

DESIGUALDADES ENFRENTADAS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

LEONARDO DE ARAÚJO SILVA: Graduando no curso de Direito pela Universidade Brasil/Campus Fernandópolis

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Brasil, como complementação dos créditos necessários para obtenção do título de Bacharel em Direito. **Orientador:** Prof. Me. Marco Antônio Colmati Lalo.

RESUMO: Neste presente trabalho acerca do tema “Desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho” trata-se a respeito da mulher em seu ambiente profissional e as desconformidades com relação a direitos e afins. Este estudo tem seu início apresentando o começo da busca das mulheres pelos seus direitos trabalhistas desde a revolução industrial onde era submetida a trabalho em condições mínimas de dignidade e salários bem inferiores aos dos homens. Permanecendo no contexto histórico é mostrado também quando foi que a mulher brasileira começou a conquistar direitos no âmbito trabalhista. Atualmente já ouve um grande avanço quando o assunto é em respeito à proteção dos direitos no mercado de trabalho, mas mesmo com tantos progressos ainda estamos longe do ideal. Em pleno século XXI mulheres ainda ganham menos que os homens em várias profissões mesmo a lei garantindo que todos devem ter o mesmo salário quando existe o mesmo tipo de ocupação. Além da questão salarial, as mulheres ainda têm que trabalhar quando chegam em casa após um dia inteiro trabalhando e isto é chamado de dupla jornada de trabalho um dos reflexos de nossa sociedade atual. A situação se agrava muito quando é mostrada a forma como a mulher transexual é vista no mundo profissional o que põe em evidencia o preconceito da sociedade com esta parcela da população já tão marcada por vários outros preconceitos.

Palavras chaves: Desigualdade; Mulher; Trabalho; Direitos; Salário.

ABSTRACT: In this present work on the theme “Inequalities faced by women in the labor market”, it is about women in their professional environment and the non-conformities regarding rights and the like. This study has its beginning presenting the beginning of the search for women for their labor rights since the industrial revolution

where they were subjected to work in minimum conditions of dignity and wages well below those of men. Staying in the historical context is also shown when it was when Brazilian women began to gain rights in the labor sphere. Currently, there is already a great advance when it comes to the protection of rights in the labor market, but even with so much progress we are still far from ideal. In the middle of the 21st century women still earn less than men in various professions, even the law guaranteeing that everyone should have the same salary when there is the same type of occupation. In addition to the salary issue, women still have to work when they get home after a full day of work and this is called a double workday, one of the reflexes of our current society. The situation is aggravated when the way the transsexual woman is seen in the professional world is shown, which shows the prejudice of society with this part of the population already so marked by several other prejudices.

Key words: Inequality; Woman; Job; Rights; Salary.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA. 2.1 Evolução histórica da mulher no mercado de trabalho. 2.2 Evolução histórica da mulher no mercado de trabalho brasileiro. 3. DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO. 4. NATUREZA JURÍDICA. 5. TIPIFICAÇÕES LEGAIS. 6. EQUIDADE SALARIAL. 7. DIREITO COMPARADO. 8. DUPLA JORNADA DE TRABALHO. 9. MULHERES TRANS NO MERCADO DE TRABALHO. 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS. 11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1.INTRODUÇÃO

A desigualdade sofrida pela mulher brasileira é um assunto muito recorrente principalmente com o aumento de manifestações feministas vividas no século XXI, manifestações estas que se fazem necessárias para que a mulher possa buscar seus direitos em pé de igualdade com os homens.

Nesta presente pesquisa é estudado especificamente com relação ao mercado de trabalho brasileiro que ainda se mostra muito atrasado e machista quando se toca na questão da mulher trabalhadora do Brasil, que mesmo sendo maioria da população ainda sofre com menores salários que os homens e dentre outras formas de desconformidades e discriminações.

O artigo se divide em uma breve evolução histórica, onde nos é mostrado como surgiu o direito do trabalho e quando foi que as mulheres começaram a busca pelos seus direitos profissionais. Busca também conceitualizar a discriminação no trabalho sofrida pelas mulheres. A natureza jurídica. Tipificações legais. E após isso começa de fato a se caracterizar o assunto trazendo à tona questões como equidade salarial, o direito comparado do Brasil com outros países do mundo, a dupla jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres brasileiras, e também a respeito das mulheres trans que ainda são muito “marginalizadas” pelo mercado de trabalho brasileiro.

Para que este estudo possa ter sido produzido, foi realizada a leitura de sites, e livros com autores renomados que deram o norte desta pesquisa. E também a norma dos trabalhadores brasileiros devidamente expressa no livro da CLT (Consolidação das Leis Trabalhista).

A pesquisa tem como seu objetivo principal atrair ao leitor e lhe proporcionar um olhar crítico a respeito da situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Também tem a missão de conscientizar todos de que existem leis que asseguram as profissionais e mostrar a elas que tem o direito de trabalhar em um ambiente livre de qualquer forma de desigualdade e preconceitos. E quando se mostrar necessário terem caminhos para solicitar auxílio da justiça do trabalhador brasileiro sem medo de posteriormente ter que enfrentar o desemprego por simplesmente terem ido em busca de uma vida profissional mais justa.

2.EVOLUÇÃO HISTÓRICA

2.1 Evolução histórica da mulher no mercado de trabalho

Com base no que nos diz os relatos históricos, o direito do trabalho nasceu como resultado da questão social que foi precedida na época da Revolução Industrial do Século XVIII, e da reação humanista que propôs a preservar ou garantir, que o ser humano tenha dignidade no seu local de trabalho, e com o desenvolvimento deram uma nova cara ao processo de construção de bens. No continente europeu, e outras parte do globo, que daí por diante cresceu por todo mundo, industrializado com muito mais facilidade.

A introdução da mulher no mercado de trabalho, tem como evidência a fase em que começava a se fortalecer manifestações feministas, como nos diz Amauri Mascaro do Nascimento, além disso os efeitos do capitalismo e das condições que se encontravam nas infraestruturas sociais foram sendo percebidas com bastante intensidade através da revolução industrial, que trouxe junto a si o empobrecimento e a miséria para os trabalhadores com várias famílias que se viu completamente atingidas pela miséria e se viu obrigadas a utilizar da mobilização de mão de obras feminina, de crianças e adolescentes nas fábricas e por isso é importante destacar que as piores condições de trabalho tinham que ser enfrentadas pelas mulheres que trabalhavam nas indústrias já que naquela época elas não gozavam de nenhum tipo de proteção trabalhista.

Gomes, Orlando em seu livro Contratos de 1987 diz que:

O emprego de mulheres na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão de obra barata; em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a

concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão de obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres. (GOMES, 1987, p. 261).

Como foi dito por Orlando em seu livro *Contratos as mulheres e crianças no período da revolução industrial* eram contratadas naquela época somente por serem uma mão de obra mais barata que a dos homens, já que as mesmas não gozavam dos mesmos direitos que os trabalhadores das fábricas (Direitos estes que naquela época já eram poucos.) o que resultava em ambiente de trabalho com pouquíssima ou nenhuma dignidade, as mulheres tinham que se submeter já que naqueles tempos a vida era muito difícil e não se podia recusar trabalho mesmo ele sendo bastante precário.

Após esse período da revolução industrial, deram-se início de novos tempos e então conforme diz Adriana Reis de Araújo e Tania Fernandes Mourão, desde o final do XIX, operárias que na época representavam 78.3% da força de trabalho utilizada na indústria e principalmente, no setor têxtil, tinham participado e até algumas vezes tomado iniciativa nas lutas pela redução da jornada de trabalho e pela melhoria na forma de trabalhar das fábricas. As autoras ainda afirmam que no discurso operário daquela época as mulheres eram mais vistas como mãe do que como funcionárias em si.

Entende-se então que a história da mulher no mercado de trabalho foi escrita e detalhada ao longo dos séculos dia após dia e por conta disso ainda se tem raízes profundas no passado o que resultou e colaborou para que as elas ainda sejam tratadas de forma discriminatória em seus ambientes profissionais.

2.2 Evolução histórica da mulher no mercado de trabalho brasileiro

Em nosso país de acordo com estudos históricos, o Direito do Trabalho teve seu marco inicial, com a efetivação da lei áurea que foi a lei responsável pela libertação dos escravos, mesmo essa lei não tendo sua finalidade como algo relacionado ao direito do trabalho foi graças a ela, que foi dado o surgimento de referências do Direito que representa o trabalhador brasileiro. Por este motivo esta norma conseguiu cumprir um papel tão importante para que graças a isto possa ter sido redigido as

configurações desse novo ramo do direito especializado trazendo junto a si as raízes do nosso Direito do Trabalho atual.

Logo após isso que começaram a surgir diversos diplomas legais, relacionado aos trabalhadores. Mas foi somente a partir da primeira Constituição de 1934 que começou as garantias, entre outras, a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas, direitos estes que foram sendo conquistados ao longo do tempo.

No Brasil demorou um pouco pra começar a existir leis específicas a respeito da proteção das mulheres trabalhadoras e isso devido ao momento em qual a sociedade vivia em meados dos séculos XX que era uma cultura extremamente machista.

A primeira que de fato protegia a mulher com relação aos seus direitos trabalhistas nasceu no estado de São Paulo. A lei nº 1596, de 26 de dezembro de 1917, que alegava a Serviços de Saúde do Centro de Vigilância Sanitária que restringiu mulheres de trabalharem em indústria em seus nove meses de gravidez e no primeiro puerpério (período que decorre desde o parto até que os órgãos genitais e estado geral da mulher voltem as condições normais).

Já em âmbito federal o Departamento nacional de Saúde Pública decretou a lei nº 16.300, de 21 de dezembro de 1923, que estabelecia as mulheres que exercia suas funções em empresas e comércio um descanso de 30 dias antes e outros 30 dias depois do parto.

Após estes períodos passamos ainda por várias e trocas de constituições e leis, até chegarmos ao que estamos atualmente com uma drástica e visível melhora, mas ainda precisamos evoluir mais e mais para que possamos chegar ao ideal.

3. DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Hoje muito se discute a respeito da desigualdade de gênero no campo trabalhista, muita coisa melhorou do passado até os dias atuais, mas ainda estamos muito longe do que é realmente ideal para a trabalhadora brasileira.

A palavra desigualdade do latim *aequalitate*, igualdade, antecedita do prefixo *dês* que indica negação. É tudo aquilo de caráter, estado de coisas ou pessoas que não são iguais entre si; dessemelhança, diferença. Desigualdade esta que as mulheres CIS (Cisgeneridade é a condição da pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao gênero que lhe foi atribuído no nascimento.) e TRANS (transgênero significa "denotar ou se relacionar com uma pessoa cujo senso de identidade pessoal e gênero não

corresponde ao sexo de nascimento".) sofrem até hoje, devido ao preconceito que a sociedade tem por conta de suas condições biológicas e psicológicas.

A questão da desigualdade de gênero nos é escancarada quando se toca no âmbito do Direito do Trabalho onde nos é mostrado que ainda em pleno século 21 as mulheres CIS, ainda sofrem com o preconceito e descaso pelo simples fato de serem consideradas o famigerado "sexo frágil" que hoje está muito mais que claro que de "frágil" não tem nada. Já no caso das mulheres transgêneros a questão muda de figura e a homofobia passar o limitador desta parcela da população.

A discriminação acontece de inúmeras maneiras e dentre estas está a desigualdade de remuneração para funções iguais feitas por homens, a dupla jornada de trabalho que ainda ocorre em vários lares brasileiros (é todas aquelas mulheres que levam uma rotina de ter que chegar em casa "trabalhar" cuidando de filhos e marido. Etc...) e por último, mas não menos importante as questões das mulheres transexuais que são tão marginalizadas pelo mercado de trabalho.

Diante de todo estes expostos é possível se destacar que os mecanismos discriminatórios são acionados especialmente quando as mulheres se adentram em profissões e atividades tipicamente masculinas, como por exemplo a construção civil que é um campo profissional que até pouco tempo atrás era quase que exclusivamente composto somente por homens. Isso ainda existe devido ao machismo que ainda está presente no mercado de trabalho onde erroneamente o homem é considerado mais "produtivo" com o pretexto de que possuem maiores predicados para realização de tais tarefas, o que obviamente hoje está mais que provado que este tipo de comportamento não se deve ser mais aceito, e isto porque a mulher vem crescendo bastante em ramos profissionais que antigamente era composto somente por homens.

As mulheres são a maioria no Brasil, vivem mais são a maioria na educação formal, e ocupam 44% das vagas validas de emprego, mas ainda assim são 29% maior com relação aos homens desempregados. Devido a todos estes fatores sabemos que não é justo e ainda existir este tipo de discriminações em pleno século 21 já que pra que um Estado possa ser considerado um bom lugar para se viver deve oferecer por meio de políticas uma nação justa e igualitária.

Muito se discutiu a respeito da inclusão delas nos postos de emprego, conforme diz Adriane Reis de Araújo e Tânia Fontenele Mourão que em sua obra cita Norberto Bobbio;

Toda a superação desta ou daquela discriminação é interpretada como uma etapa do progresso da civilização. Jamais, como em nossa época, foram postas em discussão as três fontes principais de desigualdade entre os homens: a raça, o sexo e a classe social.

Para Bobbio superar e extinguir a discriminação significa que a civilização está atingindo o progresso, tal entendimento pode ser introduzido no sentido da evolução da mulher no mercado de trabalho pois entende-se que extinguir o preconceito e a desigualdade é sem dúvida um grande avanço na sociedade, e por este motivo é que as mulheres buscaram isto ao longo de tantos anos. Portanto onde existe qualquer tipo de discriminação e preconceito não se deve falar em igualdade, e é por isso que as mulheres vêm ao longo de todos esses anos vem batalhando pela igualdade plena de direitos principalmente na relação de trabalho, naquilo que elas podem ser comparadas aos homens. Muita coisa já vem se alterando com leis, e normas que auxiliam as mulheres acerca da proteção dos seus direitos. Mas mesmo o ordenamento jurídico oferecendo proteção ainda assim precisa-se de avanço e conscientização para que elas possam reivindicar a proteção legal no seu ambiente de trabalho e também diretamente no poder judiciário.

4. NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica acerca deste tema da pesquisa se enquadra nos Direitos Humanos que prevê que mulheres CIS e TRANS tem o direito de igualdade plena e de estar livre de qualquer tipo de preconceito.

De acordo com o Direito Constitucional é expressamente proibido qualquer forma de segregação salarial por motivos de sexo, idade cor ou estado civil, de acordo com o que está redigido no art. 7º, XXX:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Já em relação consolidação das leis dos trabalhadores (CLT) o art. 5º nos dá uma luz sobre os direitos dos trabalhadores no Brasil que diz: "A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo." Sendo assim percebemos que a natureza jurídica acerca do tema pesquisado é de natureza mista já que estão protegidas pelos Direitos Humanos, Direitos Constitucionais e aos Direitos dos Trabalhadores.

5. TIPIFICAÇÕES LEGAIS

A Constituição Federal de 1988 foi a pioneira do avanço da nova tese que prevê que homens e mulheres são iguais, e isso já nos é evidenciado logo no artigo 5º da Constituição Federal:

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.

Os artigos 372 a 401 da CLT que descreve a proteção ao trabalho da mulher e a CF lhe assegurando nos seguintes casos: Licença à gestante, sem que seja prejudicada economicamente com afastamento de 120 dias. Restrição de desigualdade de remuneração e função entre ambos os sexos. Garantia da mulher grávida desde que comprove a gravidez até os 5 meses depois do parto.

Assim sendo a CF em seus artigos 5º | 7º, XVIII e XXX | 201, III, "reforçam que homens e mulheres são iguais em seus direitos e obrigações proibindo diferença salarial.

Já o artigo 391 protege as mulheres que contraírem matrimônio ou que estão grávidas, garantindo que estas não podem perder seu emprego por se encontrarem nestas condições:

Art. 391 - 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.

Em relação a amamentação a OIT (Organização Internacional do Trabalho) estabeleceu no critério nº 103 que diz "Se a mulher amamentar seu filho será autorizado a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos, cuja duração será fixada pela legislação nacional".

A mulher também é protegida com relação a norma que limita a quantidade de peso que uma trabalhadora do sexo feminino pode pegar visto que uma profissional por limitações físicas e biológicas não conseguem realizar determinadas tipos de tarefas da mesma formas que os homens.

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Já com relação a aposentadoria devido as recentes mudanças até pouco tempo atrás as mulheres podiam se aposentar com 60 anos de idade com as mudanças agora é por tempo de serviço, por isso ficou decidido que a mulher deve ter pelo menos 30 anos de tempo de serviço. Para saber se tem direito ao benefício da aposentadoria é

preciso somar a idade com o tempo de contribuição e atingir 85 pontos para mulheres e 95 para os homens. Por exemplo: Uma mulher de 53 anos que já tiver contribuído com a previdência durante 32 anos ($53 + 32 = 85$ pontos), já tem o direito de se aposentar. Para mulher também lhe é dado o direito de tirar licença em caso de aborto espontâneo ou acidental de acordo com o art. 395, CLT:

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

A lei também protege com relação a igualdade salarial:

Art. 377 — A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma, a redução de salário.

Portanto conforme está explicitado no artigo as trabalhadoras não podem receber um salário menor que o do homem quando ambos exercem a mesma função, e as empresas que desobedecerem esta norma podem ter de pagar 20 vezes o valor do salário mínimo de acordo com multas determinadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego.

É importante que as mulheres tenham conhecimento acerca de todos os seus direitos não se permitem passar por qualquer natureza de discriminação tanto no âmbito pessoal quanto no profissional. Todos somos iguais perante a lei, e as profissionais devem ter seus direitos respeitados e sua relação de emprego protegida contra injustiças e arbitrariedades.

6. EQUIDADE SALARIAL

Quando o tema é equidade salarial entre homens e mulheres no país, o cenário ainda é discutível no Brasil. A lei protege a mulher com relação a igualdade salarial trazendo à tona normas e leis que asseguram e responsabilizam empresas que não cumprem com a CLT. Mas ainda assim as profissionais ganham cerca de 30% menos que os homens, mesmo com elas exercendo a mesma função e tendo qualificação e formação profissional equivalentes.

Ainda no ano de 2018, agora de acordo com o IBGE, as mulheres representavam 45,3% das pessoas com empregos formais, porém recebendo cerca de 79,5% do salário total que os homens recebem, com uma jornada de trabalho semanal de menos 4,8 horas, mas isso não significa que elas trabalham menos visto que também não podemos deixar de contar o tempo que é dedicado as tarefas de cunho domésticos e cuidados com a família.

Mesmo as mulheres sendo garantidas na lei de que elas têm direito de receberem um salário justo e igual ao dos homens que ocupam as mesmas funções isso não é regamente seguido pelos empregadores, como é evidenciado na tabela abaixo:



Gráfico 1: Fonte: Quero Bolsa, com dados do Cadastro Geral de Empregados Desempregados (CAGED) do Ministério da Economia

Mas porque isto acontece? Segundo a promotora Luana Lima Duarte, do MPT-SP (Ministério Público do Trabalho do Estado de São Paulo) é de que denuncia de desigualdade salarial só ocorre quando a mulher já saiu da empresa: "Aí já é tarde. Por isso, precisamos ter programas de prevenção, com ações de conscientização feitas pela Secretaria do Trabalho, do governo federal." Explica Luana Lima Duarte.

Além disso as mulheres também têm medo de denunciar as empresas que comentem esses tipos de infrações por medo de punições dentro do emprego ou até mesmo do desemprego já que muitas vezes quem denuncia a empresa estando trabalhando lá é demitido.

De acordo com censo realizado pelo IBGE em 2010 as mulheres mesmo sendo a maioria no mercado de trabalho ainda sim é minoria quando se trata com relação a pessoas ricas no Brasil, de acordo com o estudo os homens correspondem com cerca de 44% a mais com relação a riqueza que as mulheres.

Mas isso se dá muitas vezes ao fato de que mulheres são minorias em cargos de chefia que conseqüentemente lhes proporcionam um poder econômico menor. De acordo com o estudo mais recente realizado pelo Inspira com a Talenses No Brasil, apenas 13% das empresas têm CEOs mulheres. Ainda segundo a pesquisa, elas ocupam 26% dos cargos de diretoria, 23% dos postos de vice-presidentes e 16% dos cargos em conselhos. De modo geral, elas têm, em média, 19% dos cargos de liderança nas empresas brasileiras.

Por isto é importante conscientizar as mulheres com relação aos seus direitos já que muitas delas nem tem conhecimento quanto a eles e por este motivo deixam "passar batido" impunidades sofridas dentro do seu ambiente de trabalho.

7.DIREITO COMPARADO

Com relação a diferença da forma como o mercado de trabalho se apresenta ao público feminino em outros países pode-se observar que no Brasil ainda continua bastante atrasado com relação a outras partes do mundo.

Para se ter uma ideia de acordo com estudos realizado no ano de 2019 o Brasil ocupa a 132º posição no ranking de equidade salarial entre homens e mulheres com ambos exercendo a mesma função.

Em contramão ao Brasil vemos exemplos de países considerados desenvolvidos que conseguem fazer com que as mulheres tenham seus direitos a igualdade respeitados em seu ambiente de trabalho graças a leis que foram especialmente idealizadas para proteção de seus direitos.

De acordo com um índice divulgado pela PwC (PricewaterhouseCoopers) no ano de 2019 os 10 melhores países para as mulheres trabalharem se encontram em sua grande maioria no continente europeu e que também são países com alto índice de desenvolvimento humano neste índice foram medidos critérios como igualdade de renda entre homens e mulheres, acessibilidade a oportunidades de empregos e segurança no ambiente de trabalho. Nesta lista em primeiro lugar encontra-se a Islândia, seguida por Suécia, Nova Zelândia, Eslovênia, Noruega, Luxemburgo, Dinamarca, Polônia, Finlândia e Bélgica. Nestas localidades as leis se fazem valer e os governos locais sempre buscam evoluções e melhorias com relações a luta pela igualdade plena e colaboram para criação de direitos e políticas públicas que protegem suas profissionais.

Ao observar países que fazem valer direitos trabalhistas com tamanha eficiência pode-se comprovar que o Brasil apesar de ter normas que se apresentam como de proteção a igualdade trabalhista ainda tem muita dificuldade em aplica-las na pratica devido ao medo que a maioria da população feminina do desemprego já que inúmeros lares brasileiros são chefiados por mulheres. Para que uma nação possa

se tornar desenvolvida deve- se buscar a equidade no campo trabalhista para que assim o Estado alcance melhores níveis de evolução social e afins.

8.DUPLA JORNADA DE TRABALHO

Além da questão da diferença salarial as mulheres ainda são praticamente obrigadas a ter que suportar a dupla jornada de trabalho já que quando chegam em suas casas cansadas após um dia estafante de trabalho devem arcar com as responsabilidades de mãe de família no cuidado com filhos, marido e trabalhos domésticos relacionados a casa, por isso de acordo com uma pesquisa realizada pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Aplicada), as mulheres trabalham cerca de 7,5 horas a mais com relação ao homens. E isso mostra que as mulheres acabam trabalhando bem mais que os homens.

Mas isto é uma questão mais cultural na maioria das famílias brasileiras, não obstante a desigualdade no mercado de trabalho feminino, as mulheres devem realizar os serviços domésticos sem remuneração, para depois poderem descansar para o próximo dia de trabalho.

Aliás alguns homens revelaram na pesquisa que até auxiliam as mulheres de suas casas nos serviços domésticos, porém na maioria das vezes realizando serviços mais simples. Com relação a isto também é possível observar que quanto maior o grau de instrução dos homens maior seu nível de consciência de eles devem ajudar suas esposas nos cuidados do lar isso de acordo com Marina Águas que é analista de pesquisa: "Em geral, quanto mais instruído, mais pessoas dizem realizar tarefas, mas elas ao mesmo tempo dedicam menos horas do que as pessoas menos escolarizadas." aponta Marina.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) há também diferença com relação as atividades exercidas nas famílias os homens costumam ser mais participativos em atividades recreativas com os filhos (ler, desempenhar atividades lúdicas, etc...), mas já para realizar atividades de cunho obrigacional (estudar, frequentar reuniões escolares, etc...) a coisa muda de figura porque aí já passa a responsabilidade para mulheres, refletindo dessa forma que as obrigações domésticas na maioria das vezes sempre pertence a dona de casa.

Muitas das vezes viver sob estes termos que é imposto pela sociedade machista causam a esta mulheres problemas de saúde físicos e mentais. E isto também causa consequências em seus ambientes de trabalho formal sendo este estresse causado pela dupla jornada de trabalho que é motivo de advertências demissões e afins.

8.MULHERES TRANS NO MERCADO DE TRABALHO

Atualmente além da questão do preconceito já enraizado de séculos, esbarramos hoje em dia com a questão da discriminação sofrida pelas mulheres transgênero que sofrem com este duro reflexo da sociedade pelo simples fato de serem quem são, fazendo então com que se sujeitem às condições de trabalhos muito precárias sem qualquer amparo legal ou na maioria dos casos terem que se sujeitar a prostituição por falta de oportunidade no mercado de trabalho.

De acordo com o ANTRA (Associação nacional de travestis e transexuais), mais de 90% dos transexuais vivem unicamente da prostituição. Com esses dados é possível observar que a sociedade designou que estes seres humanos não possuem potencialidades para exercer outras funções laborais que não seja o trabalho sexual.

Isto acontece parte devido ao preconceito que ainda existe na população de marginalizar esta parte tão frágil da sociedade que já é marcada muitas das vezes pelo desprezo da própria família que obriga estas mulheres a saírem de casa, e sem empregos formais se veem obrigadas a se prostituir para terem o que comer e um lar para morar. Este preconceito é bastante evidenciado no relato da TRANS Odara da Matta Soares que antes de dar início a sua transição trabalhava em uma loja de departamentos, mas que logo quando concluiu este processo foi demitida:

Antes eu conversei com a gerência, perguntei se teria algum problema e me falaram que não. Quando eu fui dispensada, mesmo sendo uma das melhores funcionárias, percebi que competência não era o critério mais importante e isso me devastou.

Este relato é somente um de milhares de outros que se misturam e caem em esquecimento devido ao preconceito que ainda se encontra na sociedade e escancara também o quanto a sociedade ainda não é capaz de aceitar o TRANS como um cidadão comum que só quer poder construir uma vida sem ter que viver embaraçados.

No meio disto ainda se esbarra com a questão da evasão escolar que resulta na baixa escolaridade sendo um dos impeditivos para se ter um emprego, segundo dados do projeto Além do Arco-Íris da AfroReggae apenas 0,2% da população TRANS está na universidade e 72% não concluiu o ensino médio.

Para que se possa haver soluções quanto este problema enfrentado pela população TRANS do Brasil é necessário a existência de políticas públicas que ainda são escassas e claro políticas internas dentro das próprias empresas que facilitem a contratação desta parte tão discriminada e marginalizada da população.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho foi abordado a respeito do tema “Desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho” onde foi mostrado a respeito de algumas das desconformidades e dificuldades que as mulheres sofrem neste meio tão machista que é o mercado de trabalho brasileiro. Ao chegarmos nas considerações finais, percebe-se de que a sim um avanço com relação ao tema “Desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho”, mas ainda assim há um longo caminho a ser percorrer com relação a este paradigma.

Como foi apresentado durante o texto mulheres ainda sofrem com o preconceito do mercado de trabalho, a falta de igualdade salarial entre elas e os homens. Existe também a questão da dupla jornada de trabalho que como foi descrito no artigo ainda assola a maioria dos lares brasileiros.

Para serem vencidas estas barreiras que são impostas pela sociedade machista e antiquada é necessário informação e como está descrito no tópico “Tipificações Legais” existem leis que resguardam o direito das mulheres brasileiro e estes devem ser usados apesar de todas as dificuldades e do risco eminente do desemprego não se deve deixar “passar batido” infrações de empresas que descumprem a lei.

Foi possível observar também como alguns países conseguem transformar a vida de suas profissionais mais justas e sem nenhum tipo de discriminação graças a leis que realmente funcionam, e que seria bastante interessante que os governantes do Brasil de certa forma se inspirasse nestas nações, para que assim possa se desenvolver de forma igualitária.

Também é abordado neste artigo a questão das dificuldades sofridas pelas mulheres TRANS de conseguirem uma colocação no mercado de trabalho formal, visto que devido ao preconceito ainda enraizado na população faz com que estas mulheres ainda tenham se submeter ao mercado da prostituição para ter da onde tirar um sustento.

A finalidade deste artigo é informar e conscientizar as mulheres que devem ir em busca de seus direitos, sem medo de enfrentar fila do desemprego simplesmente por terem ido em busca de uma vida laboral mais justa e igualitária e possibilitar assim para que futura gerações de mulheres profissionais possam ter esperança de um futuro em que prevaleça a igualdade no âmbito trabalhista.

10.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987. 261 p.

BRANDALISE, CAMILA. Desigualdade salarial entre homens e mulheres. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/01/16/desigualdade-salarial-homens-e-mulheres.htm>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

FERREIRA, VANESSA. Igualdade de gênero? Mulheres têm 19% dos cargos de chefia no país. Disponível em: <<https://www.creditas.com/exponencial/igualdade-de-genero-e-lideranca/>>. Acesso em: 21jun. 2020.

JORNAL CONTÁBIL. Equidade salarial no Brasil ainda é desafio a ser vencido. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/equidade-salarial-no-brasil-ainda-e-desafio-a-ser-vencido/>>. Acesso em: 05 mai. 2020.

LUZ, GABRIELA. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://www.google.com.br/amp/s/m.monografias.brasilecola.uol.com.br/amp/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>>. Acesso: em 02 mai. 2020.

MCCARTHY, NIALL. 10 Melhores países para as mulheres trabalharem em 2019. Disponível em: <<https://forbes.com.br/listas/2019/03/10-melhores-paises-para-mulheres-trabalharem-em-2019/>>. Acesso em: 01 jun. 2020.

METADADOS. Relação trabalhista entenda os direitos da mulher. Disponível em: <<https://www.google.com.br/amp/s/www.metadados.com.br/blog/relacao-trabalhista-entenda-os-direitos-da-mulher/%3famp>>. Acesso em: 03 mai. 2020.

MUNIZ, CAMILA. Ranking revela profissões com maior desigualdade de salários para homens e mulheres. Disponível em: <<https://extra.globo.com/emprego/ranking-revela-profissoes-com-maior-desigualdade-de-salarios-para-homens-mulheres-23561597.html>>. Acesso em: 20 mai. 2020.

PESSOA, LARISSA. Transgêneros narram a luta para ingressar no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://www.jornalcruzeiro.com.br/suplementos/mix/transgeneros-narram-a-luta-para-ingressar-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

REVISTA AZMINA. Emprego formal ainda é exceção entre pessoas trans. Disponível em: <<https://azmina.com.br/reportagens/trans-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 04 jun. 2020.

TELAVITA. Dupla jornada estresse feminino. Disponível em: <<https://www.telavita.com.br/blog/dupla-jornada-estresse-feminino/>>. Acesso em: 02 jun. 2020

VILLAS BÔAS, BRUNO. Dupla jornada faz mulheres trabalharem 3,1 horas a mais que homens. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/04/26/dupla-jornada-faz-mulheres-trabalharem-31-horas-a-mais-que-homens.ghtml>>. Acesso em: 26 jun.2020.