

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Lenice Aparecida Uehara
Natalia Alexandre da Silva de Oliveira
Paula Marcondes de Godoy
Tatiane Lopes Souza

PROTEÇÃO ESTATAL A SAÚDE DAS MULHERES NO TRABALHO

Fernandópolis
2020

Lenice Aparecida Uehara
Natalia Alexandre da Silva Oliveira
Paula Marcondes de Godoy
Tatiane Lopes Souza

PROTEÇÃO ESTATAL À SAÚDE DAS MULHERES NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Serviços Jurídicos, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação do Professor Álvaro Henrique Dias Moreira Júnior.

Fernandópolis
2020

Lenice Aparecida Uehara
Natalia Alexandre da Silva Oliveira
Paula Marcondes de Godoy
Tatiane Lopes Souza

PROTEÇÃO ESTATAL À SAÚDE DAS MULHERES NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Serviços Jurídicos, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação do Professor Álvaro Henrique Dias Moreira Júnior.

Examinadores:

Álvaro Henrique Dias Moreira Júnior

Débora Jaqueline Gimenez Fernandes Fortunato

Éder Junio da Silva

Fernandópolis
2020

DEDICATÓRIA

Às nossas famílias e amigos que tanto nos incentivaram para a realização desse curso e nos apoiaram durante a elaboração desta pesquisa.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos os professores por nos proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto se dedicaram a nós, não somente por terem ensinado, mas por terem nos feito aprender. A palavra mestre nunca fará justiça aos professores dedicados, quais, sem nominar, terão os meus eternos agradecimentos.

EPÍGRAFE

“Nunca se esqueça de que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados. Esses direitos não são permanentes. Você terá que manter-se vigilante durante toda a sua vida.”
(Simone de Beauvoir).

PROTEÇÃO ESTATAL À SAÚDE DAS MULHERES NO TRABALHO

Lenice Aparecida Uehara
Natalia Alexandre da Silva Oliveira
Paula Marcondes de Godoy
Tatiane Lopes Souza

RESUMO: O presente trabalho tem objetiva a realização de um estudo acerca dos direitos e proteção Estatal à saúde das mulheres e como isto é aplicado no dia a dia brasileiro. Inicialmente, serão trabalhadas algumas características relativas aos direitos. Seguidamente, o estudo será direcionado à identificação da culpabilidade no sistema vigente, descrevendo as hipóteses legais de relações trabalhistas referentes às mulheres, e a aplicação dada a esta classe, tais como as medidas postas em prática e as que ainda precisam ser colocadas, devido ao tão grande quadro de inclusão das mulheres no meio de trabalho. Em síntese, o estudo demonstrará que existem muitos ganhos durante estes períodos de lutas pela igualdade de gênero, porém, ainda é apenas uma caminhando para que a realidade desta classe trabalhadora ganhe ainda mais, com liberdade devida a sua capacidade, e que as resoluções estatais conjeturadas na legislação do trabalho possam trazer benefício concreto. Em vista disto, questões referentes a este assunto podem trazer a face da realidade soluções a este problema antiquíssimo mostrando acima, com importância e a relevância sobre o tema, onde ainda no século XX, há necessidade de discutir discriminação de gêneros.

Palavras-chave: Trabalho. Discriminação de Gêneros. Direitos.

ABSTRACT: The present work aims to carry out a study about the State rights and protection to the health of women and how this is applied in Brazilian daily life. Initially, some characteristics related to rights will be worked on. Then, the study will be directed to the identification of culpability in the current system, describing the legal hypotheses of labor relations referring to women, and the application given to this class, such as the measures put in place and those that still need to be put in place, due to the such a big picture of inclusion of women in the workplace. In summary, the study will demonstrate that there are many gains during these periods of struggles for gender equality, however, it is still only one step forward so that the reality of this working class gains even more, with freedom due to its capacity, and that state resolutions conjectured in the labor legislation can bring concrete benefit. In view of this, questions related to this subject can bring the face of reality solutions to this ancient problem showing above, with importance and relevance on the topic, where still in the 20th century, there is a need to discuss gender discrimination

Keywords: Job. Gender Discrimination. Rights.

1. INTRODUÇÃO

A mulher sempre marcou presença em todas as etapas da humanidade, nos tempos anteriores teve sua importância fundamental na construção da família, sendo esta sua exclusiva preocupação.

Nas últimas décadas a mulher deixou essa exclusividade e passou a lutar por um espaço no campo de trabalho formal, o que fez com que toda uma sociedade sofresse modificações, além de ser economicamente viável, foi uma mudança social.

A mulher, na busca desta mudança constante na sociedade, se depara com barreiras sociais, de acordo com os dados publicados referentes à estatística social pelo IBGE, atualizado em 04/07/2019, as mulheres ganham menos que os homens, mesmo sendo a maioria com ensino superior. O que foi levado em conta para esta pesquisa, foi o rendimento médio de mulheres trabalhando, ente 25 e 49 anos de idade (R\$ 2.050), onde equivaleria a 79%, do que era recebido pelos homens, neste mesmo grupo etário.

Nesta mesma pesquisa, a economista e analista dos indicadores, Betina Fresneda, explica que os resultados educacionais não refletem no mercado de trabalho. De acordo com ela, as mulheres têm iguais ou maiores instruções educacionais que os homens, “Deveriam estar ganhando mais, porque a principal variável que explica o salário é educação. Você não só tem um salário médio por hora maior, como na verdade essa proporção é menor.” O tempo dedicado aos cuidados aos menores de idade ou os afazeres domésticos ainda é maior entre as mulheres do que entre os homens.

“Por qualquer nível de desagregação que a gente faça, seja por regiões, como por raça ou por grupo de idade, há mulheres se dedicando com um número de horas bem maior do que os homens a esse tipo de trabalho” ressaltou a pesquisadora do IBGE, Caroline Santos.

Este assunto é de suma importância, porque dá a clareza sobre um trabalho que é realizado sem remuneração, onde além do trabalho formal, a mulher necessita dedicar tempo para executar esta atividade.

Ficando nítido que as mulheres ficam sobrecarregadas, por se dividir entre os trabalhos domésticos e o remunerado, e em alguns casos são expostas a trabalhos precários, onde seus direitos não são respeitados, sofrendo a influência machista, cansaço físico e emocional e mesmo assim, obrigadas a aceitar a situação por necessidade financeira.

2. PRESSUPOSTOS TEÓRICOS

2.1. CONCEITO

Conseguir uma vaga no mercado de trabalho continua sendo um tabu para as mulheres e, segundo dados da Organização Mundial do Trabalho (OIT), a diferença de gêneros no mercado de trabalho quase não diminuiu nos últimos 27 anos, e a possibilidade de entrar no mercado chegou a 26% menor que a de possibilidade adquirida por homens no ano de 2018, com isto, apenas um aumento de 1,9 % nestes 27 anos.

Desde os primórdios da humanidade têm-se exemplo de trabalho destinado de acordo com o gênero, onde a mulher se responsabiliza com serviço relacionado ao cuidado da moradia e cuidado com a família e o homem com a parte da pesca e agricultura, ou seja, o sustento.

A partir do momento que a mulher adentrar em uma atmosfera até então masculina, baseada em ideais enraizados na sociedade funcionalista ao longo do tempo, houve dificuldades na transformação social, dando início às barreiras relacionadas ao gênero.

O Estado adotou medidas para o incentivo às contratações de trabalhadoras e para a manutenção dos contratos de trabalho, de forma a garantir o trabalho feminino com equidade e iguais condições ao dos homens.

Após a primeira promulgação de ordem constitucional, os legisladores voltaram-se com maior atenção aos cuidados com o ambiente de trabalho da mulher, aprimorando, ao longo dos anos o texto constitucional e as normas infraconstitucionais, de forma a impedir e punir toda e qualquer forma de discriminação ao trabalho da mulher.

Os fundamentos que diferenciam as mulheres no local de trabalho são de cunho biológico e social. Há leis que protegem especificamente as mulheres, que são justificadas pela sua condição mais frágil e pelo fundamento social em proteção à família. Daí o porquê do trabalho da mulher ser especialmente protegido, de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais.

É viável, portanto, que existam leis que protejam a saúde física e psicológica da mulher, tendo em vista que a mulher é sobrecarregada com os trabalhos domésticos, cuidado com os filhos e a família, além da sua condição biológica como mencionado acima.

2.2. NATUREZA JURÍDICA

O tema deste trabalho tem influência do direito trabalhista e previdenciário, pois é a base onde se estuda os deveres e garantias nas relações de trabalho.

No entanto, temos alguns meios de busca para garantir um estudo mais completo e preciso como a CLT, a Constituição Federal e a ONU, que contribuem para que o direito da mulher no trabalho seja resguardado.

As leis a respeito mostram até onde as trabalhadoras são amparadas, como buscar ajuda e quais os direitos garantidos. Unindo assim os estudos nessas áreas, podemos ter uma opinião concreta sobre o assunto.

2.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Na sociedade pós-moderna a mulher estava submetida ao poder do homem. Em seguida, sujeita ao poder marital, onde além de estar sob o poder do homem, se tinha a visão que as mulheres eram propriedades de seus cônjuges e tinham a função de satisfazê-los sexualmente, independentemente de sua vontade, sendo o estupro na esfera matrimonial inaceitável.

Mesmo com as desvantagens que o sexo feminino possuía no meio social e no ingresso ao trabalho, os dados atuais comprovam que a luta foi constante e violenta, sendo assim, adquiridos direitos que antes não eram nem cogitados.

Em 19 de abril de 1879 foi promulgado o decreto de lei 7.247 que dava a possibilidade de ingresso à universidade e ao ensino de nível superior imperiais, ainda que, para isto, fosse necessário o consentimento do pai ou do marido.

No início do século XX os direitos das mulheres evoluíram imensamente, o que possibilitou uma grande participação no meio de trabalho. Já em 1934, a mulher obteve o direito constitucional ao voto, para escolher seus representantes na política, o artigo 246, do código civil foi modificado, o qual passou a garantir o direito ao trabalho e ao patrimônio particular sem que este estivesse vinculado aos bens da família, exceto quando houvesse um pacto nupcial.

Somente em 1977 foi sancionada a lei do divórcio n. 6.515, que apresentou a possibilidade da separação judicial, o que nesta época foi um tabu a ser quebrado, já que a mulher divorciada não era bem vista na sociedade, ganhado assim a construção de uma liberdade a ser conquistada pela independência em relação ao homem.

Juntamente com a intervenção do Estado surgiram ações como a primeira delegacia da mulher, inaugurada no Brasil na cidade de São Paulo, em 1985, no intuito de coibir violências domésticas e sexuais. Portanto, a Constituição de 1988 serviu como o divisor de águas para a ascensão da mulher no meio social, trazendo a igualdade entre homens e mulheres.

Por fim, o decreto Nº 4ª 377 de 13 de setembro de 2002, promulgou a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Foram muitas conquistas até o presente, e a mulher permanece ganhando espaço em todos os campos sociais, culturais e financeiros. A Constituição Federal trouxe a igualdade para todos perante a lei, com isto, a mulher esteve mais amparada juridicamente, a fim de obter resultados na sociedade e conquistas sólidas de direitos humanos e trabalhistas

2.4. TIPIFICAÇÃO LEGAL

Segundo a ONU - Organização das Nações Unidas - os direitos das mulheres são:

[...] direito à vida, direito à liberdade e a segurança pessoal, direito à igualdade e a estar livre de todas as formas de discriminação; direito à liberdade de pensamento; direito à informação e a educação; direito à privacidade; direito à saúde e a proteção desta; direito a construir relacionamento conjugal e a planejar sua família; direito a decidir ter ou não ter filhos e quando tê-los; direito aos benefícios do progresso científico; direito à liberdade de reunião e participação política; direito a não ser submetida à tortura e maltrato.

A Carta Magna brasileira prevê como princípio fundamental a isonomia, a qual determina que homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações (art. 5º).

Importantes direitos foram conquistados em favor das mulheres até os dias de hoje no âmbito federal, conforme o art. 7º da Constituição Federal de 1988, o qual estabelece a proteção no mercado de trabalho à mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX), bem como a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX).

Para os direitos trabalhistas, a licença-maternidade de 120 dias é vista como uma das maiores conquistas das mulheres, a qual define que é devido o referido período sem trabalho à empregada gestante e à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente (arte. 392 e 392-A da CLT).

No âmbito previdenciário, o salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste (art. 71 da Lei 8.213/1991).

2.5. DIREITO COMPARADO

A Proteção Estatal à saúde da mulher no Brasil tem amparo nas leis vigentes, as quais garantem o direito ao trabalho das mulheres. No exterior, há aqueles que dão proteção total, assegurando não só os direitos, mas também uma fiscalização rigorosa para que sejam respeitados, bem como há os que não têm leis que possam dar genuíno suporte ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho.

No Brasil, a Constituição Brasileira de 1988 foi um marco na ideia de igualdade entre homens e mulheres, visto que, anteriormente, o direito somente visava à proteção das mulheres no lar e, a partir desta Constituição, a proteção foi ampliada para o setor de trabalho, derrubando, assim, um sistema patriarcal até então existente, apresentando uma redução considerável na discriminação entre os gêneros no âmbito de trabalho. Embora ainda persista a desigualdade salarial entre homens e mulheres e a responsabilidade para o sexo feminino de cuidados com os filhos e as atividades domésticas, este quadro vem se alterando como uma ação necessária do dia a dia do cotidiano social.

O Irã, de acordo com uma recente pesquisa intitulada “Women, Business and the Law”, encontra-se entre os quatro piores países em relação aos amparos legais ao trabalho feminino. Dubiamente, o artigo 20º da Constituição do Irã prevê a igual proteção da lei para homens e mulheres. Porém, só aborda os direitos das mulheres mais explicitamente no artigo 21, afirmando que “o governo deve garantir os direitos das mulheres em todos os aspectos, em conformidade com o critério islâmico.

Sendo assim, o artigo 21 limita os direitos das mulheres de acordo com os princípios islâmicos e afirma que devem ser entendidos em seu contexto religioso. O que constitui o “critério islâmico” é muito vago e, com isso, podem servir como forma de desqualificar uma mulher para concorrer à presidência, por exemplo, devido à dualidade da interpretação do artigo 115 da Constituição.

Já, de acordo com o artigo 163, a nomeação de juízes deve se dar de acordo com os critérios da fiqh (jurisprudência islâmica que averigua a Sharī'ah), e o artigo 1 dessa lei estabelece que os juízes devem ser escolhidos “entre homens qualificados”.

Dessa forma, após a implementação de tal lei, todas as mulheres nos cargos de juízas foram rebaixadas para cargos com funções inferiores ou administrativas. Esses são alguns dos exemplos em que a lei iraniana proíbe mulheres de terem acesso a algumas posições de trabalho.

Os países em que os direitos são totalmente garantidos por lei, como por exemplo, o Canadá utiliza método de total igualdade de gênero no trabalho. O Canadá, portanto, é considerado como um dos melhores países do mundo para as mulheres crescerem profissionalmente.

De acordo com a mesma pesquisa que avaliou as leis e as garantias das mulheres em todos os países, o Canadá ficou entre os melhores pontuados no ranking, e o Brasil com a 68ª posição, neste relatório além de avaliar a evolução na última década mostra uma pesquisa detalhada onde países como Luxemburgo, Suécia, Letônia, Bélgica, Dinamarca e França tiraram nota máxima. Além disso, os franceses tiveram destaque, quanto à evolução desde 2009, já que foram criadas leis severas contra o assédio no trabalho, violência doméstica e licença parental remunerada.

Verificando assim, que é preciso um sistema de leis protecionista, para que se possa alcançar a igualdade de gênero no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho.

2.6 CURIOSIDADES

No Irã, após a Revolução Islâmica de 1979, em pouco tempo, foi modificado o modo das mulheres se vestirem, como usavam o cabelo e a maneira que se comportavam.

Em 1976 as iranianas vestiam roupas ocidentalizadas, como jeans justo, minissaias e blusas com mangas curtas, podiam caminhar nas ruas do Ira mostrando os brincos e maquiagem, de modo que, hoje em dia, ao sair às ruas as mulheres precisam vestir um casaco até os joelhos e um lenço,

Em 1977 as mulheres estudavam na universidade de Teerã e frequentavam cabeleireiras sem a necessidade de cobrir a cabeça quando um homem entrasse se recinto.

No início dos anos 1980 as autoridades muçumanas colocaram com vestimenta obrigatória, o uso do véu islâmico a todas as mulheres, qualquer que fosse sua religião ou nacionalidade

Em 1980 as orações continuam sendo um momento para que as autoridades islâmicas se encontrem, sendo ele restrito a domínio masculino onde as mulheres têm que sentar-se em áreas separadas, longe dos homens para rezarem.

Em 2005, as iranianas são proibidas de usar trajes de banho em áreas públicas e proibidas de nadar juntos com os homens. Embora elas nunca fossem

oficialmente impedidas de comparecerem a eventos esportivos, são frequentemente detidas nos estádios

Atualmente, elas não podem viajar, ter um emprego sem a autorização do marido ou de um parente masculino, e são obrigadas a sentar-se na parte de trás dos ônibus, de acordo com a lei islâmica no Irã, a Sharia, as mulheres são inferiores aos homens.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1 MULHERES QUE SOFREM PRESSÕES PSICOLÓGICAS.

Em geral, pesquisadores e psicólogos alertam que a pressão psicológica sofrida pela mulher é uma realidade na sociedade e que este tratamento pode causar sofrimentos irreversíveis para a mulher.

Para fortalecer o tema abordado, serão apresentados dados divulgados pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em um estudo feito da PNUD (Programas das Nações Unidas para o desenvolvimento) onde deixa claro que 90% da população mundial têm em seu cotidiano algum tipo de preconceito contra a mulher.

Assim, torna o sexismo muito forte entre homens e mulheres, levando o grupo que compõem a parte feminina a uma pressão psicológica extremamente prejudicial em seu convívio social. De acordo com a diretora regional da ONU, Maria Noel Vaeza em uma entrevista a DW quando visitou o Brasil, “homens parecem não gostar que elas tenham papel de destaque”, segundo ela, isto infelizmente é um reflexo de disputa de poder

No PNUD é possível verificar os dados que entre os 75 países consultados, 90% dos homens mostraram ter ao menos um preconceito na questão de igualdade de gênero. Este preconceito está presente nas mais diversas áreas, tais como na política, economia e no trabalho.

Segundo o relatório, cerca de 50% da população considera que os homens são melhores líderes políticos e diretores de empresas do que as mulheres. No Brasil, 77,95% têm preconceito na questão da integridade física da mulher, incluindo a violência doméstica e os direitos reprodutivos.

E visível que a violência da pressão psicológica é uma realidade, onde, por ser muitas vezes de cunho silencioso, é difícil de ser identificada. Em decorrência do tempo em que é exposta a esta degradação mental, praticadas frequentemente, causam sofrimentos, e com isto, o comportamento da mulher é drasticamente alterado.

A violência contra as mulheres é um exemplo de desrespeito da dignidade e uma das mais graves e marcantes formas de violência a serem enfrentadas pelas sociedades contemporâneas, pois ignora princípios e leis (Cavalcanti, 2005).

Neste contexto, em um dia normal de trabalho, um superior eleva a voz ou faz comentários com o objetivo de constranger, pelo simples motivo de estar lidando com uma mulher, esta pessoa pode estar sofrendo um tipo de pressão psicológica.

Ao se utilizar de palavras com a intenção de acuar, de humilhar, menosprezar, sem que ela tenha o poder da defesa. Isto é uma violação dos direitos das mulheres.

Dependendo do grau da violência, segundo os estudos da OMS, foi reiterado que o efeito desta pressão pode trazer um quadro de ansiedade, transtorno alimentar, baixo estima e fatores relacionados com a saúde mental como a depressão. O que pode até chegar ao suicídio, mesmo que nesta agressão não esteja acompanhada de violência física ou sexual.

A Lei Federal n.º 11.340/2006, Lei Maria da Penha, uma de suas proteções legislativa a mulher, consta a garantia da integridade física, psíquica e moral, existindo ainda a Constituição Federal e os tratados Internacionais como uma forma jurídica de proteção à mulher. A Campanha Compromisso e Atitude Lei Maria da Penha, de 2004, divulgou que a violência psicológica equivale a 30.3% das denúncias na central.

De acordo com a teoria de Luciany Michelli Pereira dos Santos, publicada em 2006, a pressão psicológica é definida pela continuidade, sutileza, onde o agressor utiliza meios de demonstrar a pressão de uma maneira que os outros, não percebam a violência dirigida à vítima, onde ele pode usar a sua posição de superioridade hierarquia.

Existe ainda o problema da falta de pessoas qualificadas para lidar com este tema, em locais destinados ao atendimento feminino que procuram ajuda.

Sendo esta questão de ordem da saúde pública, já que os prejuízos emocionais impedem a mulher de ter uma saúde equilibrada, fazendo com que ela procure a atenção médica, por problemas relacionados ao estado emocional, incluindo o uso de drogas ilícitas, estresse.

A depressão pode atingir cerca de 83% das mulheres que sofrem esta pressão, podendo chegar a ter um risco de suicídio cinco vezes maior do que as mulheres que não têm esta realidade.

De forma geral, os estudos realizados pela PNUD vêm de encontro com a necessidade urgente de mudanças de comportamento em relação a gêneros.

As necessidades da sociedade se transformaram rapidamente com as tecnologias, e com isto, o seu modo de viver e de se relacionar. O preconceito vem na contra mão, ou seja, não conseguiu acompanhar a realidade atual, que está em desenvolvimento constante.

A ação que prejudica esta realidade não convém com a atual evolução, onde é possível que uma mulher, dê sua colaboração produtiva e cultural, em harmonia e junto com o homem. A partir de então, surge à necessidade do Estado, que trabalha com políticas de assistência e prevenção.

Embora em alguns casos não sejam eficaz o combate a este problema, pois a violência psicológica, por não ter um método eficiente de ser detectada, em especial pelo silêncio da vítima, e a normalidade em que é vista pela sociedade, ainda é realidade a ser diagnosticada.

Com isto, é difícil de ser avaliada a ocorrência, e a aplicação da penalidade ao transgressor, acaba não se concretizando, tornando relevante, a falta de investimento na fiscalização e divulgação, para assim evitar a ação e coibir esta prática abusiva em desfavor a mulher.

3.2 A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO ESTADO.

O Estado possui a responsabilidade de assegurar os direitos já consolidados na evolução do Direito dado à mulher ao longo dos tempos, desde o

código civil de 1916, até o atual código Civil de 2002, onde demonstrou uma propensão de uma política machista por estatal. Hoje, o Estado tem por objetivo, assegurar a aplicação destes direitos adquiridos em nível legislativo e legalizar a autonomia da mulher. Bem como buscar novas conquistas legais.

Algumas leis não beneficiavam a mulher, como a lei de Hamurabi, onde a mulher era vista como o ponto, fraco, incapaz de realizar ações por si só, com excesso de deveres e poucos direitos.

O século XX obrigou a política machista a ter uma nova ótica da questão feminina, surgindo à necessidade de lei protecionista específica a mulher.

O Código Civil de 1916 verifica-se uma legislação machista, período em que a mulher não possuía direitos políticos.

Quando a lei incapacitou uma mulher casada, atrasou a modernidade, a qual estava surgindo. Porém, em 1932 a mulher ganhou direitos políticos na lei eleitoral, dando fim a esta negação.

Outro passo importante foi a promulgação de um projeto que demorou vinte anos para ser aprovado, que é o Estatuto da Mulher Casada. Logo em seguir, a lei do divórcio.

A constituição de 1988 traz a igualdade de gêneros, o que foi efetivada com mais eficácia, na Constituição Civil de 2002, aqui, ocorreu à ação do Estado, ao tratamento e a função da mulher, onde foi vista com igualdade em relação ao homem.

Na conferência Mundial de Direitos Humanos em Viena, no ano de 1993 reconheceu que os direitos das mulheres são inalienáveis e que a violência de gênero é incompatível com a dignidade da pessoa humana

Lei Federal n.º 11.340/2006, em seu artigo 2º, traz assegurado o direito de a mulher viver sem violência onde sua saúde física e mental deve ser preservada. O Estado tem leis que garantem o pleno direito à vida, sem violência ou discriminação de gêneros, o que é assegurado pelo Poder Público com políticas públicas.

O ordenamento jurídico tem leis específicas que trata o exercício de igualdade do homem e da mulher, colocando um fim na posição superior da chefia ou do homem na sociedade e cria mecanismo para coibir a violência das relações na Constituição Federal.

O maior desafio do Estado hoje é a violência psicológica, por ter ação verbal, e de difícil acesso aos casos, sem um devido protocolo e ações direcionadas para o combate a esta estrutura, continuará sendo praticado, e os resultados serão visto somente quando a situação sair do controle, levando a vítima ao sofrimento.

3.3 A FALTA DE ABERTURA NO CAMPO DE TRABALHO

Em uma atividade de trabalho, as mulheres têm a mesma oportunidade de que teria de fosse um homem, isto na teoria. No Brasil três em cada 10 pessoas, relatam se sentirem incomodada ao serem chefiados por uma mulher, chegando a 31% dos homens, de acordo com a divulgação da pesquisa IPSOS (“Atitudes Globais pela Igualdade de Gênero”),

As discriminações podem ser realizadas de formas conscientes ou não, mas a questão é que ainda há certa barreira para as mulheres no que se diz respeito ao ambiente de trabalho, sendo esta prática mais enraizada em empresas com cultura mais tradicional a inclusão feminina no quadro de funcionário. Sendo o fator cultural, que persistem a mudança. Uma mulher no comando pode ter várias interpretações errôneas, como o pensamento de “o que” ela fez para estar neste comando ou simplesmente não a respeitar como chefe, pelo simples motivo: é uma mulher.

Para alcançar um cargo de chefia é necessário que ela se qualifique além do patamar comum, podendo ainda, ter uma remuneração menor do que um homem, este contexto não faz sentido, pois é tão qualificado para a função, quanto qualquer um.

De acordo com uma pesquisa em 2019 da Grant Thornton, no Brasil, em cargos de liderança as mulheres ocupam 25% na empresa, nível alto nas corporações ocupa 15%%, isto traz um diagnóstico de que a abertura ocorre de forma lenta para o ingresso feminino em cargos de alto comando, tendo um quadro destes funcionários com a maioria de sexo masculino.

Um modo de resolver este problema são as mulheres adquirirem a autoconfiança no seu ambiente de trabalho, onde será aprimorada a ambição de estar em um cargo de alto nível, mesmo que este seja predominantemente ocupado

por homens. A qualificação e atualização, ao que se refere à necessidade do mercado de trabalho, são metas a serem seguidas, até que a sociedade empresarial se comprometa com a pessoa qualificada ao cargo, e não gênero que seria qualificado ao cargo.

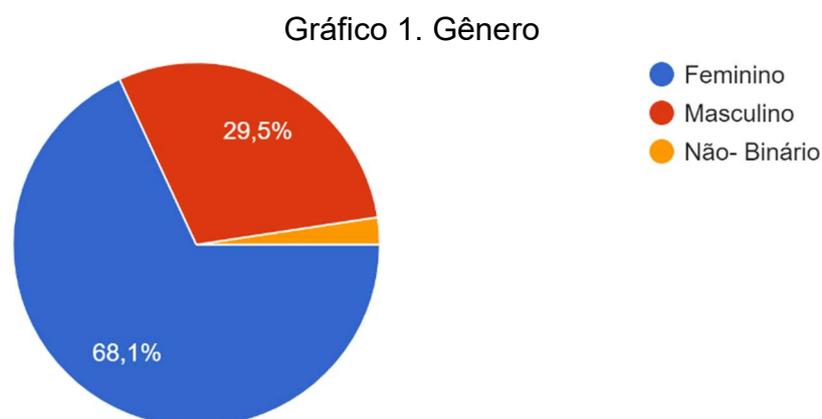
4 PESQUISA DE CAMPO

4.1 QUESTIONÁRIO PILOTO

Para que fosse possível identificar o posicionamento da mulher na sociedade perante o assunto, e o posicionamento do homem e dos gêneros não binários frente à esta questão, foi feita uma pesquisa de campo quantitativa com o uso de um questionário com 5 (cinco) questões tratando do tema. O público pesquisado, variou de diferentes faixas etárias, sem informações de suas respectivas idades.

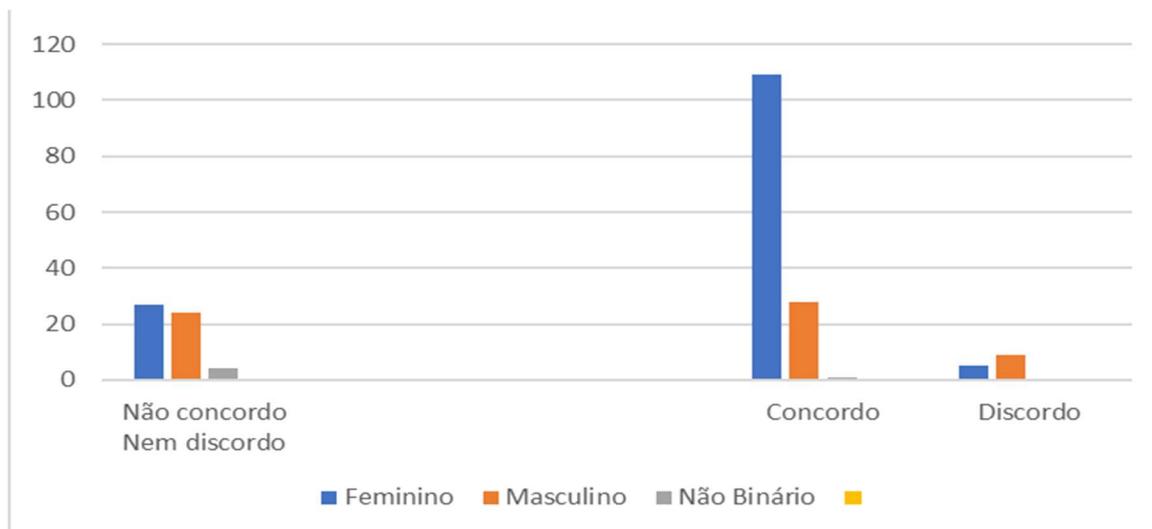
Os questionários foram respondidos via internet, em diversos lugares online. Para identificarmos como os indivíduos se sentem referente ao assunto aqui tratado.

Foram entrevistadas, ao todo, um total de 207 (Duzentos e sete) pessoas, sendo 61 (sessenta e um) pessoas do gênero masculino, 141 (Cento e quarenta e uma) do gênero feminino e 05 pessoas de gênero não binário.



Fonte: Dos próprios autores (2020).

Gráfico 2. Você concorda que as mulheres são discriminadas no ambiente de trabalho?

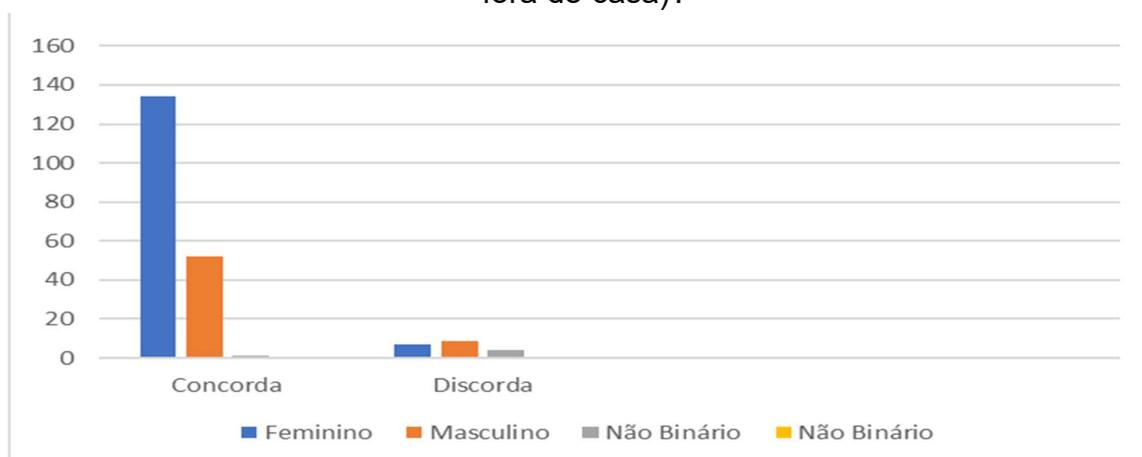


Fonte: Dos próprios autores (2020).

Identifica-se, através dos dados acima, que os homens acreditam que as mulheres têm um certo equilíbrio referente à discriminação no ambiente de trabalho, já as mulheres, em sua maioria, acham que sofrem discriminação no ambiente de trabalho.

Então, conclui-se que, na visão masculina, a mulher tem as mesmas oportunidades na inclusão ao trabalho e que a discriminação ocorre em poucos casos. As mulheres, por sua vez, relatam a discriminação com um forte índice no que se refere ao ambiente de trabalho.

Gráfico 3. Você concorda que as mulheres têm dupla jornada de trabalho? (Dentro e fora de casa)?

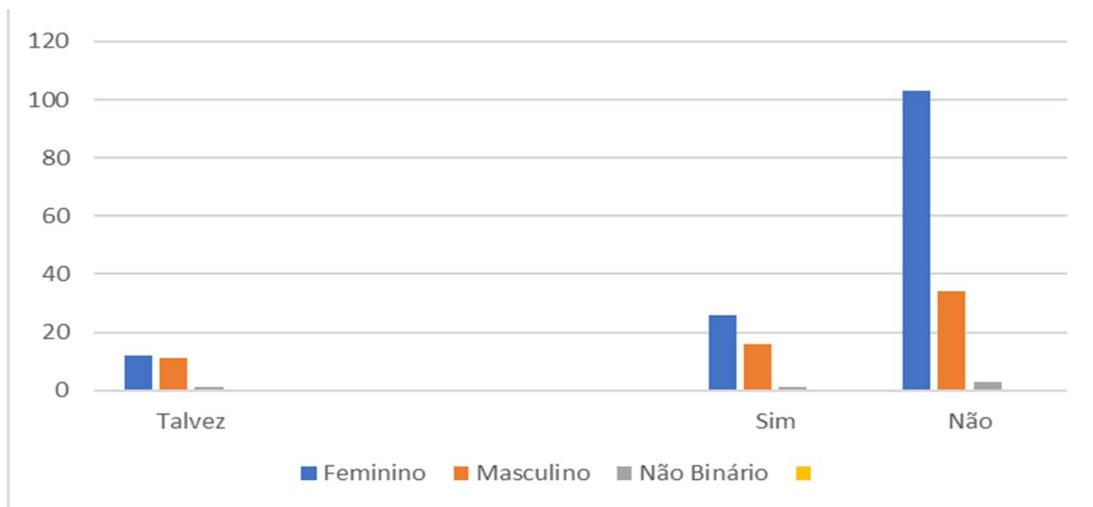


Fonte: Dos próprios autores (2020).

É identificado no terceiro gráfico que, sim, boa parte da sociedade acredita que a mulher faz uma jornada de dois trabalhos.

Sendo consideradas duas jornadas, a primeira, o trabalho formal, e a segunda, a maior carga de responsabilidade dos trabalhos direcionados aos cuidados com a organização da casa e inclui os cuidados com os filhos.

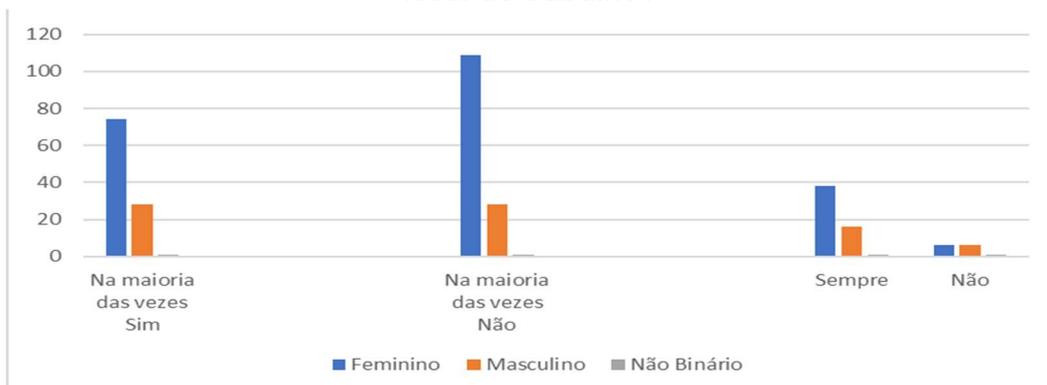
Gráfico 4. Você acredita que as mulheres devem trabalhar somente no lar e não fora dele?



Fonte: Dos próprios autores (2020).

No gráfico acima está claramente expresso que a opinião, em sua maioria, é que hoje a mulher tem uma forte participação na fonte de renda familiar. Nesta questão é necessário um questionamento, já que a maioria acredita que a mulher não tem que estar necessariamente dentro de casa, buscando assim um ambiente de trabalho externo.

Gráfico 4. Você acredita que as mulheres não são respeitadas como deveriam no local de trabalho?

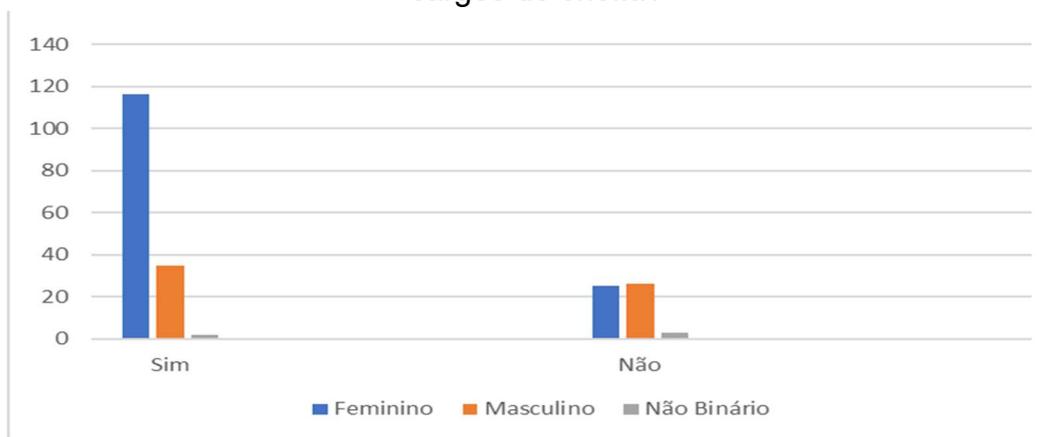


Fonte: Dos próprios autores (2020).

A resposta mais representativa das mulheres foi “Na Maioria das Vezes”, e 38 mulheres relatam ainda que Sempre há atos de desrespeito no ambiente de trabalho.

Por isto se faz necessário tratar as questões sobre este tema, principalmente onde a mulher possa se expressar, sendo este um dos principais passos para tentar mudar o tratamento masculino diante a uma mulher e assim construir um ambiente de trabalho saudável para todos.

Gráfico 5. Você acha que as mulheres possuem mais dificuldade para chegar nos cargos de chefia?



Fonte: Dos próprios autores (2020).

A maioria dos que responderam o questionário (73,9%), acredita que a mulher tem mais dificuldades para chegar a um cargo de chefia, fazendo a análise dos dados coletados juntamente com a pesquisa realizada, nota-se que existe também o fator de ter cargos dirigidos ao sexo masculino, dificultando a competição por estas vagas, gerando a desigualdade na concorrência quando estes cargos tem sua seleção aberta a novas contratações.

4.2 Entrevista

Foi realizada entrevista com o Senhora Erika Cristina Castilho Gomes, que, atualmente, trabalha na Prefeitura de Fernandópolis/SP, onde é Gerente do departamento de Recursos Humanos, com o objetivo de identificar suas ideias referentes à questão da mulher no ambiente de trabalho e aos tratamentos de

igualdade de gêneros. Assim, pode-se verificar diversas opiniões sobre o tema, juntamente com a pesquisa feita com pessoas que não lidam diretamente com a questão abortadas.

A entrevistada destacou que as mulheres ainda são tratadas de forma preconceituosa em um ambiente de trabalho e que em algumas situações podem até ser constrangedoras, mas acredita que hoje em dia as mulheres vêm conquistando mais espaço.

A respeito das leis vigentes com relação às mulheres, a entrevistada acredita que são insuficientes para uma proteção de cunho amplo, no que se refere a saúde física e psicológica da mulher, mas que elas amenizam em alguns casos, como, por exemplo, a licença maternidade, visto que a maioria das leis e proteções são para ambos os sexos.

Quando questionada quanto à igualdade de gêneros no Brasil, a entrevistada relata que os tempos atuais são propício a mudanças, já que devido a crise em que o país se encontra pela falta de emprego, as mulheres tendem a ser uma fonte de renda na família, assegurando o lar, caso seja a única provedora no momento.

Quando questionada sobre as possibilidades de crescimento profissional, afirmou que em alguns cargos há um protecionismo masculino, e que o mercado tem se flexibilizado e abrindo as portas para as possibilidades de comando feminino.

Por fim, a entrevistada salienta que o posicionamento da mulher a frente de qualquer trabalho é necessário que seja feito de forma que se negue a qualquer vantagem que não seja atribuída a sua capacidade laboral e intelectual, onde ela própria se valoriza e o respeito com o reconhecimento será de forma natural.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Referente ao tema tratado, verificadas as informações obtidas na pesquisa de campo e na entrevista com uma especialista de Recursos Humanos,

conclui-se que a população se sente confortável ao falar do tema que diz respeito à questão da mulher na sociedade e no meio ambiente de trabalho.

Verifica-se também que, quando o assunto é discriminação, as pessoas, em sua maioria, já sofreram ou viram situações ocorrerem com outras pessoas a seu redor.

Quanto à inserção da mulher no meio ambiente de trabalho, convém ressaltar que ao longo da pesquisa concluiu-se que houve mudanças significativas, e que na atual sociedade tem mais aceitação referente à mulher ingressar no trabalho formal, embora ainda seja a minoria em alguns cargos.

As leis que hoje estão vigentes permanecem em processo de aceitação. Ao ser colocada em prática, a lei em favor a igualdade de gênero é um dos passos mais importantes para uma real mudança de comportamento social.

Por fim, este trabalho evidenciou alguns problemas relacionados às falhas que o Estado comete ao se omitir diante da realidade negligenciada da mulher na sociedade, e uma população envolvendo homens, mulheres e não binário que entende esta discriminação e está ciente desta problemática.

Para que esta realidade seja diferente no futuro é preciso que seja investido em educação e conscientização. Assim, discriminações que sejam relacionadas ao gênero da pessoa poderão ser evitadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

IBGE. Estudos e pesquisas – informação demográfica e socioeconômica n.38 - **Estatísticas de gênero- Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf.

IBGE. **Estatísticas de gênero- Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em 10/2020.

IBGE. **Igualdade de gênero é umas das metas para um mundo mais sustentável até 2030**. Disponível em: <https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia->

de-noticias/noticias/24042-igualdade-de-genero-e-uma-das-metas-para-um-mundo-mais-sustentavel-ate-2030.html . Acesso em 10/2020.

FACHIN. Patrícia. **Mais pobreza e desigualdade e menos acesso à educação. Pesquisa do IBGE mostra retrato do Brasil entre 2016-2017.** Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/586582-mais-pobreza-e-desigualdade-e-menos-acesso-a-educacao-pesquisa-do-ibge-mostra-retrato-do-brasil-entre-2016-2017-entrevista-especial-com-betina-fresneda>. Acesso em: 10/2020.

Diário da causa operária. **Desemprego entre as mulheres é maior no mundo, mostram dados da organização mundial do trabalho.**

Disponível em: <https://www.causaoperaria.org.br/desemprego-entre-as-mulheres-e-maior-no-mundo-mostrar-dados-da-organizacao-mundial-do-trabalho/>. Acesso em 11/2020.

ANAMT – Associação nacional de medicina do trabalho. **OIT – Participação das mulheres no mercado ainda é menor que dos homens.** Disponível em:

Brasil. Lei nº9.799, de 26 de maio de 1999. **Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm. Acesso em: 11/2020.

Brasil. **Decreto nº7.247, de 19 de abril de 1879.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933>. Acesso em: 11/2020.

Eduqç OAB. **Conheça 5 leis feitas exclusivamente para as mulheres.** Disponível em: <https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/417266495/conheca-5-leis-feitas-exclusivamente-para-as-mulheres#:~:text=A%20Lei%2013104%20de%209%20d>. Acesso em: 11/2020.

Os Direitos da mulher. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/infantil/direitodasmulheres.htm>. Acesso em: 11/2020.

Coluna Zeitgeist. Div made for minds. **Os fatos que precederam a revolução islâmica.** Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/os-fatos-que-precederam-a-revolu%C3%A7%C3%A3o-isl%C3%A2mica/a-37068061#:~:text=%20%20%201%20Os%2011%20dias%20da,16%20de%20janeiro%20de%201979.%20Pouco...%20More%20>. Acesso em: 11/2020.

PNUD- Brasil. Quase 90% do mundo tem alguma forma de preconceito contra as mulheres. Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2019/quase-90--das-pessoas-no-mundo-tem-alguma-forma-de-preconceito-c0.html>. Acesso em: 11/2020.

Brasil. Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acesso em: 11/2020.

BARRETO FERRAZ GOMINHO, Leonardo. Danos decorrentes da violência psicológica sofridos pela mulher. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51381/danos-decorrentes-da-violencia-psicologica-sofridos-pela-mulher>. Acesso em: 11/2020.

Ipsos. **Dia internacional das mulheres: Igualdade de gênero.** Disponível em: <https://www.ipsos.com/pt-br/dia-internacional-das-mulheres-igualdade-de-genero>. Acesso em: 11/2020.

Grant Thornton. **Women in Business 2019: construindo um plano de ação.** Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2019/>. Acesso em: 11/2020.

Agência IBGE notícias. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>. Acesso em: 11/2020.

<https://www.anamt.org.br/portal/2019/03/08/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>. Acesso em: 11/2020.

Brasil. **Lei 10.406 de 10 janeiro de 2002.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 11/2020.

ANEXO A

ENTREVISTA

ENTREVISTADORES: Boa tarde! Essa entrevista faz parte do nosso Trabalho de Conclusão de Curso e diz respeito aos Direitos da Mulher na sociedade de maneira ativa no campo profissional, especificamente o que se diz respeito a discriminação do sexo feminino. Acerca do tema, a senhora acredita que a mulher sofre discriminação ao querer ingressar no campo de trabalho formal?

ENTREVISTADA: Sim. Embora seja pouco, mais ainda existe, as vezes é difícil para o homem entender que a mulher pode trabalhar em qualquer ambiente que ela desejar.

ENTREVISTADORES: Em sua opinião, o Brasil tem igualdade de gêneros?

ENTREVISTADA: Não. Acredito que pode ser melhorado esta questão. Um passo importante para isto seria o posicionamento feminino diante ao profissionalismo, encarando o, de uma forma seria e com postura, onde não há espaço para interpretações errôneas e nem comportamentos que possam dar margens para dúvida diante a sua capacidade de comando por seus méritos próprios.

ENTREVISTADORES: Pelo fato de ser mulher, você sente que há alguma discriminação ou que faz diferença no seu trabalho?

ENTREVISTADA: Sim. Neste cargo que estou atuando hoje, anteriormente, sempre foi ocupado por homens, e quando eu cheguei houve um certo preconceito, tanto por colaboradores do sexo masculino quanto pelo feminino.

ENTREVISTADORES: Dada sua experiência, mulheres tem acesso a cargos de chefias e promoções nos dias atuais?

ENTREVISTADA: No dia a dia de forma geral, acabamos não percebemos este tipo de preferência, porem acredito que ainda há uma certa relutância em dar oportunidades amplas para a mulher em alguns cargos.

ENTREVISTADORES: Como foi a sua aceitação pelos outros colaboradores, principalmente pelos homens ao serem comandados por uma mulher?

ENTREVISTADA: No início sim, não pelos colaboradores do setor, mas sim por gerentes de outros setores, que estavam acostumados a ter reuniões com uma figura masculina, senti um certo, desconforto por partes deles, o que foi brevemente superado.

ENTREVISTADORES Você sofreu algum tipo de preconceito ou foi excluída das rotinas de trabalho, somente pelo fato de ser mulher?

ENTREVISTADA: Sim. Já ocorreu ``brincadeiras`` não saudáveis, relacionada a minha pessoa como mulher e não levando em conta a minha capacidade de comado,

ENTREVISTADORES: Muito obrigado pelo seu tempo que foi cedido para colaboração e enriquecimento do trabalho realizado. Gratos pela sua atenção e disposição em compartilhar seus conhecimentos onde sua opinião é de grande importância para completar o trabalho pesquisado.

ANEXO B

QUESTIONÁRIO PILOTO

QUESTIONÁRIO

Qual seu gênero?

Masculino Feminino Não binário

1-Você concorda que as mulheres são discriminadas no ambiente de trabalho?

Concordo Não concordo nem discordo Discordo

2-Você concorda que as mulheres têm dupla jornada de trabalho? (Dentro e fora de casa)?

Concordo Discordo

3-Você acredita que as mulheres devem trabalhar somente no lar e não fora dele?

Sim Não

4-Você acredita que as mulheres não são respeitadas como deveriam no local de trabalho?

Sempre Na Maioria das Vezes Não

5- Você acha que as mulheres possuem mais dificuldade para chegar nos cargos de chefia ?

Sim Não

ANEXO C

INFORMATIVO

De acordo com os dados da Organização Mundial do Trabalho (OIT), a diferença de gêneros no mercado de trabalho quase não diminuiu nos últimos 27 anos, e a possibilidade de mulheres entrarem no mercado chegou a ser 26% menor que a adquirida por homens no ano de 2018, com isto, nota-se a diferença entre os gêneros diante do simples aumento de 1,9 % nestes 27 anos.

O tempo dedicado aos cuidados aos menores de idade e aos afazeres domésticos ainda é maior entre as mulheres do que entre os homens, de acordo com a pesquisadora do IBGE Caroline Santos.

A mulher sempre buscou mudança na sociedade e procurou meios de entrar no mercado de trabalho, porém, de acordo com os dados publicados referente à estatística social feita pelo IBGE, atualizados em 04/07/2019, as mulheres ganham menos que os homens, mesmo sendo a maioria com ensino superior.

No Brasil, três em cada dez pessoas relatam se sentirem incomodadas ao serem chefiadas por uma mulher, chegando a 31% dos homens, de acordo com a divulgação da pesquisa IPSOS (“Atitudes Globais pela Igualdade de Gênero”),

De acordo com uma pesquisa realizada em 2019 da Grant Thornton no Brasil, em cargos de liderança, as mulheres ocupam 25% na empresa, em nível alto nas corporações ocupam 15%. Isso mostra que o ingresso feminino em cargos de alto comando ainda é pequeno, sendo a maioria preenchidos pelo sexo masculino.