por sua vez, em um passado não tão remoto, não era vista como merecedora de direitos, não era considerada nem mesmo cidadã, e até então era tida como propriedade primeiramente de seu pai e posteriormente de seu marido. Além disso, o mais próximo que conseguiam se inserir em um ambiente de labor era o trabalho doméstico não remunerado, no caso de mulheres brancas, já que as mulheres negras trabalhavam como empregadas domésticas e enfrentavam jornadas duplas e até mesmo triplas para manterem o sustento da casa e da família, logo, para elas a demanda essencial era de regulamentação de seu trabalho, sobretudo no que se referia a jornada diária.

Diante disso, é possível compreender que desde o surgimento dos primeiros movimentos feministas, em torno dos ideais da Revolução Francesa, até os dias de hoje, as conquistas e avanços foram inúmeros, em especial no que se diz respeito à seara trabalhista, tanto como na inserção da mulher no mercado de trabalho, como na criação e regulamentação de normas protetivas que permitem que elas continuem laborando e promovendo um ambiente cada vez mais isonômico.

Todavia, mesmo com os avanços legislativos e sociais, não se deve criar a ilusão de que as discriminações e a divisão sexual do trabalho deixaram de existir, uma vez que o Brasil ainda tem como base uma sociedade patriarcal, o que influencia precipuamente no âmbito legislativo, laboral e político, em vista disso, a luta dos movimentos feministas é constante e extremamente necessária.

Sendo assim, foi apresentado um estudo dos movimentos feministas no decorrer da história e a luta por direitos, mostrando que a questão do trabalho sempre esteve no centro das reivindicações, além disso, logo no primeiro tópico são explicados alguns termos essenciais para compreensão do texto; posteriormente, são apresentadas as conquistas de direitos e mudanças legislativas de maior destaque quando se trata da inserção e manutenção da mulher no ambiente laboral. E, por último, são expostas as dificuldades ainda vivenciadas por mulheres, para que não se crie a ideia de que a igualdade já se encontra consolidada, reforçando, portanto, que os feminismos são essenciais e necessários para a busca e efetivação dos direitos das mulheres.

Outrossim, todos os dados utilizados foram coletados mediante pesquisa bibliográfica, análise de leis e artigos e livros referentes às áreas jurídicas, de teoria feminista e ciência política.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 ABORDAGEM HISTÓRICA: FEMINISMOS E BUSCA POR DIREITOS NO AMBIENTE LABORAL

A escolha e importância da abordagem histórica para este artigo se deve ao fato de que é necessário conhecer a história para entendermos o contexto em que se encontra a situação atual. Isso pois, o olhar desigual que as mulheres encontram principalmente no ambiente laboral é um problema que vem de séculos. Da mesma maneira, é importante mostrar que o feminismo sempre foi instrumento de luta para que as mulheres brancas ingressassem no mercado de trabalho; já as mulheres negras, ao mesmo tempo, buscavam a regulamentação do ambiente laboral em que já estavam inseridas, pois, para elas, o trabalho doméstico sempre foi uma realidade inerente às suas vidas. Logo, é possível afirmar que Feminismo e Direito estão entrelaçados no transcorrer da história até os dias atuais.

Feminismo é, utilizando o conceito elaborado pela pesquisadora e escritora Constância Lima Duarte (2019, p. 27), “todo gesto ou ação que resulte em protesto contra a opressão e a discriminação da mulher, ou que exija a ampliação de seus direitos civis e políticos, por iniciativa individual ou de grupo”. E foi na Europa que se deu o surgimento dos primeiros movimentos feministas, baseados nos ideais da Revolução Francesa. Já “patriarcado”, segundo Saffioti (2015, p.10), é “um regime da dominação-exploração das mulheres pelos homens”, com base no gênero, que se trata de uma construção social; diferente de sexo, que por sua vez, se refere ao biológico.

Todavia, é importante ressaltar que hoje há a existência de “feminismos”, pois são diversas as correntes feministas existentes, não se classificando como um movimento homogêneo e fazendo necessária uma perspectiva interseccional. Uma vez que, de acordo com a pesquisadora e professora Bibiana Terra (2022, p. 208) “a subordinação das mulheres não se manifesta da mesma forma e nos mesmos graus de intensidade, a variar de acordo com a sociedade, a época, classe social, raça, entre outros fatores”. A pluralidade de mulheres, as diferentes realidades em que vivem e, conseqüentemente, suas diferentes reivindicações devem ser a representação do feminismo, substituindo a imagem de representação da mulher branca burguesa e ocidental.

Desde quando Olympe de Gouges, logo após a Revolução Francesa, em meados do século XVIII, propôs a “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã”, buscando direitos e

deveres civis para aquelas mulheres que lutaram na Revolução e foram excluídas dos direitos alcançados, que por sua vez, abarcaram somente os homens (SILVA, 2019), o feminismo adquiriu o caráter de reivindicação por direitos. Ou seja, desde seus primórdios, o feminismo busca a mudança tanto do social e de padrões comportamentais, quanto a inclusão das mulheres em direitos básicos, a modificação e evolução legislativa para que elas possam viver usufruindo plenamente do Princípio da Igualdade. Dessa forma, nos dizeres de Flávia Biroli, cientista política brasileira:

o feminismo se definiu pela construção de uma crítica que vincula a submissão da mulher na esfera doméstica à sua exclusão da esfera pública. Assim, no mundo ocidental, o feminismo como movimento político e intelectual surge na virada do século XVIII para o século XIX e pode ser considerado um filho indesejado da Revolução Francesa (BIROLI, 2014, p. 13).

Na Antiguidade, a mulher era tida como propriedade do homem, coisificada, não possuindo direitos, nem mesmo era considerada cidadã, tampouco merecedora de direitos. Já na Idade Média, com o avanço do cristianismo, era vista como subordinada, primeiramente de seu pai e posteriormente de seu marido. Foi durante o Renascimento, na Idade Moderna, que elas começaram a exercer funções além do trabalho doméstico, entretanto, mesmo que trabalhassem igual ou superior aos homens, recebiam salários inferiores (SAMPARO; SIQUEIRA, 2017).

No período da Revolução Industrial, no final do século XVIII e início do XIX, muitas mudanças ocorreram no setor trabalhista, logo, foi nessa época também que ocorreu a eclosão das reivindicações trabalhistas. E, nesse período, a mão de obra feminina começou a ser explorada de forma intensa, pois já naquela época era desvalorizada, considerada a mais barata por consequência de não haver nenhuma norma que protegesse o trabalho da mulher. Dessa forma, a primeira legislação voltada para o trabalho feminino surgiu na Inglaterra, ainda no século XIX, a qual proibia o trabalho de mulheres em ambientes subterrâneos e limitava sua jornada diária (TERRA; OLIVEIRA, 2022).

No Brasil, os primeiros movimentos de mulheres começaram a surgir no século XIX, principalmente com a busca por direito ao acesso à educação e participação na vida política, que eram praticamente inexistentes para mulheres na época. Como destaque, pode-se citar Nísia Floresta Brasileira Augusta, com seu livro “Direito das Mulheres e Injustiça dos Homens” (1832), que tratava do direito das mulheres de receber educação e poderem ingressar no

mercado de trabalho, sendo esse considerado o texto fundante do feminismo brasileiro (DUARTE, 2019).

O século XX já se iniciou com os movimentos mais organizados, e a principal reivindicação era pelo direito ao voto, ao direito das mulheres se tornarem legalmente cidadãs, pois até então, eram consideradas “cidadãs de segunda classe”. Nesse momento, há destaque para a sufragista, bióloga e política brasileira, Bertha Lutz (DUARTE, 2019). Em 1932, no governo Vargas, há a implementação do voto feminino, possibilitando que elas votassem e fossem votadas, com exceção dos analfabetos, assim como ocorria com os homens. Porém, haviam ressalvas, somente tinham direito ao voto as casadas que tivessem autorização do marido; quanto as viúvas e solteiras, também podiam, desde que tivessem renda própria.

Ademais, o movimento sufragista foi por muitos anos o principal foco dos movimentos das feministas, pois acreditava-se que, segundo pontua Biroli (2014, p. 59), já citada anteriormente, “o acesso à franquia eleitoral representava o reconhecimento, pela sociedade e pelo Estado, de que as mulheres tinham condições iguais às dos homens para gerir a vida coletiva e também que elas possuíam visões do mundo e interesses próprios, irreduzíveis aos de seus familiares”.

Dessa maneira, décadas depois, a eclosão do movimento feminista aconteceria na década de 70, com o *slogan* “o pessoal é político”, no contexto da ditadura militar, iniciada com o golpe de 1964, mostrando que desde o início o feminismo no cenário brasileiro estava comprometido com as lutas pela democracia. Além disso, em 1975, a ONU declarou o Ano Internacional da Mulher, possibilitando uma maior visibilidade às questões feministas e encorajando ainda mais as discussões, que no Brasil da época em feitas em meio a clandestinidade, pois estavam, em sua maioria, ligadas a partidos de esquerda (DUARTE, 2019).

Já na década de 1980, as discussões envolvendo problemas sociais relacionados às mulheres já se difundiram com força pelo país, tanto no âmbito cultural e social quanto político (SARTI, 2004). Como resultado, houve participação feminina no processo de elaboração da Constituição Federal de 1988.

A Assembleia Constituinte contou com 559 parlamentares, desses, apenas 26 eram mulheres. E apesar da desproporção, foi uma vitória inédita e extremamente significativa. Isso se deu em consequência de diversos fatores, tais como: intensa organização e mobilização nacional do movimento feminista no transcorrer da década de 70, o Movimento Feminino pela Anistia que colaborou com o retorno ao país das primeiras exiladas pelo regime militar e a elaboração da “Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes” que foi entregue ao deputado Ulysses Guimarães, presidente da Assembleia Nacional Constituinte, num ato solene que contou com a presença de 800 mulheres, no ano de 1987. O referido documento representou a síntese principal do movimento, que foi “Constituinte para valer tem que ter direito das mulheres”.

Atualmente, o art. 1º, inciso IV, da conhecida Constituição Cidadã, elenca em seus princípios fundamentais “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, dessa forma, o trabalho é considerado um direito social protegido constitucionalmente. Ademais, a Carta Constitucional traz em seu art. 3º, que trata dos objetivos fundamentais da República, o inciso IV, com o enunciado de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Também pode-se observar, no que diz respeito à busca e promoção da igualdade de gênero como direito fundamental, o inciso I do art. 5º do texto constitucional, que diz “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Entretanto, verifica-se que mesmo com o resguardo da Constituição Federal e demais leis esparsas, as mulheres ainda encontram muitas dificuldades no universo do trabalho, fruto sobretudo da mentalidade patriarcal e da divisão sexual do trabalho que vêm sendo reforçada há séculos. Logo, o Princípio da Igualdade, muitas vezes, acaba ficando limitado somente ao âmbito formal, não alçando o material, como deveria ser.

2.2 OS DIREITOS CONQUISTADOS

A sociedade, aqui em foco a brasileira, possui uma estrutura generificada e patriarcal, logo, a desigualdade de gênero atinge profundamente também o âmbito trabalhista, no qual é possível notar os reflexos do patriarcado e da divisão sexual do trabalho, reforçando e

prolongando os papéis de gênero. Isto posto, a divisão sexual do trabalho estabelece que há trabalhos que são melhor desempenhados por mulheres e há trabalhos que são melhor desempenhados por homens (TERRA; OLIVEIRA, 2022). Tal fato ocorre porque é perpetuada por meio do patriarcado o julgamento da força física da mulher e a atribuição somente a elas de tarefas domésticas.

Quando se fala em trabalho é imprescindível citar a CLT, a Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, promulgada, simbolicamente no Dia Mundial do Trabalho, pelo então presidente Getúlio Vargas. O texto completou 80 anos no atual ano de 2023 e é considerado visionário para a época em que foi redigido, além disso, o Código Trabalhista possui uma parte com olhar voltado especialmente para os direitos das mulheres, no seu capítulo III, denominado “Da duração, condições de trabalho e da discriminação contra a mulher”.

Em um de seus artigos mais importantes no que se refere ao acesso e permanência da mulher no mercado de trabalho, a CLT traz no art. 373-A, I, a vedação de “publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar”. Já os incisos IV e V do mesmo artigo, proíbem, respectivamente “exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego” e “proceder o empregado ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”. Estes, por sua vez, visam resguardar o direito a intimidade da mulher trabalhadora, visto que questionamentos acerca da vida íntima da mulher são comuns por parte do empregador na hora de contratação.

Já em âmbito constitucional é fundamental citar o art. 7 da Carta Magna, que trata dos direitos do trabalhadores. Nele, o inciso XX traz como direito a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Tal norma constitucional visa reduzir as desigualdades entre trabalhos realizados por homens e mulheres, por meio de incentivo a criação de condições iguais de trabalho, sem distinção de gênero. Além disso, no inciso XXX do mesmo artigo há a proibição de diferença salarial: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Dessa forma, o inciso em questão busca eliminar a crença patriarcal

de que as mulheres merecem receber salários inferiores, garantindo o seguimento do Princípio da Isonomia Salarial.

Outra esfera que merece atenção quando se trata de trabalho da mulher é a proteção à maternidade. Uma vez que simplesmente a possibilidade de poder engravidar já é fato para que sejam discriminadas na hora de concorrerem a uma vaga. Para tanto, se fez necessária a criação de normas para proteção do trabalho da mulher grávida, para não serem demitidas nesse período pois, muitas vezes, ficam totalmente desamparadas.

Para tal fim, temos os seguintes dispositivos: art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto; o art. 192 da CLT prevê o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário; art. 391 da CLT que garante que não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Outrossim, o art. 392-A da CLT estendeu a licença maternidade e o salário maternidade para a mãe adotiva e para a pessoa que obtém a guarda judicial de uma criança.

Ainda na questão da maternidade, foi instituído o Programa Empresa Cidadã, Lei 11.770/2008, que se destina à prorrogação da licença-maternidade e paternidade mediante concessão de incentivo fiscal às empresas que aderirem ao Programa. Portanto, com a prorrogação, a licença maternidade poderá ter duração de 180 dias; e 20 dias para a licença paternidade. Sendo assim, as citadas medidas legais de proteção à maternidade têm caráter social, uma vez que proteger a mãe, a mulher trabalhadora e seu filho, é também proteger a família, fato que conseqüentemente gera efeitos positivos em toda sociedade.

Outra conquista legislativa importante dos movimentos feministas foi a promulgação do Estatuto da Mulher Casada, Lei nº 4.121/1962, que modificou vários artigos do Código Civil de 1916, buscando romper com o conservadorismo e o pátrio poder da época, que eram refletidos no referido Código. A lei tinha como autora Carlota Pereira de Queiroz, médica, pedagoga, escritora e a primeira deputada federal do Brasil, eleita pelo Estado de São Paulo, e então, dali em diante, foi permitido que as mulheres casadas não precisassem mais da autorização do marido para trabalhar, teriam direito à herança e poderiam pedir a guarda dos filhos em casos de separação.

Recentemente, a Lei nº 14.611/2023 – Lei da Igualdade Salarial, promulgada pelo atual Presidente Luis Inácio Lula da Silva, é uma recente conquista que torna obrigatória a garantia de salários e critérios remuneratórios iguais entre homens e mulheres no exercício da mesma função, objetivando ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários e, conseqüentemente, amenizando as desigualdades de gênero no âmbito de trabalho. Assim, o respectivo dispositivo legal determina que, a cada 6 meses, as empresas com 100 ou mais empregados publiquem relatórios de transparência salarial e de critérios de remuneração (observada a Lei Geral de Proteção de Dados). As medidas para garantir a efetividade estão dispostas no art. 4º da mesma lei, são elas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Desta maneira, na perspectiva jurídica, as conquistas mencionadas foram resultado de muitas reivindicações advindas da luta por direitos, que se estende no decorrer da história brasileira, e que visam a promoção de um ambiente de trabalho mais isonômico, que, além de propiciar a inserção de mulheres no mercado de trabalho, buscam a proteção de seus direitos para que elas consigam permanecer no ambiente laboral, sem discriminações de gênero, nem prejuízo de salários e tratamentos desiguais.

2.3 O DIA-A-DIA E AS DIFICULDADES AINDA VIVENCIADAS

Com a conquista do mercado de trabalho, em meados da Revolução Industrial, a mulher passou a ajudar na renda familiar, do mesmo modo que o homem. Todavia, o trabalho doméstico ainda continuou sendo de sua responsabilidade, pois o vínculo com o espaço privado se manteve, fato que acabou gerando a dupla jornada de trabalho feminina. Posto isto, Flávia Biroli (2014, p. 33), expõe que:

trabalho não remunerado realizado pelas mulheres orienta – ou limita – suas possibilidades de exercício do trabalho remunerado e de usufruto do tempo livre, mas é o que possibilita a dedicação ampliada do tempo dos maridos ao trabalho e/ou ao lazer. Além disso, a atribuição de papéis distintos está na base da ideia de que existiriam talentos e tendências naturalmente diferenciados entre os sexos.

Sendo assim, não é de hoje que a dualidade público x privado se encontra presente na vida das mulheres. Tendo como “público” principalmente a inserção no mercado de trabalho – o trabalho remunerado – e a ascensão em cargos políticos; e privado, por sua vez, se referindo ao âmbito das relações pessoais e familiares.

Logo, mesmo com diversos avanços sociais e legislativos, na realidade, ainda há barreiras impostas pela própria vida privada das mulheres, tais como: cuidado com as crianças, cuidado com idosos, violência e trabalho doméstico não remunerado. Estes trabalhos, que na grande maioria das vezes não são vistos como trabalho, tampouco valorizados perante a sociedade, dificultam o acesso da mulher de forma plena à esfera pública. E, uma vez que o meio público fica escasso da presença da figura da mulher, o debate de viés feminista se torna cada vez mais escasso e até mesmo inexistente.

O obstáculo responsável por essa ausência em espaços públicos e no ambiente laboral no geral, em grande parte dos casos é justamente a jornada dupla e até mesmo tripla imposta às mulheres, por meio das concepções da divisão sexual do trabalho, mantida pela sociedade que ainda possui bases patriarcais. Dentro da referida jornada é desenvolvido o chamado “trabalho doméstico não remunerado”, “trabalho invisível” ou mesmo “trabalho de cuidado”. Este tipo de trabalho pode ser compreendido pelos dizeres da filósofa italiana Silvia Federeci (2021, p. 19-20):

Assim que erguemos a cabeça das meias que cerzimos e das refeições que preparamos e olhamos para a totalidade da nossa jornada de trabalho, vemos que, embora ela não resulte em salário, nosso esforço gera o produto mais precioso do mercado capitalista:

a força de trabalho. O trabalho doméstico é, na verdade, muito mais do que a limpeza da casa. É servir à mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais, prepará-la para batalhar dia após dia por um salário.

Desse modo, é possível observar que uma grande barreira para acesso ao mercado de trabalho, mesmo depois de tantos avanços, começa na própria casa, no âmbito doméstico. O trabalho invisível é desempenhado todos os dias, sendo um dos pilares da sociedade, e mesmo assim não é valorizado. Ademais, ele reduz o espaço de protagonismo das mulheres nas mais diversas esferas da sociedade, principalmente na política e em cargos de liderança no mundo corporativo.

Intitulada “Refêns da Vida Doméstica”, a matéria da Revista Piauí, publicada em setembro de 2023 (GORZIZA; BUONO, 2023), traz dados da Pnad Contínua, pesquisa do IBGE realizada no ano de 2022, na qual foram entrevistadas pessoas com 14 anos ou mais para saber quanto tempo de suas vidas é gasto com trabalho não compulsório, também chamado de trabalho não remunerado, podendo ser: preparar alimentos, faxinar e cuidar de crianças. Sendo assim, os dados mostraram que as mulheres brasileiras dedicam quase o dobro de tempo que os homens aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas; são em média 21,3 horas semanais, contra 11,7 horas.

A mesma pesquisa também aponta que, na vida doméstica, a desigualdade de gênero se manifesta desde a juventude: 86% das mulheres com idades entre 14 e 24 anos cuidam de afazeres da casa; entre os homens da mesma idade, só 69%. Logo, as tarefas domésticas sobrecarregam as mulheres e isso reflete significativamente em oportunidades de educação, carreira e bem-estar.

Os contrastes são visíveis também quando se analisa os dados de uma pesquisa feita pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE) em 2022: o Brasil tem mais de 156 milhões de pessoas aptas a votar e mais de 82 milhões são do gênero feminino, já do gênero masculino são 74 milhões. Ou seja, o número de eleitoras representa cerca de 53% do eleitorado. E apesar de comporem a maior parcela da população brasileira votante, continuam sub representadas nos espaços públicos.

Outro aspecto que gera dificuldades para a contratação de mulheres é o simples fato de elas possuírem capacidade reprodutiva. Sendo assim, com previsão constitucional e também no art. 392 da CLT: “a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário”, a empresa é obrigada a pagar o respectivo salário para a funcionária gestante, mesmo ela não exercendo atividade laboral.

Em contrapartida, a licença paternidade é de 5 dias, também se trata de um direito social com proteção constitucional nos art. 7º, inciso XIX e art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ADCT). Tal fato, faz com que empresas prefiram a contratação de homens. Todavia, a referida discriminação poderia ser contornada se a licença paternidade se estendesse também a 120 dias. A mencionada mudança seria um instrumento de combate às desigualdades de gênero no ambiente laboral, além de se encaixar também à realidade dos novos arranjos familiares.

Ademais, é preciso salientar que a licença-maternidade foi um avanço que colaborou para a independência das mulheres, de modo que garante a preservação do trabalho quando a trabalhadora se torna mãe. Contudo, essa disparidade entre os dias de licença-maternidade e paternidade reforça os papéis da divisão sexual do trabalho, que atribuem historicamente às mulheres o trabalho com o lar e com os filhos.

Dessa forma, observa-se que mesmo que existam legislações que proíbam diferença de salários, de funções ou de contratação por razões de gênero, idade, cor ou estado civil, o campo trabalhista ainda é marcado pelas ideias da divisão sexual do trabalho, estereotipando mulheres que, além de tudo, enfrentam as jornadas duplas de trabalho. Este, por sua vez, desvalorizado e quase inteiramente invisível na sociedade, mas que na vida das mulheres possuem um peso enorme, sendo um dos fatores principais que dificultam a inserção das mesmas em espaços públicos. Desse modo, Anne Phillips (1999, p. 35, apud BIROLI, 2014, p. 60) afirma que “não basta eliminar as barreiras formais à inclusão, concedendo acesso ao voto ou direitos iguais. É necessário incorporar expressamente os grupos marginalizados no corpo político, “empurrá-los” para dentro, rompendo a inércia estrutural que os mantém afastados dos espaços decisórios”.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história das mulheres é marcada pela dominação masculina e negação de serem vistas efetivamente como pessoas merecedoras de direitos. O olhar coisificado sob a mulher, fez com que o estereótipo de “frágil” recaísse sobre elas, e com isso, foram inferiorizadas, e por muito tempo, privadas de ingressarem no mercado de trabalho.

O pontapé inicial dos movimentos pela busca de direitos femininos se deu no contexto da Revolução Francesa e, décadas depois, durante a Revolução Industrial, foram conquistados os primeiros direitos trabalhistas voltados para mulheres.

Já no contexto brasileiro, os primeiros movimentos feministas começaram a surgir no século XIX, tendo como objetivo principal a busca por direito ao acesso à educação e participação na vida política. Contudo, o direito a votar e serem votadas, um marco na história das feministas brasileiras, que a partir de então começaram a ser consideradas cidadãs, foi alcançando somente no ano de 1932.

Outro divisor de águas foi a participação de mulheres, mesmo que pequena, pela primeira vez na elaboração de uma Constituição Federal, a Constituição Cidadã de 1988. Todos esses avanços passados trouxeram às conquistas de hoje, que, mesmo ainda não suficientes, são direitos essenciais para preservar a mulher trabalhadora.

E, de forma geral, a CLT no decorrer dos artigos do capítulo III visa assegurar à mulher a igualdade de oportunidades ao ingressar no mercado de trabalho, por meio de vedações impostas ao empregador, o livre e permanente acesso da mulher ao mercado de trabalho, entre outras disposições, estabelecendo normas de proteção ao trabalho feminino, conforme seus artigos 372 a 401.

Todavia, com o estudo apresentado neste artigo é possível observar que não basta uma legislação protetiva, sem que juntamente com ela sejam promovidas políticas públicas, tal como a maior igualdade nas licenças parentais, que transformem os padrões de comportamento sociais para que assim se atinja plenamente a igualdade de gênero no meio laboral, promovendo de forma plena o Princípio da Isonomia no âmbito formal e material.

Ademais, salienta-se que mesmo com os avanços legislativos e sociais, não se deve criar a ilusão de que as discriminações e a divisão sexual do trabalho deixaram de existir, uma vez que o Brasil ainda tem como base uma sociedade patriarcal, o que influencia precipuamente no âmbito legislativo, laboral e político, em vista disso, a luta dos movimentos feministas é constante e extremamente necessária.

Dessa forma, levando em conta o objetivo central desse artigo de analisar e mostrar que mesmo após relevantes avanços sociais e legislativos, ainda é extremamente dificultoso promover de forma plena os direitos das mulheres e o Princípio da Isonomia, sobretudo quando se trata do ambiente laboral, pode-se concluir que o Brasil ainda possui uma sociedade fortemente patriarcal e com grande influência da divisão sexual do trabalho. Pois a divisão sexual do trabalho consome de forma desigual o tempo de mulheres e homens, e, isso reflete diretamente na menor participação das mulheres na política e demais espaços públicos (BIROLI, p. 41).

Por fim, salienta-se que mesmo que muitas vitórias legislativas tenham sido efetivadas no âmbito formal e muito espaço tenha sido preenchido, o Brasil ainda é marcado pela desigualdade de gênero, sobretudo na área trabalhista. Assim, fica claro que a luta dos movimentos feministas é constante e deve ser compreendida como necessária para promoção dos direitos das mulheres e, conseqüentemente, para manutenção da democracia.

REFERÊNCIAS

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política: uma introdução**. Editora Boitempo, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 de outubro de 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 de outubro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023. **Lei da Igualdade Salarial**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso 10 de outubro de 2023.

BRASIL. Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 2023. **Estatuto da Mulher Casada**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm. Acesso em 10 de outubro de 2023.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. **Programa Empresa Cidadã**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso 10 de outubro de 2023.

DUARTE, Constância Lima. Feminismo: uma história a ser contada. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). **Pensamento Feminista Brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019, p. 26-51.

Eleições 2022: Mulheres são a maioria do eleitorado brasileiro. Migalhas, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/370119/eleicoes-2022-mulheres-sao-a-maioria-do-eleitorado-brasileiro>.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário - Notas sobre Marx, gênero e feminismo**. Editora Boitempo, 2021.

GORZIZA, Amanda. BUONO, Renata. **Refêns da vida doméstica**. Revista Piauí. Folha de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/refens-da-vida-domestica/> Acesso em: 10 novembro 2023.

JUNIOR, Tercio Sampaio Ferraz. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PHILLIPS, Anne. Which equalities matter?. 1999, p. 35, apud BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política: uma introdução**. Editora Boitempo, 2014.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, Patriarcado, Violência**. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015. p. 10.

SAMPARO, Ana Julia Fernandes; SIQUEIRA, Dirceu Pereira. **Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade**. Direito em Debate – Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijuí. 2017. p. 287-325. São Paulo: Boitempo, 2021.

SARTI, Cynthia Andersen. **O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória**. Florianópolis: Revista Estudos Feministas, 2004, p. 35-50.

SILVA, Jacilene Maria. **Feminismo na atualidade: a formação da quarta onda**. Recife: Independently published, 2019. p. 7.

TERRA, Bibiana. **Dicionário Feminista Brasileiro: conceitos para compreensão dos feminismos**. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

TERRA, Bibiana; OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. As discriminações de gêneros e a proteção do trabalho das mulheres: uma análise de legislações protetivas na busca por igualdade no direito do trabalho. In: TESTI, Amanda Eiras (org.); TERRA, Bibiana (org.); GOULARTE, Roana Funke (org.). **Direito do Trabalho – Coleção Pensamento Jurídico**. Cruz Alta: Editora Ilustração, 2022, p. 229-246.