



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO

RENATA PESSOA CLARES

**ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO – A IGUALDADE JURÍDICA ANTE A DESIGUALDADE FÁTICA**

FORTALEZA

2014

RENATA PESSOA CLARES

ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO – A IGUALDADE JURÍDICA ANTE A DESIGUALDADE FÁTICA

Monografia apresentada à Coordenação do
Curso de Graduação em Direito, Universidade
Federal do Ceará, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho e
Direitos Humanos.

Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo
Furtado.

FORTALEZA

2014

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Setorial da Faculdade de Direito

-
- C591a Clares, Renata Pessoa.
Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro – a igualdade jurídica ante a desigualdade fática / Renata Pessoa Clares. – 2014.
73 f. : enc. ; 30 cm.
- Monografia (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2014.
Área de Concentração: Direito do Trabalho e Direitos Humanos .
Orientação: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado.
1. Discriminação de sexo no emprego - Brasil. 2. Mercado de trabalho - Brasil. 3. Discriminação de sexo às mulheres - Brasil. I. Furtado, Emmanuel Teófilo (orient.). II. Universidade Federal do Ceará – Graduação em Direito. III. Título.

RENATA PESSOA CLARES

ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO – A IGUALDADE JURÍDICA ANTE A DESIGUALDADE FÁTICA

Monografia apresentada à Coordenação do
Curso de Graduação em Direito, Universidade
Federal do Ceará, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Área de Concentração: Direito do Trabalho e
Direitos Humanos.

Aprovada em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado (Orientador)
Universidade Federal do Ceará –UFC

Prof. Ms. William Paiva Marques Júnior
Universidade Federal do Ceará –UFC

Profª. Ms. Fernanda Cláudia Araújo da Silva
Universidade Federal do Ceará –UFC

Aos meus pais Pedro Wilton e Cláudia, por quem nutro imensurável sentimento de amor, admiração e gratidão e aos meus irmãos, Pedro e Maria Cláudia, para que lhes sirva como ensinamento e seja fonte para a formação de seu caráter e crescimento como seres humanos e cidadãos.

AGRADECIMENTOS

Primeira e especialmente, aos meus pais, Pedro Wilton Clares e Ana Cláudia Pessoa Clares, por todo o amor, carinho e atenção que dedicam diariamente à família. Por todos os valores e ensinamentos que transmitiram até hoje, contribuindo não apenas em meu crescimento escolar e acadêmico, mas também como mulher e cidadã. E ainda por toda a paciência e compreensão despendidos a mim, durante a realização do presente estudo, assim como em todas as minhas conquistas. Melhor dizendo, nossas conquistas.

Aos meus irmãos, Pedro Pessoa Clares e Maria Cláudia Pessoa Clares, que são companheiros insubstituíveis e que estão constantemente na torcida pelo meu sucesso. Espero ter a oportunidade de ser capaz de transmitir o pouco que sei para que alcancem também todas as vitórias que merecem; e aos demais familiares, em especial às minhas madrinhas, Fernanda Maria Peroba Pessoa, minha eterna dindinha, e Eliane Sarmiento César, que amam e cuidam de mim como se sua filha fosse e ao meu novo afilhado Samuel Pessoa Madeira, para que Deus me ilumine para que eu possa exercer a função de madrinha com o zelo e amor que ele merece.

Ao meu chefe, professor e orientador, Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado, que, além de detentor de um conhecimento cultural, histórico e jurídico como poucos, possui também moral inabalável, pela paciência, atenção e ensinamentos diários que, em muito contribuíram para o desenvolvimento e engrandecimento do meu projeto, assim como para a minha formação acadêmica.

Aos Professores William Paiva Marques Júnior e Fernanda Cláudia Araújo da Silva, por aceitarem o convite de participarem da Banca Examinadora desta Monografia e pela dedicação com a qual realizam suas funções de professores, exercendo papel inestimável em nossa Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará.

Aos meus queridos amigos Beatriz Brito, Camila Moretti, Juliana Valente, Larissa Albertin, Luiza Honorato, Melissa Lima e Ramiro Rolim, que enfrentaram comigo os anos de colégio, dividindo as angústias e incertezas do 3º ano, que, por sua singularidade, se conservaram e, no que depender de mim, se conservarão eternamente, em meu dia-a-dia e em meu coração; e ainda aos meus amigos Karina Macêdo e Jean Rocha, que, apesar do pouco tempo de amizade, têm já imensa importância em minha vida.

Aos meus colegas de faculdade Danielle Carvalho, Dante Cristino, Diego Dantas, Diego Rodrigues, Juliana Lemos e Leonardo Neves que aos poucos e naturalmente se tornaram grandes amigos, os quais pretendo levar para toda a vida, por vivenciarem juntos

cada fase deste período, dando leveza ao dia-a-dia e compartilhando conhecimentos e conselhos.

Aos meus amigos do Tribunal Regional do Trabalho, em especial Luísa Elisabeth Furtado, onde tenho a oportunidade de estagiar há mais de um ano, pelo carinho, paciência e ensinamentos divididos diariamente, que muito contribuíram para a minha formação acadêmica.

Finalmente, a Deus, por ter me abençoado com uma família maravilhosa e por ter me dado à honra de conhecer e conviver com todas as pessoas aqui mencionadas.

“Triste época! É mais fácil desintegrar um átomo do que um preconceito” (Albert Einstein).

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar o mercado de trabalho feminino brasileiro, sob o enfoque da discriminação de gênero e das previsões normativas e ações afirmativas que procuram combatê-la. Inicialmente, apresentam-se conceitos, princípios e evolução histórica relativos à temática, para que se possa realizar uma contextualização dos motivos e fundamentos da manutenção das mulheres ainda como grupo socialmente vulnerável na sociedade. Em seguida, são expostas legislações do ordenamento brasileiro que tem como escopo a promoção da igualdade entre gêneros, diferenciando-os na medida de suas desigualdades. São abordadas ainda atuais formas discriminação, como a discriminação estética e o teto de vidro e condutas dela derivadas, como o assédio sexual e o assédio moral. Expõem-se que, dessa situação, a qual se submetem muitas mulheres para se manterem empregadas, derivam diversas consequências psicológicas e problemas à saúde mental, como a depressão, a fadiga, dentre outras. Por fim, realiza-se uma análise das políticas públicas brasileiras, as chamadas ações afirmativas, com destaque ao Plano Nacional de Política para as Mulheres, que, através da transversalização procuram combater tais práticas discriminatórias e incluir a mulher no mercado de trabalho de forma igualitária. Destaca-se também o papel da educação e da mídia neste contexto. A metodologia utilizada consistiu-se, basicamente, em análise histórica e estudo doutrinário, legislativo e jurisprudencial.

Palavras-chave: Discriminação de Gênero. Mercado de Trabalho da Mulher. Ações Afirmativas.

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo analizar el mercado de trabajo de las mujeres brasileñas, con enfoque en la discriminación de género y de las disposiciones normativas y acciones afirmativas que buscan combatirlas. Inicialmente, se presenta conceptos, principios y evolución histórica relativos a tematica, para que se pueda realizar una contextualización de las razones y fundamentos del mantenimiento de las mujeres, aún como grupo socialmente vulnerables en la sociedad. A continuación, se expone la legislación del ordenamiento brasileño que tiene como objetivo la promoción de la igualdad de género, diferenciándolos en la medida de sus diferencias. Aún se presenta formas de discriminación, como la discriminación estética y el techo de cristal y actitudes derivadas, como el acoso sexual y el acoso moral. En él se explica que, de esta situación, a que muchas mujeres se someten para permanecer empleadas, derivan diversas consecuencias psicológicas y problemas a la salud mental, como la depresión, la fatiga, entre otros. Finalmente, se realiza un análisis de la política pública brasileña, las llamadas acciones afirmativas, destacandose el Plan Nacional de Política para las Mujeres, que, a través de la transversalización, buscan combatir este tipo de prácticas discriminatorias y incluir la mujer en el mercado laboral igualmente. También es destacable el papel de la educación y de los medios de comunicación en este contexto. La metodología se consiste básicamente en el análisis histórica y el estudio doctrinal, legislativo y jurisprudencial .

Palabras clave: Discriminación de Género. Mercado de Trabajo de las Mujeres. Acciones Afirmativas.

1 INTRODUÇÃO	13
2 TRAJETÓRIA HISTÓRICA DA MULHER NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO	16
2.1. Referência aos principais conceitos da temática	16
2.2. Breve histórico da mulher trabalhadora	22
2.3. As Mulheres Brasileiras	27
3 SITUAÇÃO ATUAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E AS NOVAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO.....	31
3.1. Legislação atual.....	34
3.1.1 Lei n. 9.029/95	36
3.1.2 Lei n. 9.799/99	37
3.1.3 Proteção à maternidade	39
3.1.4 Lei n. 11.340/06 (Maria da Penha)	44
3.1.5 Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT	46
3.2. A situação atual da mulher no mercado de trabalho e as novas formas de discriminação.....	49
3.2.1 Teto de vidro	50
3.2.2 Discriminação estética	51
4 REFLEXOS NEGATIVOS E AÇÕES AFIRMATIVAS NA QUESTÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO	53
4.1. Assédio sexual, moral e consequências na saúde mental das trabalhadoras em razão da discriminação de gênero	53
4.1.1 Assédio sexual	53
4.1.2 Assédio Moral.....	55
4.1.3 A saúde mental da mulher trabalhadora.....	57
4.2. Ações afirmativas – as políticas públicas relativas à discriminação de gênero.....	58
4.2.1 A Secretaria Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres e o Plano Plurianual de Governo	60
4.2.2 Conferência Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres	62
4.2.3 Plano Nacional de Política para as Mulheres	63
4.2.4 O papel da educação e da mídia na igualdade de gênero	67
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	70
BIBLIOGRAFIA	72

1 INTRODUÇÃO

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve expressa previsão em seu Art. 7º, XXX, da igualdade de força laboral entre gêneros, idades, cores ou estados civis, sendo vedadas diferenças salariais, de exercícios de funções ou de critérios de admissão. Percebe-se, assim, a preocupação do legislador em tornar eficaz o princípio da isonomia e em promover a igualdade de oportunidades para grupos socialmente vulneráveis.

O presente estudo foca-se, especificamente, no mercado de trabalho da mulher, vítimas de estereótipos, discriminações, assédios e pressões laborais. Dessa forma, visando sua proteção, verifica-se que o legislador constitucional originário trouxe, no mesmo artigo, o inciso XX, que dispõe ser direito da trabalhadora a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

Destarte, inicia-se o presente estudo realizando-se uma conceituação e uma conexão de princípios fundamentais com a temática. Realiza-se, no primeiro capítulo, uma breve referência aos princípios da igualdade, da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da justiça social. Aborda-se ainda o significado e as modalidades de discriminação, para que se possa entender mais facilmente o caso específico em estudo.

Neste capítulo inicial, traz-se também uma explicitação de que essa segregação decorre da evolução histórica da divisão do trabalho, que se deu, inicialmente, devido a diferenças físicas e de habilidades que se destacavam ou eram mais comuns aos homens ou às mulheres: a divisão sexual do trabalho. Essa organização, entretanto, levou a uma supervalorização do papel do homem tanto no seio familiar, através da sedimentação da cultura patriarcal, quanto no mercado de trabalho.

Percebe-se, que, com a evolução das cidades e, posteriormente, com a Revolução Industrial, possibilitou-se uma menor diferenciação de funções e o retorno da mulher ao mercado de trabalho, visto que o mais comum até então era que exercesse apenas funções domésticas e maternas. Entretanto, mesmo na atualidade, é possível se verificar situações nas quais a mulher é vista como distinta e, em geral, inferior ao homem, sendo flagrantes ocorrências em que, exercendo o mesmo cargo, recebem remunerações diferentes.

Em seguida, faz-se um estudo acerca da normatização brasileira sobre o assunto, realizando-se, inicialmente, um apanhado histórico, apresentando-se dispositivos legislativos

que supostamente tratavam acerca da proteção ao mercado de trabalho da mulher, mas que, muitas vezes, contribuíam para a perpetuação das desigualdades e foram, em sua maioria, revogados com a promulgação da Carta Magna de 1988, sendo substituídos pelos atuais dispositivos promocionais de igualdade de gênero.

Merecem destaque o Capítulo III, do Título III, intitulado Da Proteção ao Trabalho da Mulher, que compreende dos Arts. 391 ao 401-B da Consolidação das Leis do Trabalho, e legislações esparsas, que buscam estabelecer a igualdade de oportunidades, assim como estabelecer imposições e vedações para distinguir o mercado de trabalho feminino do masculino na medida de suas desigualdades.

Institutos protetivos à maternidade, evidentemente, se fazem necessários, visto que esta representa situação singular ao sexo feminino. A mulher enquanto mãe recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem, mesmo quando a mulher não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto, como no caso da mãe adotante.

Deve-se frisar ainda as Leis n. 9.029/95 e 9.799/99 que também vieram trazer medidas protetivas e inclusivas da mulher no mercado de trabalho. A primeira delas traz, em seu corpo, a previsão de que fica vedada a exigência de declarações, exames e medidas congêneres relativamente à esterilização ou estado de gravidez e a indução ou instigamento ao controle de natalidade. O segundo desses dispositivos, por sua vez, torna expressos parâmetros antidiscriminatórios, cujos conteúdos já poderiam ter sido inferidos do próprio texto constitucional, vedando certos critérios para admissão e demissão de empregados.

Outros dispositivos são ainda abordados, como a Lei n. 11.340/06 (Maria da Penha) tomando-se proveito ainda de jurisprudência para que se analise a temática de forma pragmática.

Outrossim, novas e antigas formas de discriminação ainda são verificadas no contexto atual, ocorrendo, em geral, de forma mascarada, mas impedindo a mulher de ascender a altos cargos no mercado de trabalho e ainda de ter acesso a certas profissões ou funções. Essas práticas, assim como o assédio sexual e moral, aos quais se sujeitam muitas mulheres, acarretam inúmeros reflexos à saúde mental, os quais serão também analisados.

Por fim, ao final do último capítulo, apresentam-se as ações afirmativas como forma de combate à discriminação de gênero e de inclusão da mulher no mercado, fazendo-se uma referência às políticas públicas brasileiras.

O que se pretende com o presente estudo é, através de uma análise histórica, assim como de um estudo doutrinário, legislativo e jurisprudencial, investigar a atual posição da mulher no mercado de trabalho, incluindo suas evoluções e conquistas e as discriminações e os tratamentos diferenciados ainda evidenciados na realidade laboral feminina, buscando apresentar e analisar ações afirmativas, políticas públicas brasileiras, que tenham como escopo combater esse tipo de discriminação e incluir a mulher no mercado de trabalho em igualdade de oportunidades.

2 TRAJETÓRIA HISTÓRICA DA MULHER NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO

Para que se dê início ao estudo da discriminação por gênero no mercado de trabalho, ou melhor, para que se realize qualquer análise acerca da discriminação de grupos socialmente vulneráveis dentro de uma sociedade, faz-se necessário a definição de certos conceitos e princípios fundamentais que servirão de embasamento para a condenação deste tipo de conduta. Podemos destacar, então, os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da justiça social, assim como a definição da discriminação em si. É o que se passa a fazer.

2.1. Referência aos principais conceitos da temática

Dispõe a Declaração Universal dos Direitos Do Homem:

Art. 1º Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Art. 21 (...)

2. Toda pessoa tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.
(CONFERIR)

Art. 23

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

As Declarações de Direito do Século XVIII, que se deram com o advento das revoluções liberais, representaram grande avanço na seara de direitos fundamentais e constituíram a primeira forma expressa de manifestação do princípio da igualdade entre todo e qualquer indivíduo. Ou seja, a partir desse momento, instituiu-se a chamada igualdade formal, expressa no ordenamento como princípio norteador às demais disposições jurídicas.

Entretanto, desde as mais antigas civilizações, já se pode perceber a presença de noções de tal princípio fundamental, e ainda uma relativa busca por sua aplicação, mesmo que de forma limitada. Assim, na Grécia, temos a igualdade como ideal a ser alcançando. A figura da deusa *Dike*, por exemplo, era representada com uma balança em uma das mãos, indicando que estaria sempre comprometida à justiça e à igualdade. Destaca-se ainda o fato de que dita igualdade estava atrelada aos conceitos de liberdade, o que, na Grécia, significava direito à participação no exercício do poder. Além disso, já se podem perceber, com Aristóteles, primórdios da noção do que hoje se denomina isonomia, o tratamento igual dos iguais e desigualmente os desiguais, no limite de suas desigualdades. Importante frisar, entretanto, que a equidade aristotélica não se equivale à moderna, principalmente pelo fato de que muitos indivíduos, como as mulheres e os estrangeiros, não se enquadram neste conceito de igualdade.

Na Idade Média, todavia, se verifica certo retrocesso, em razão de os direitos e deveres das pessoas estarem associados à sua classe social, somente se falando em uma possível igualdade no plano divino, atrelando religião a justiça, direito e Estado.

As Revoluções Liberais trouxeram o conceito de igualdade formal, expressa em ordenamentos, persistindo ainda as desigualdades no bojo da sociedade, como é o exemplo da vedação à participação política feminina. A igualdade material apenas veio a ser considerada um direito fundamental com o advento do Estado Social do século XX.

Para que se faça uma melhor definição do princípio aqui em estudo, todavia, é necessário se abordar também os conceitos de outros dois princípios que não podem ser dissociados do primeiro: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da isonomia.

Conta-nos Emmanuel Furtado que “embora se tenha visto que desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem já se apregoava o respeito à dignidade humana, é certo que tem sido nas Constituições mais recentes que relevo e mesmo até menção explícita ao princípio em baila têm sido observados”¹. Constitui uma unificação de todos os direitos fundamentais, sendo garantia de liberdade, assim como de condições mínimas de existência a todos os homens.

¹ FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no Trabalho e a Discriminação por Idade**. São Paulo: LTr, 2004, p. 119.

Dessa forma, faz-se necessário que a ordem econômica, a ordem social, a justiça social, a educação se voltem a promover a todos uma vida digna, considerando-se que não deve existir prevalência de um indivíduo sobre o outro. O princípio da dignidade da pessoa humana é, então, absoluto e poderá ser considerado um mandado de otimização, o que, segundo a teoria de Robert Alexy, significa que deve ser cumprido na maior medida possível dentro dos limites jurídicos e fáticos.

O princípio da dignidade da pessoa humana é fundamento para os demais princípios de nossa constituição, e sua violação, na maioria dos casos, acarreta uma violação também do princípio da isonomia. Vejamos, ao dispender a um indivíduo certo tratamento privilegiado com relação a outro em igual situação, está-se ferindo a dignidade deste segundo indivíduo, além da isonomia entre eles, pois, segundo o aludido princípio, deve-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais no limite de suas desigualdades.

O princípio da isonomia se encontra expresso no *caput* do Art. 5º da Constituição Federal Brasileira, sendo o maior desafio atual definir pragmaticamente em quais situações predominará a igualdade ou a desigualdade.

Há, dessa forma, certa margem para que indivíduos possam ser considerados iguais ou desiguais, havendo normatizações que unem certo grupo em determinada situação e que os diferem em outra. A questão dá-se, então, no quanto se deve desigualar para que se tenha um tratamento igualitário. Não há como se definir com exatidão, o que se condena é a arbitrariedade nesse tratamento.

Na esfera do Direito do Trabalho, por exemplo, prevê o *caput* do art. 7º, CF, que os trabalhadores urbanos e rurais deverão ser tratados em condições de igualdade. Entretanto, infraconstitucionalmente, algumas normas expressam determinações diferenciadas para os dois tipos de trabalhadores. É o caso do horário noturno, do intervalo intrajornada, dentre outras.

Outro exemplo se encontra na busca pela igualdade de condições entre homens e mulheres. Existem algumas previsões específicas que diferenciam as condições contratuais das trabalhadoras, como é o caso da licença maternidade e da quantidade de peso máxima que poderão suportar, sem que isso acarrete uma violação da isonomia.

Por fim, o conceito de igualdade encontra-se diretamente ligado a ideia de justiça, sendo esta a aplicação daquela. Assim, “(...) os indivíduos que se encontram dentro de uma mesma esfera de igualdade devem ser tratados da mesma forma”², segundo nos ensina Perelman.

Feitas tais considerações, pode-se, então, retornar ao estudo do princípio da igualdade, voltado mais especificamente para o tema em estudo, a igualdade de gênero no direito do trabalho.

Norberto Bobbio considera que para se falar em igualdade, pressupõe-se a ideia de indivíduo livre, inserido em determinado grupo em que exista uma relação. A partir desta, se realizaria um juízo de valor no qual se optaria por igualdade ou desigualdade. Segundo o mesmo:

De todo modo, a igualdade consiste apenas numa relação: o que dá a essa relação um valor, o que faz dela uma meta humanamente desejável, é o fato de ser justa. Em outras palavras, uma relação de igualdade é uma desejável na medida em que é considerada justa, onde por justa se entende que cada relação tem a ver, de algum modo, com uma ordem a instituir ou a restituir (uma vez abalada), isto é, com um ideal de harmonia das partes de um todo, entre outras coisas porque se considera que somente um todo ordenado tem a possibilidade de durar.³

Dessa forma, num estado democrático o que se busca não é uma igualdade total entre todos os indivíduos, até porque, além de utópico, resta esclarecido que não se devem tratar igualmente indivíduos desiguais. Busca-se, sim, a maior proximidade possível de um ideal de sociedade, em que haja igualdade de oportunidade, liberdade e justiça.

Ao se falar em igualdade laboral entre homens e mulheres, por exemplo, não se está negando que diferenças existam. Elas tanto existem que se fazem necessárias certas normas diferenciadas ao labor feminino, principalmente, quando se trata do aspecto biológico, como é o caso da licença maternidade. Tais diferenças, entretanto, em um estado democrático que tenha como fundamento os aqui citados princípios, não devem ser usadas como justificativa para a manutenção da discriminação da mulher.

² PERELMAN, Chaim, 1996, p. 19 *apud* CARDOSO, Sônia Alexandra Sotto Mayor Proença. **A Mulher no Mercado de Trabalho em Portugal e no Brasil: a procura de um espaço de igualdade de oportunidades**. 2007. Dissertação de mestrado - Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro, 2007, p. 71.

³ BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Disponível em: <http://minhateca.com.br/isabellacristo/Documentos/Norberto-Bobbio-Igualdade-e-Liberdade,9025238.pdf>. Acesso em: 15/10/2014.

Flavia Piovesan explica o binômio igualdade/discriminação sob a ótica das ações afirmativas, assunto que será posteriormente tratado. Vejamos:

Faz-se necessário combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto como processo. Isto é, para assegurar a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais as estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais. Com efeito, a igualdade e a discriminação pairam sob o binômio inclusão/exclusão. Enquanto a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica violenta exclusão e intolerância a diferença e a diversidade. O que se percebe é a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um constante padrão de violência e discriminação.⁴

Assim, discriminação significa exclusão, distinção de um determinado grupo por um critério injustificado, conferindo-lhe tratamento diferenciado. É a exteriorização do preconceito. Este, por sua vez, segundo Ana Cristina Fontes,

(...) está ligado a um estigma, à imputação de uma característica negativa a um indivíduo ou a um grupo, de modo a diminuí-lo, subestimá-lo em razão de tal característica. Esta característica pode existir efetivamente, ou simplesmente se tratar de pretexto para uma construção de uma relação cultural de dominação.⁵

É fato que a existência de discriminação fere o princípio fundamental de justiça. Deve-se frisar, todavia, que o oposto de igualdade não constitui obrigatoriamente discriminação. Hoje, já se reconhece o direito à diferença, condenando-se, porém, a diferença injustificada, ilegítima, sinônimos esses, sim, do conceito de discriminação.

Prevê a Convenção n.º 111 da OIT, de junho de 1958, ratificada pelo Brasil em 1965, que a discriminação em matéria de emprego e profissão representa uma violação aos direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos do Homem. Senão, vejamos:

Artigo 1.º

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

⁴ PIOVESAN, Flavia. **As Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos**. Disponível em: www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf . Acesso em: 01/09/14

⁵ FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação de Mestrado – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo, 2013, p. 64.

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

(2) As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

A discriminação poderá ainda ser classificada como positiva, negativa, direta e indireta.

A discriminação positiva é aquela que distingue determinados grupos com o objetivo de colocá-los no mesmo patamar que os demais, promovendo uma igualdade de oportunidades. Constitui, assim, uma conduta lícita e que deve ser incentivada.

Na proteção à discriminação por gênero, dispõe o Art. 7º, XX, CF que constitui direito da trabalhadora “a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei”. Esses incentivos específicos são chamados também de ações afirmativas, tema que será aprofundado em tópico posterior, e constituem justamente uma forma de discriminação positiva.

Jakutis, citado por Ana Cristina, ensina que “ação afirmativa é uma prática que busca reverter uma situação real e crônica de desigualdade, concedendo vantagens a um grupo, ou a uma pessoa, na intenção de alcançar o equilíbrio das relações sociais entre diferentes grupos de interesses”.⁶

A discriminação negativa, por sua vez, representa a distinção ou exclusão injustificada e arbitrária de determinado grupo social, acarretando desigualdades na sociedade e diminuição de oportunidades para estes grupos.

Em sua forma direta, há a violação de uma regra igualitária, é a ofensa ao princípio da igualdade perante a lei. Fere-se a isonomia, pela qual se deve tratar igualmente os iguais.

⁶ JAKUTIS, Paulo, 2006, p. 249 *apud* FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação de Mestrado – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo, 2013, p. 72.

Na discriminação indireta, há um tratamento formalmente igualitário, mas que, em sua aplicação, gera prejuízo para determinados grupos socialmente vulneráveis. Assim, “(...) na hipótese da discriminação indireta, a própria ‘regra do jogo’ é a fonte de discriminação”.⁷

Feitas tais considerações, é necessário que se saiba que se equivocam aqueles que acreditam estar a discriminação de gênero no mercado de trabalho atualmente superada. Pelo contrário, a naturalização dessa discriminação, assim como visões estereotipadas da mulher fazem com que a mulher, muitas vezes, fique limitada a determinados papéis a ela designados.

Sonia Mayor faz a seguinte consideração sobre a questão da origem da discriminação por gênero:

Nesse sentido, a construção social de gênero masculino e feminino determinou-se através das supostas características que distinguem os homens das mulheres. Os homens são considerados fortes, cerebrais, corajosos, agressivos, líderes etc. e por isso, mais determinados para o espaço público e para certas profissões. As mulheres são consideradas emocionais, carinhosas, fracas, sensíveis, etc. e portanto, mais direcionadas para o espaço privado e para algumas profissões aquelas consideradas como trabalho de mulheres.⁸

Faz-se relevante, agora, realizar uma breve contextualização histórica, tanto mundial quanto nacional, com relação ao mercado de trabalho da mulher, destacando avanços, retrocessos e conquistas.

2.2. Breve histórico da mulher trabalhadora

A mulher foi, durante um longo período histórico que remonta às sociedades primitivas, considerada inferior ao homem, um ser submisso, ocupando, muitas vezes, uma posição de dependência em relação a este.

⁷ FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação de Mestrado – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo, 2013, p. 78.

⁸ CARDOSO, Sónia Alexandra Sotto Mayor Proença. **A Mulher no Mercado de Trabalho em Portugal e no Brasil: a procura de um espaço de igualdade de oportunidades**. 2007. Dissertação de mestrado - Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro, 2007, p. 70.

No âmbito laboral, essa posição pode ser facilmente percebida, pois, ao longo da história, a mulher, dentro de uma visão estereotipada, foi, diversas vezes, por meio da divisão sexual do trabalho, renegada ao trabalho doméstico ou a determinados ofícios considerados femininos, sendo vista como inferior, inclusive, quando, raramente exercia a mesma função que o homem.

Segundo Alice Monteiro de Barros, “a primeira forma de divisão do trabalho nas sociedades primitivas ocorreu entre os dois sexos. Aos homens eram confiadas a caça e a pesca e à mulher, a coleta dos frutos evoluindo para a cultura da terra”.⁹

Na Grécia clássica, era cidadão apenas o indivíduo do sexo masculino que fosse filho de algum homem que já tivesse o *status* de cidadão, ficando excluídos os escravos, os estrangeiros e as mulheres. Estas eram consideradas objetos, sendo sua educação responsabilidade das mulheres mais velhas da casa, pois se resumia ao ensino do trabalho doméstico. Não se permitia o acesso da mulher ao saber. Apenas na classe social mais baixa a mulher possuía algum tipo de autonomia, pois era necessário que contribuísse para a sobrevivência da família; teciam, moíam o trigo e trabalhavam nas minas de prata e ferro.

Tal como ocorria na Grécia, a mulher romana também estava excluída do direito à cidadania e era tratada com inferioridade. Por outro lado, possuía autonomia para circular livremente, o que não era possível naquela. Nessas sociedades, principalmente nas camadas mais baixas, era comum o exercício da prostituição como meio de sustento.¹⁰

Na Idade Média, o indivíduo passou de cidadão a súdito, vassalo, verificando-se, claramente, um retrocesso no conceito de cidadania. Ficavam a cargo da mulher os trabalhos domésticos e o trabalho no campo, como suplementar ao do homem. As profissões comuns aos dois sexos se avolumaram, porém o *status* social da mulher continuou prejudicado, sendo, muitas vezes, tratada como mercadoria.¹¹

⁹ BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 27.

¹⁰ EBERT, Maristela Rempel. **O papel das mulheres no mundo greco-romano**. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/063/63ebert.htm>. Acesso em: 08/09/2014.

¹¹ QUERINO, Luciane Cristina Santos e outros. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero02/4%20A%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 22/08/2014.

A partir do século XV, pôde-se constatar a transição da economia feudal para o estado moderno e o capitalismo, no qual se destacou a figura do monarca como símbolo de soberania estatal. Dessa forma, os homens abriram mão de sua liberdade e passaram a se sujeitar à vontade do Estado para serem reconhecidos como cidadãos, iguais perante a lei.

Apesar dos citados avanços, e mesmo com o movimento Iluminista do século XVIII, a mulher continuou com um espaço muito limitado na sociedade e no mercado de trabalho. Trabalhava apenas para juntar um dote para poder casar-se e, após isso, para complementar o salário do marido. Suas atividades eram um prolongamento do trabalho doméstico e seus salários eram baixíssimos, pois eram considerados apenas suplementares.

Neste período, verificou-se o que se denomina divisão sexual do trabalho. Segundo Raquel Belo, “tal fragmentação deu origem a uma divisão sexual do trabalho que deixou ao homem o trabalho produtivo e remunerado fora do lar, enquanto que para a mulher coube a realização das tarefas relativas à reprodução da força de trabalho, sem remuneração.”

¹² Os trabalhos destinados às mulheres passaram a ser considerados atividades de apoio e eram subordinados à hierarquia masculina.

É, porém, com a Revolução Industrial e com o conseqüente aumento do consumo e do desenvolvimento, que o trabalho feminino ganhou uma nova forma. Recuperou-se a noção de cidadania e participação política, da qual eram fundamentos a liberdade e a igualdade. A mulher, todavia, continuou excluída dessa noção de cidadania.

As indústrias têxteis europeias foram as grandes responsáveis pelas contratações femininas. A exploração da força de trabalho feminina acabou levando a uma diminuição dos salários, em razão da concorrência dessa mão de obra barata com a masculina especializada, reforçando as desigualdades sociais e econômicas.

Com o crescente desenvolvimento, expandiram-se atividades ocupadas principalmente por mulheres no mercado. Eram elas: secretárias, telefonistas, professoras, assistentes sociais, enfermeiras, entre outras.

¹² BELO, Raquel Pereira. **Gênero E Profissão: Análise Das Justificativas Sobre As Profissões Socialmente Adequadas Para Homens E Mulheres**. Tese de Doutorado. 2010 – Universidade da Paraíba – João Pessoa, 2010, p. 22.

Esse processo é chamado de coextensividade, na qual há uma projeção na trabalhadora da imagem da dona de casa e, conseqüentemente, de suas qualidades como a paciência, o detalhismo e a delicadeza. Assim, os “trabalhos de mulher” eram caracterizados por exigirem um menor esforço físico, por serem monótonos, repetitivos e, geralmente, manuais, não possuindo qualquer grau de complexidade.

A segregação social parte então de um ponto de vista, no período, considerado como naturalista, que teria definido os espaços a serem ocupados por ambos os sexos.

Todavia, resta claro, que essa divisão encontra-se muito mais ligada aos pré-conceitos existentes historicamente que a suposta natureza humana. “Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho está interligada com a divisão social, com as relações sociais entre homens e mulheres que já são relações desiguais e hierarquicamente marcadas”,¹³ como ensina Sônia Cardoso.

O período entre o final do século XIX e o início do século XX foi marcado pelo início da luta social feminina em busca da obtenção de seus direitos econômicos, familiares e políticos. É assim que, no começo do século XX, foi introduzida, na legislação de diversos países, a proteção à maternidade, mesmo que destinada unicamente a camadas específicas da população, principalmente, às mães necessitadas. Tal fato se deu devido à diminuição da taxa de natalidade em vários países europeus, problema que pode, até hoje, ser verificado nessa região.

Com o advento da Primeira Guerra Mundial, à medida que os homens partiram para a linha de combate, diversas mulheres passaram a compor o quadro de trabalhadores nas indústrias. Ao fim da guerra, entretanto, com o retorno dos homens, há um retrocesso nessa situação, à medida que as mulheres regressam para casa.

Não há, contudo, um retorno à situação pré-armística, pois “o capitalismo continua a procurar a mulher para trabalhar, por vezes, operários qualificados são despedidos e substituídos por mão-de-obra barata, ou seja, por operárias não qualificadas”.¹⁴ E, com o

¹³ CARDOSO, Sônia Alexandra Sotto Mayor Proença. **A Mulher no Mercado de Trabalho em Portugal e no Brasil: a procura de um espaço de igualdade de oportunidades**. 2007. Dissertação de mestrado - Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro, 2007, p. 62

¹⁴ CARDOSO, Sônia Alexandra Sotto Mayor Proença. **A Mulher no Mercado de Trabalho em Portugal e no Brasil: a procura de um espaço de igualdade de oportunidades**. 2007. Dissertação de mestrado - Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro, 2007, p. 65

chamado *welfare state*, o qual permitiu grandes avanços econômicos, a manutenção da mulher no mercado tomou ainda mais força.

Além disso, o progresso técnico, tanto com relação a aparelhos domésticos, quanto o responsável pela mecanização de certas atividades, permitiram à mulher mais disponibilidade e maiores chances de concorrência, gerando uma divisão mais justa do trabalho.

Em meados do século XX, presenciou-se uma série de movimentos e conquistas sociais femininas, como a libertação sexual e a possibilidade de uma educação de mais qualidade, que proporcionaram uma maior autonomia às mulheres. Entretanto, no âmbito do trabalho ainda se percebia uma marcante influência da divisão sexual do trabalho. Em razão da recessão sofrida nesse período, muitas mulheres ficaram sujeitas a empregos temporários, a tempo parcial, contratos a prazo etc. Nesse sentido, Lagrave, citado por Sónia Cardoso, observa:

A colocação das mulheres em tempo parcial acentua, além disso, a divisão sexual dos empregos, concentrando as mulheres numa escolha cada vez mais reduzida de profissões no sector terciário, que progride graças ao tempo parcial. Trabalho de mulheres, inventado expressamente para as mulheres, o trabalho parcial é frequentemente apresentado como uma escolha, quando, pelo contrário, é, sobretudo, um constrangimento.¹⁵

Dessa forma, resta evidente que as mulheres continuaram a ser subordinadas a um modelo familiar e social patriarcal e que as tarefas domésticas continuam a ser de sua responsabilidade, limitando seu tempo e sua autonomia.

Finalmente, com o fim do século XX e a queda de diversos ditadores, começaram a surgir as primeiras leis de igualdade entre gêneros, principalmente, nos países europeus. Merece destaque a IV Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres, que introduziu o *mainstreaming*, o qual se baseia na busca pela integração da igualdade de gênero em todas as políticas públicas.

¹⁵ LAGRAVE, Rosie-Marie, 1991, p. 535 *apud* CARDOSO, Sónia Alexandra Sotto Mayor Proença. **A Mulher no Mercado de Trabalho em Portugal e no Brasil: a procura de um espaço de igualdade de oportunidades.** 2007. Dissertação de mestrado - Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro, 2007, p. 66.

2.3. As Mulheres Brasileiras

A evolução da presença da mulher no mercado de trabalho brasileiro não foi muito diferente da do resto do mundo. Por ter uma legislação baseada no Código de Napoleão e uma tradição fortemente cristã, nosso país, nessa matéria, se manteve estagnado como tantos outros que também tiveram dificuldade em reconhecer a igualdade da mulher como cidadã merecedora dos mesmos direitos que o indivíduo do sexo masculino. Assim, muitas legislações europeias fizeram significativos avanços, enquanto o Brasil permaneceu por muito tempo com raízes conservadores, paternalistas e machistas.

Com a Independência do País em 1822 e, logo em seguida, o declínio do trabalho escravo, que culminou com sua libertação em 1888, constatou-se o desenvolvimento de um novo sistema de trabalho, o trabalho livre, que era exercido, principalmente por imigrantes europeus.

Por mais contraditório que se possa parecer, a presença feminina no mercado de trabalho durante essa segunda metade do século XIX foi relativamente significativa. Nesse período, houve um intenso fluxo de trabalhadores do campo para as cidades, inclusive de mulheres chefes de família, que além de enfrentarem o preconceito contra a mulher que trabalhava, ainda sofriam discriminação por não estarem acompanhadas do marido. Essas mulheres trabalhavam principalmente na agricultura, nos serviços domésticos, nas indústrias de tecidos ou como costureiras.

Essas trabalhadoras, majoritariamente imigrantes, em geral, ocupavam as indústrias têxteis, pois as indústrias mais mecanizadas, como as de metalurgia e calçados, tinham suas vagas ocupadas por homens. Trabalhavam de 10 a 14 horas por dia, tinham funções pouco especializadas, sendo sempre subordinadas a empregados homens, e, por serem tão mal remuneradas (recebiam cerca de 30% a menos que o empregado do sexo masculino), não raro se viam obrigadas a recorrerem à sujeição sexual como meio de sustento.

Frise-se, porém, que entre as classes mais altas algumas mulheres passaram também a exercer profissões, como as de médica, professora, escritora, dentre outras. Tal prática, contudo, não era bem vista perante a sociedade, podendo-se verificar, na década de

1920, uma considerável queda da presença mulher no mercado de trabalho e uma forte campanha em favor da figura da mulher que exercia o papel apenas “mãe cívica”.¹⁶

Os anos de 1930 a 1945, sob o governo de Getúlio Vargas, foram palco de inúmeras conquistas sociais e trabalhistas. Em 1932, por exemplo, foram normatizadas as condições de trabalho da mulher, inclusive, com relação à maternidade, ao trabalho noturno e à igualdade salarial, ficando proibida a discriminação por gênero. Merece destaque também o fato de que foi neste mesmo ano que a mulher adquiriu o direito ao voto. As mudanças ocorridas no governo de Vargas, que incluem a ratificação das Convenções n. 3 e 4 da OIT, que também visavam à proteção do labor feminino, contribuíram consideravelmente para a ampliação dos postos de trabalho formais e a redução do desemprego e da informalidade.

Foi, todavia, apenas em 1950, com o grande surto industrial, que os índices de mulheres no mercado de trabalho voltaram a crescer. Tal fato se deu tanto pela aceleração do processo de desenvolvimento econômico, quanto pela diminuição da capacidade econômica das classes menos favorecidas. O nível de escolaridade feminino também registrou um considerável aumento neste período.

Apesar disso, poucas foram as mudanças na realidade das funções exercidas pelas mulheres no mercado. Segundo Raquel Belo:

O desenvolvimento capitalista não trouxe benefícios reais para a trabalhadora brasileira, já que, embora a expansão da economia tivesse favorecido a incorporação de novos trabalhadores, para a mulher, o aumento de sua presença no campo de trabalho ocorreu por meio das ocupações femininas tradicionais, que eram prolongamentos das atividades domésticas.¹⁷

Os anos que se seguiram foram marcados pela Ditadura Militar e, conseqüentemente, por uma supressão ou pelo menos diminuição de diversos direitos civis e políticos. Nos primeiros anos, verificou-se forte crescimento econômico, que foi acompanhado, entretanto, pelo aumento das desigualdades sociais. Tem-se registro de inúmeros protestos contra o governo, inclusive de movimentos liderados por grupos de mulheres de classe média, donas de casa ou profissionalizadas.

¹⁶ CARDOSO, Sônia Alexandra Sotto Mayor Proença. **A Mulher no Mercado de Trabalho em Portugal e no Brasil: a procura de um espaço de igualdade de oportunidades**. 2007. Dissertação de mestrado - Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro, 2007, pg. 80.

¹⁷ BELO, Raquel Pereira. **Gênero E Profissão: Análise Das Justificativas Sobre As Profissões Socialmente Adequadas Para Homens E Mulheres**. Tese de Doutorado. 2010 – Universidade da Paraíba – João Pessoa, 2010, p. 25.

O mercado de trabalho feminino, contudo, principalmente, após a década de 1970, continuou a crescer. Foram fatores determinantes para tanto a expansão da economia, a urbanização crescente, a industrialização em ritmo acelerado, os citados movimentos feministas, a maior participação de mulheres na universidade, a redução do número de filhos, dentre outros.

Com a crise inflacionária dos anos 1980, verificou-se uma onda de desemprego, porém a mulher não perdeu seu lugar já conquistado no mercado. Vejamos:

A recessão faz com que a população econômica ativa se desloque dos setores primários e secundários para o terciário, fazendo parte dele ocupações como atividades administrativas, comerciais, bancárias e sociais, prestação de serviços e o emprego na administração pública áreas em que a mulher sempre obteve mais sucesso de inserção, o que impediu que fossem expulsas do mercado de trabalho devido a crise.¹⁸

A expansão do setor terciário abriu, então, um leque de possibilidades para o trabalho feminino, que, muitas vezes, não obtinha muito espaço em trabalhos fabris. Tal fato se dava, tanto em razão de normas protecionistas que proibiam a atividade da mulher em ambientes insalubres, quanto porque diferenças físicas entre homens e mulheres impediam que maquinários fossem manipulados por ambos os sexos.

Entretanto, injusto seria afirmar que esse foi o único motivo responsável pela permanência da mulher no mercado. Pelo contrário, em tal período a mulher já havia se firmado tal como fonte de renda para a família e a trabalhadora era vista agora com bons olhos pela sociedade. Nos tempos de crise, principalmente, sua contribuição ao orçamento familiar era indispensável.

A partir de 1980, nasceu a CUT (Central Única dos Trabalhadores), trazendo consigo a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, que busca a democratização das relações de gêneros e igualdade jurídica.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, muitas lutas femininas passaram a ser reconhecidas legalmente. Foi finalmente reconhecida a igualdade entre o homem e a mulher e a reciprocidade no casamento, passando a mulher a ter também o direito

¹⁸ QUERINO, Luciane Cristina Santos e outros. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero02/4%20A%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 22/08/2014.

de ser chefe da família. Foram criados incentivos e proteções ao mercado de trabalho da mulher e a licença maternidade foi ampliada.

Apesar, entretanto, de todas as conquistas aqui citadas, a presença dos contratos precários, a tempo parcial, no mercado de trabalho feminino sempre foi bastante elevada, criando, assim, uma segregação vertical fática. Principalmente, após a crise inflacionária dos anos 80, as mulheres foram as maiores vítimas da informalização das relações de trabalho, com um considerável aumento de autônomas e trabalhadoras esporádicas.

É inegável, então, que a desigualdade e a discriminação continuam a fazer parte da sociedade brasileira. As mulheres, por exemplo, estão mais expostas ao risco de desemprego, permanecem por mais tempo em busca de trabalho e ainda sofrem com remunerações desiguais.

Fora isso, explicita Léa Calil:

Historicamente a mulher foi alijada dos melhores postos de trabalho. Assim, na Constituição Federal, foi inserido um mandamento para que o legislador infraconstitucional criasse mecanismos de proteção ao mercado de trabalho da mulher, não com a intenção de que fossem criados nichos de trabalho feminino, mas para que fosse incentivada a correta inclusão da mulher no mercado de trabalho.¹⁹

Assim, ainda se percebem resquícios da sexualização das funções, fazendo com que muitas mulheres fiquem limitadas a funções a elas socialmente designadas. Faz-se necessária, dessa forma, uma proteção desse mercado.

¹⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 51.

3 SITUAÇÃO ATUAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E AS NOVAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

A legislação brasileira anterior à proclamação da república e mesmo a que se seguiu aos primeiros anos após essa mudança na forma de governo não faziam qualquer alusão à igualdade de gênero, nem, muito menos, ao trabalho da mulher.

A primeira tentativa de normatização da proteção ao trabalho da mulher deu-se em 1912, com o projeto de Código do Trabalho. Seu texto, entretanto, previa demasiadas inovações, como a contratação da mulher independentemente da autorização do marido, a limitação da jornada a oito horas diárias e a proibição do trabalho noturno, e acabou por ser rejeitado pelo parlamento.

Assim, o Código Civil de 1916 manteve a incapacidade relativa da mulher e sua sujeição à autoridade do marido, sendo aprovada apenas uma lei estadual em São Paulo de cunho protecionista à mulher operária: a Lei n. 1.596/17, que proibia o labor em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério.

A normatização nacional relativa à matéria foi publicada apenas em 1923, sob a forma do Decreto n. 16.300, que facultava às mulheres um descanso de trinta dias antes e após o parto às empregadas de estabelecimentos industriais. Previa também a possibilidade de amamentação durante a jornada, sem determinar, porém, a duração desse intervalo, e a criação de creches próximas aos estabelecimentos laborais.

O Decreto n. 21.417-A, publicado em 1932 durante o governo de Vargas, representou fortes avanços à proteção do trabalho da mulher. Proibiu o trabalho noturno, em subterrâneos, nas pedreiras, e em atividades perigosas e insalubres, garantiu, pela primeira vez, a igualdade salarial e regulamentou descanso à gestante.

Em 1934, foi ratificada a Convenção n. 3 da OIT. Explica Léa Calil:

Garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e também previa dois intervalos de trinta minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação, além de assegurar que durante seu afastamento a mãe recebesse dos cofres públicos uma remuneração suficiente para garantir sua manutenção e de seu filho, mediante a comprovação do parto por

atestado médico. A dispensa da empregada durante o período da gravidez ou da licença compulsória seria considerada ilegal.²⁰

Ambas as Constituições, de 1934 e 1937, foram publicadas durante a chamada Era Vargas, mas em muito se diferem quanto a seu conteúdo. A primeira confirmava diversos direitos que já vinham sendo conquistados pelas trabalhadoras, como a igualdade entre os sexos, a licença-maternidade, a proibição do trabalho feminino em atividade insalubres etc. A segunda, por sua vez, omitiu a garantia de emprego à gestante e a isonomia salarial, o que permitiu com que, em 1940, o Decreto-lei n. 2.548 previsse que as mulheres recebessem até 10% a menos que os homens quando exercendo uma mesma função.

A Consolidação das Leis do Trabalho, entrada em vigor em 1943, tanto representou uma compilação das leis esparsas já existentes, como apresentou algumas inovações legais, coadunando com o período histórico da política populista de Governo Vargas pelo qual passava o país. O Capítulo III do Título III, intitulado “Da proteção ao Trabalho da Mulher”, trata da duração e condições do trabalho, do trabalho noturno, dos períodos de descanso, dos métodos e locais de trabalho, da proteção à maternidade e das penalidades aplicáveis em caso de descumprimento das determinações legais.

A CLT visou, dessa forma, não apenas à proteção à saúde, mas também à moral da empregada, proibindo, por exemplo, o trabalho noturno e a realização de horas extraordinárias sem que houvesse atestado médico que as autorizassem. Felizmente, não recepcionou o Decreto-lei n. 2.548, mantendo a isonomia salarial. Merece destaque, porém, o art. 446 (revogado em 1989), que “previa a possibilidade de o marido pleitear a rescisão do contrato de trabalho que ameaçasse os vínculos familiares ou ‘as condições peculiares da mulher’”.²¹

A Carta de 1967, modificada pela Emenda Constitucional n.1 de 1969, manteve os direitos já conquistados e inovou com a proibição da adoção de critérios de admissão fundados em sexo, cor ou estado civil, buscando combater tais tipos de discriminação. Estabeleceu ainda a aposentadoria da mulher trabalhadora aos trinta anos de serviço com salário integral.

²⁰ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 30.

²¹ FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação de Mestrado – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo, 2013, p. 54.

Juntamente com esses avanços, o período da Ditadura Militar trouxe um crescente aumento da inflação econômica e um retrocesso na luta por direitos sociais, no qual garantias individuais foram praticamente abolidas. A mulher, entretanto, manteve sua posição no mercado de trabalho e continuou a abrir espaços dentro das universidades.

Em 1974, a Lei n. 6.136 propiciou um grande avanço contra a discriminação do trabalho da mulher, transferindo o ônus do pagamento da licença-maternidade do empregador para o sistema da previdência social. Assim, sendo a coletividade a responsável por arcar com referida despesa, e não mais o empregador, haveria um incentivo à contratação da mulher.

Há, neste período, certa estagnação na normatização referente à proteção do trabalho feminino, que só volta a ser rediscutido mais profundamente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual alterou o tratamento do trabalho da mulher e seu papel na família, fazendo com que as normas que legislavam o assunto passassem a ser encaradas de outra forma, sendo, muitas delas, modificadas ou revogadas.

Dessa forma, pode-se afirmar que a legislação que tratava do labor feminino, anteriormente à Constituição de 1988, apresentava caráter primordialmente protetivo e acabou por contribuir para a perpetuação da discriminação da mulher no trabalho.

A dita proteção ao mercado de trabalho feminino tinha como fundamento não apenas a saúde da mulher em si, mas também a busca pela manutenção de certos valores enrustados na sociedade tradicional. Com a limitação do trabalho feminino, garantia-se que a mulher tivesse maior disponibilidade para cuidar dos afazeres do lar e exercer a maternidade e evitava-se o desemprego masculino, visto que a mão de obra feminina era mais barata.

São exemplos dessa limitação “moral” o Art. 446 da CLT, que permitia ao pai ou marido pleitear pela rescisão contratual da mulher e os Arts. 376 e 379, que restringiam, respectivamente, a realização de horas extras e o trabalho noturno, o que findou por acarretar a exclusão da mulher de centenas de postos de trabalho.

Após a promulgação da Constituição de 1988, verifica-se uma mudança na abordagem relativa à normatização do trabalho da mulher, que passa da fase protetiva para a fase promocional, a qual visa uma proteção através de incentivos específicos. Segundo, Ana Cristina Fontes:

Manteve o ordenamento jurídico, portanto, de forma mínima a legislação protetiva, limitada aos itens imprescindíveis às peculiaridades femininas, como as relacionadas

à maternidade e aos aspectos biológicos, para dar prevalência às normas que promovem a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.²²

Passou-se a buscar a promoção da igualdade de gêneros e a real inclusão da mulher no mercado de trabalho, com iguais oportunidades para homens e mulheres, rejeitando-se a discriminação. É o que passaremos a analisar através do estudo da legislação atual somada as ações afirmativas que visam à inserção desse grupo socialmente vulnerável no mercado de trabalho.

3.1. Legislação atual

A Constituição de 1988, conhecida como a Constituição cidadã, promulgada como forma de perpetuação das mudanças políticas iniciadas com o declínio do regime militar, foi elaborada notadamente sob a égide do princípio da isonomia entre todos os indivíduos.

Em vários dispositivos, buscou o legislador promover a igualdade entre grupos historicamente fragilizados, tendo como escopo uma igualdade material e não apenas formal. No que tange a relação entre homens e mulheres, por exemplo, presou a Carta Maior pela igualdade, apenas possibilitando a diferenciação onde predominasse a desigualdade entre os sexos. Segundo os dizeres de Ana Claudia Andreucci, citada por Ana Cristina Fontes:

A escolha do verbo promover presente no inciso IV do art. 3º da Carta Magna de 1988 demonstra a postura assumida pelo legislador constituinte objetivando uma atitude proativa, gestora e produtora de resultados. Não basta apenas conclamar a igualdade, é preciso ir além buscando instrumentos fomentadores da concretização cotidiana da igualação.²³

Dois incisos do Art. 7º da Constituição Federal merecem destaque com relação à promoção da igualdade de grupos socialmente vulneráveis no mercado de trabalho, em especial da mulher. Inicialmente, o inciso XXX proíbe a diferença de salários, de exercício de

²² FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação de Mestrado – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo, 2013, p. 57

²³ ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan, 2012, p. 99 *apud* FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação de Mestrado – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo, 2013, p. 62.

funções e de admissão em razão de sexo, idade, cor ou estado civil. Veja-se o que defende Léa Cabral:

A constituição bem como a legislação infraconstitucional, como já ficou demonstrado, apregoam o princípio da isonomia como uma das bases de nosso direito. O direito do trabalho sempre foi um dos campos da ciência jurídica que mais primou pela necessidade do correto entendimento deste princípio, pois, quando sua interpretação é errônea, pesam acusações de protecionismo e favorecimento quando, na verdade, a proteção ou o favorecimento advêm exatamente do atendimento ao princípio basilar da igualdade.²⁴

Destarte, percebe-se uma preocupação do legislador em impedir que seja praticada qualquer diferenciação infundada de trabalhadores e conseqüente discriminação e/ou exclusão de grupos socialmente vulneráveis, visando a real inserção desses grupos através de normas de caráter promocional e de ações afirmativas, as quais serão posteriormente discutidas.

O inciso XX, por sua vez, faz referência justamente a esses incentivos específicos (as ações afirmativas), que possibilitarão a proteção do mercado de trabalho da mulher e a mitigação das desigualdades sociais ainda existentes. Segundo Ana Cristina:

A igualdade que a mulher pretende no mercado de trabalho, todavia, não afasta o reconhecimento das diferenças que lhe são ínsitas. Estas são inerentes ao seu ser e, assim, devem ser reconhecidas e respeitadas. Observância, reconhecimento e respeito às diferenças não pode ser confundido com tratamento desigual ou discriminatório.²⁵

Com a promulgação da Constituição de 1988, entretanto, diversos dispositivos infraconstitucionais foram revogados, sob a justificativa de serem considerados contrários a mesma. Outros, ainda hoje, geram divergências doutrinárias e jurisprudenciais, acarretando diversos conflitos em sua aplicação.

O Art. 384, CLT, encontrado no capítulo referente à proteção ao trabalho da mulher, constitui um importante exemplo do problema citado. Segundo ele, deverá ser concedido à mulher um intervalo de quinze minutos, em caso de prorrogação do horário normal, antes do início do período extraordinário do trabalho. Assim, o dispositivo cria uma diferenciação entre a jornada de trabalho do homem e da mulher, restando aos doutrinadores e magistrados avaliar se as desigualdades entre os sexos justificam razoavelmente a medida adotada.

²⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 89.

²⁵ FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação de Mestrado – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo, 2013, p. 63.

Assim, três correntes podem ser distinguidas a respeito da temática. A primeira, e majoritária na jurisprudência, defende que a norma é constitucional e deve ser mantida no ordenamento, pois as compleições físicas da mulher e do homem a justificam. A segunda corrente, que possui adeptos, como Alice Monteiro de Barros,²⁶ acredita ser a norma inconstitucional e estar revogada tacitamente pela constituição, devido ao fato de que impede o acesso igualitário da mulher ao mercado de trabalho. Por fim, a terceira corrente defende ser a norma constitucional, porém, extensível também aos trabalhadores do sexo masculino, em razão do princípio da isonomia.

A despeito de situações como a descrita, de fato, existem diversos projetos de lei tramitando no Congresso Nacional que têm como escopo a proteção do mercado de trabalho da mulher a partir dessa nova ótica aqui explicitada. Alguns desses projetos já foram aprovados, e algumas leis, hoje, fazem modificações à CLT ou regulamentam situações específicas com o intuito de garantir a igualdade fática entre os gêneros. Passaremos, a seguir, a analisar alguns desses institutos que merecem destaque em nossa legislação atual.

3.1.1 Lei n. 9.029/95

Com a garantia de estabilidade à mulher gestante proporcionada pela promulgação da Constituição de 1988, tornou-se comum a prática discriminatória de exigência de teste negativo de gravidez ou da comprovação de esterilização como pressuposto para a admissão ou manutenção da trabalhadora em determinado emprego.

Objetivando amparar esse grupo socialmente vulnerável, coibindo citada imposição, o legislador editou a Lei n. 9.029/95, que tornou crime diversas condutas discriminatórias. Dentre elas, destaca-se a conduta do empregador pessoa física, do representante legal da empregadora e do dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que exigissem teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à

²⁶ OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. **A interpretação do art. 384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres.** Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/11144/a-interpretacao-do-art-384-da-clt-e-o-tratamento-isonomico-entre-homens-e-mulheres#ixzz3GsFIM19k>. Acesso em: 22/10/2014.

esterilização ou a estado de gravidez ou que adotassem quaisquer medidas que configurassem indução ou instigamento à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).²⁷

Através da Lei N. 9263/96, ainda, alterou-se algumas das sanções dos tipos penais da referida norma. Assim, o instigamento ou indução dolosa à esterilização cirúrgica e a exigência de atestado de esterilização para qualquer fim foram modificados de detenção para reclusão de um a dois anos.²⁸

Além das sanções criminais, a lei estabelece ainda que ante a sua inobservância, sanções de cunho trabalhista, que podem ser a indenização ou a reintegração (ou integração, no caso, de discriminação na admissão), administrativo, sendo essa multa de até dez vezes o maior salário pago pelo empregador, e econômico-financeiro, mediante a vedação de obtenção de financiamento perante instituição oficial.

A Lei n. 9.029/95 procura, então, evitar práticas discriminatórias e limitativas por conta do sexo e de aspectos a ele inerentes. É necessário frisar, entretanto, que para alguns, tal normatização serve de desestímulo à contratação de mulheres, em função de suas proibições, desprotegendo-a, ao invés de protegê-la. Não concordamos com o posicionamento exposto.

3.1.2 Lei n. 9.799/99

A referida lei realizou modificações no texto normativo da CLT, corrigindo e atualizando distorções presentes no capítulo referente à proteção ao trabalho da mulher. É considerada de caráter promocional, na medida em que tem o escopo de garantir que as vagas

²⁷ Lei n. 9.029/95, Art. 2º.

²⁸ FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no Trabalho e a Discriminação por Idade**. São Paulo: LTr, 2004, p. 204.

oferecidas pelos empregadores para cursos profissionalizantes sejam preenchidas por ambos os sexos.²⁹

No Art. 373-A, por ela inserido, há a vedação da publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar³⁰; da recusa de emprego, promoção ou da motivação da dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.³¹ Proíbe-se também considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;³² impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;³³ e proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.³⁴

Dentre as previsões citadas, a vedação à realização de revista íntima por parte do empregador possui bastante relevância, pois normatiza a proibição de uma prática já bastante combatida e rejeitada, por violar os princípios da dignidade humana e da intimidade.

A prática das revistas íntimas tornou-se comum, principalmente, em estabelecimentos comerciais, com a finalidade de prevenir eventual prejuízo patrimonial da empresa. Essas práticas ocorrem, em geral, ao final do expediente, em manifesto abuso de poder diretivo, através de preposto da empresa, seguranças ou chefes de setor. Entretanto, é raro que se apliquem a gerentes ou diretores, já representando aí forma de discriminação.

Importante avanço representou, então, a previsão aqui em estudo. Porém, faz-se necessário que tal vedação seja estendida ao trabalhador do sexo masculino, que igualmente tem sua dignidade ofendida ao ser vítima das revistas íntimas. Dessa forma, entende-se que a previsão também se aplica aos trabalhadores, conferindo tratamento isonômico a ambos os sexos, segundo dispõe o Enunciado n. 15, II, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.

²⁹ Art. 390-B, CLT

³⁰ Art. 373-A, I, CLT

³¹ Art. 373-A, II, CLT

³² Art. 373-A, III, CLT

³³ Art. 373-A, V, CLT

³⁴ Art. 373-A, VI, CLT

Distinguem-se, todavia, três formas de revistas no ambiente de trabalho, devendo haver cautela e discernimento para que não se ultrapasse os limites daquelas permitidas, sendo necessário que o empregador haja sempre com razoabilidade e proporcionalidade entre a intensidade e a invasividade do procedimento e as razões que o justificam e que existam razões concretas e específicas a justificar a revista, restando, ainda, claro que a recusa do empregado não gera presunção de culpabilidade.

Dessa forma, as revistas podem ser íntimas sobre a pessoa do empregado (legalmente proibida), íntimas sobre os bens do empregado (legítimas apenas se precedidas de outros meios que indiquem uma suspeita razoável) e não íntimas (permitidas), que são aquelas por meio de passagem em portas de detector de metais, aparelho de raio x, câmeras de vídeo, dentre outras.

3.1.3 Proteção à maternidade

Além do explicitado no tópico anterior, a Lei n. 9.799/99 previu, ainda, a impossibilidade da exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego,³⁵ reproduzindo a determinação da Lei n. 9.029/95, já analisada. Contudo, a Lei n. 9.799/99 contempla previsão apenas de pena pecuniária de 2 a 20 valores-de-referência regionais para a infração de qualquer dispositivo do capítulo III da CLT, enquanto que a Lei anterior estabelecia penalidade de um a dois anos de prisão e multa para o mesmo ato. Far-se-ia dispensável, então, a presença do dispositivo na norma aqui tratada. Entretanto, como inegável sua existência, a aplicação dá-se segundo explica Léa Calil:

[...] a nova lei aplica-se, nos casos de exigência de exames de comprovação de gravidez ou de esterilidade para admissão ou permanência no emprego previsto em ambas, por prever a menor pena, vez que em matéria penal ainda que a sentença já tenha transitado em julgado, cabe sempre a lei mais benéfica ao réu.³⁶

³⁵ Art. 373-A, IV, CLT

³⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 57.

A norma prevê ainda que as empresas com mais cem de empregados de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra³⁷ e que poderá haver associação da pessoa jurídica a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.³⁸

Merece destaque ainda a inserção do § 4º do Art. 392, que trata acerca da proteção à maternidade. Determina o mesmo que poderá haver transferência da mulher a outra função, quando as condições de saúde a exigir, sendo assegurada a retomada à função anterior, logo após o retorno da mulher ao trabalho. Estabelece, ainda, que deverá haver dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

No direito pátrio, é garantida licença-maternidade de cento e vinte dias, sendo, a princípio, seu início vinte e oito dias antes do parto, com algumas exceções para situações excepcionais que podem ocorrer durante a gestação. Em caso de aborto espontâneo, por exemplo, é assegurada a licença por duas semanas e o direito de retorno à função exercida antes do afastamento, de acordo com o Art. 395, CLT. Por sua vez, em caso de partos prematuros, prevê o Art. 392, § 3º CLT que ficará garantida à empregada a licença que contempla a gestação normal, visto que provavelmente a saúde da mãe e da criança estariam mais fragilizadas que em um parto normal. Por fim, a questão do parto múltiplo ainda é dissenso na doutrina. A lei brasileira não prevê nenhum privilégio, apesar de que diversos doutrinadores defendem a necessidade de um tratamento diferenciado.

A Lei n. 10.421, editada em 15 de abril de 2002, inseriu o Art. 392-A na CLT e instituiu que o direito à licença-maternidade fosse estendido às mães adotivas. Configurou essa determinação mais uma aplicação do direito à igualdade, pois os filhos biológicos e adotivos fazem jus ao mesmo tratamento e aos mesmos direitos.

A licença-maternidade para mães adotivas, entretanto, não será, em todos os casos, igual à de mães biológicas, sendo determinada a partir da idade da criança adotada. Assim, os parágrafos do Art. 392-A estabelecem que para adoção ou guarda judicial de

³⁷ Art. 390-C, CLT

³⁸ Art. 390-E, CLT

criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias; de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias; e de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

O Estatuto da Criança e do Adolescente define como criança a pessoa até seus 12 anos incompletos, tendo a Lei n. 10.421/2002, aparentemente, ignorado tal determinação, visto que apenas prevê a possibilidade de adoção de crianças com até 8 (oito) anos de idade.

Questiona-se o sistema adotado pelo legislador, pelo fato de que não obrigatoriamente uma criança mais velha tem uma adaptação mais fácil ao novo lar. Muitas vezes, se dá justamente a situação inversa, não sendo razoável a diminuição do período de licença- maternidade.

Por fim, merece destaque o previsto no Programa Empresa Cidadã criado pela Lei n. 11.770/08, o qual objetiva a ampliação da licença-maternidade para seis meses, mediante incentivos fiscais. Entenda-se, o prazo da licença-maternidade continuaria sendo de cento e vinte dias, conforme estabelece a Constituição Federal. Entretanto, o programa oferece certos privilégios fiscais às empresas que aderirem a ele, estendendo a licença por mais sessenta dias as suas empregadas. Com a adesão, a empregada passa a receber, durante a prorrogação, um salário-maternidade e não mais um benefício previdencial, “em vista do total alheamento do INSS ao processo”.³⁹

Ainda hoje existem adeptos de que a maternidade constitui um empecilho para a contratação de mulheres. Esse argumento, porém, não merece prosperar e tal comportamento nada mais é que um preconceito mascarado, visto que é o poder público, através da previdência social, que arca com as despesas do salário-maternidade, evitando a excessiva onerosidade do trabalho feminino em relação ao masculino.

Apesar das normas promocionais de igualdade e do combate ao tratamento diferenciado, as práticas discriminatórias contra mulheres gestantes ou com potencial para engravidar ainda são verificadas no mercado. É muito comum, por exemplo, a não admissão de mulheres em idade gestacional, principalmente, quando casadas, em entrevistas de emprego, pois, por conterem um caráter supostamente subjetivo, possibilitam certa arbitrariedade por parte do empregador. Outras situações, por sua vez, ocorrem de forma tão

³⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Proteção à Maternidade. Trabalho da Mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, p. 217- 235, 2009, p. 232.

explícita e absurda que chocam e comovem não apenas doutrinadores, juristas e defensores da temática, mas toda a sociedade.

Assim, em recente julgado, o Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa BrasilCenter Comunicações Ltda. ao pagamento de danos morais, no valor de R\$ 50.000,00, à uma antiga empregada, por instituir e impor à suas funcionárias um programa gestacional.

Em sua petição inicial, a autora narrou que a empresa, que tinha sede em Juiz de Fora - MG, elaborou, através de uma de suas gerentes, um “programa de gestação”, com o objetivo de controlar a natalidade das empregadas, para evitar que todas engravidassem durante o mesmo período. O programa estabelecia requisitos para que a funcionária pudesse “entrar para a fila para engravidar” e foi enviado às trabalhadoras via correio eletrônico. Além disso, segundo depoimentos testemunhais, restou comprovado que as empregadas eram também coagidas verbalmente, configurando clara prática de assédio moral.

A partir dos fatos apresentados, a Corte Superior entendeu que, independentemente, de uma ofensa direta à reclamante, a comprovação da existência de referido programa, por si só, já configurava ofensa à dignidade de todas as mulheres em idade gestacional que trabalhassem na empresa. Veja-se trecho extraído do próprio julgado:

A capacidade do empregador de difundir um clima de intimidação, determinando o comportamento de suas empregadas a partir do estabelecimento desse plano, ou causando-lhes sofrimento pela incapacidade de atendê-lo ou mesmo pelo desejo contrário ao prescrito no plano gravídico, decorre da posição de subordinação jurídica em que os empregados se colocam no âmbito da relação de emprego, revelando um espectro de eficácia que alcança todas aquelas que trabalham nas mesmas condições e se enquadram na prescrição empresarial, ainda que não sejam destinatárias diretas da determinação da gerente.⁴⁰

Segue-se a ementa do processo em questão:

RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS - MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT - ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL - DESCABIMENTO. Com a ressalva do meu entendimento, o prazo previsto no § 6º do art. 477 consolidado refere-se ao pagamento das verbas rescisórias, e não à homologação da rescisão contratual. Observados os prazos estabelecidos no art. 477, § 6º, da CLT e quitadas tempestivamente as verbas rescisórias, não há incidência da penalidade prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE – CONTROLE GESTACIONAL – CONDUTA EMPRESARIAL ILÍCITA, DISCRIMINATÓRIA E OFENSIVA À DIGNIDADE DAS TRABALHADORAS - DANO MORAL – INDENIZAÇÃO. Foi reconhecida nos autos a existência de um “Programa Gestacional” instituído por uma das prepostas

⁴⁰ PROCESSO Nº TST-RR-755-28.2010.5.03.0143, Relator: MINISTRO VIEIRA DE MELLO FILHO, Data de julgamento: 10/09/2014, 7ª Turma.

da empresa, no intuito de conciliar as gravidezes das empregadas com o atendimento das demandas de trabalho. Inclusive, há notícia de prova documental consistente em planilha elaborada pela gerência, estabelecendo uma fila de preferência para a atividade reprodutiva das trabalhadoras. A comprovação, por si só, da existência de um plano gestacional no âmbito da empresa, acarreta a conclusão de que todas as mulheres em idade reprodutiva envolvidas naquela planta empresarial foram ofendidas em sua dignidade (destacadamente na possibilidade de decidirem com autonomia a respeito de seus projetos de vida, de felicidade e do seu corpo) e em suas intimidade, resultando discriminadas em razão de suas condição feminina. A capacidade do empregador de difundir um clima de intimidação, determinando o comportamento de suas empregadas a partir do estabelecimento desse plano, ou causando-lhes sofrimento pela incapacidade de atende-lo ou mesmo pelo desejo contrário ao prescrito no plano gravídico, decorre da posição de subordinação jurídica em que os empregados se colocam no âmbito da relação de emprego, revelando um espectro de eficácia que alcança todas aquelas que trabalhavam nas mesmas condições e se enquadravam na prescrição empresarial, ainda que não tenham sido destinatárias diretas da determinação da gerente. O ordenamento jurídico, para além do estabelecimento da igualdade entre homens e mulheres no art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988, já voltou seu olhar para a especial vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho, em razão das suas responsabilidades reprodutivas, razão por que prescreveu a ilicitude de qualquer conduta voltada ao controle do estado gravídico das trabalhadoras. Nesse sentido, os arts. 373-A e 391, parágrafo único, da CLT. Saliente-se que a pretensão abstrata de estender seu poder empregatício para além das prescrições sobre a organização do trabalho, alcançando a vida, a autonomia e o corpo das trabalhadoras, revela desrespeito grave à dignidade da pessoa humana, que não se despe de sua condição de sujeito, nem da titularidade das decisões fundamentais a respeito da sua própria vida, ao contratar sua força de trabalho em favor de outrem. Está caracterizada, satisfatoriamente, a conduta ilícita e antijurídica do empregador, capaz de ofender a dignidade obreira, de forma culposa. Ao se preocupar exclusivamente com o atendimento de suas necessidades produtivas, constringendo as decisões reprodutivas das trabalhadoras, a reclamada instrumentaliza a vida das suas empregadas, concebendo-as como meio para a obtenção do lucro, e não como fim em si mesmas. Constatada violação dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal; 373-A e 391, parágrafo único, da CLT; e 186 do Código Civil. Indenização por danos morais que se arbitra no valor de R\$ 50.000,00. **Recurso de revista conhecido e provido.**

(PROCESSO Nº TST-RR-755-28.2010.5.03.0143, Relator: MINISTRO VIEIRA DE MELLO FILHO, Data de julgamento: 10/09/2014, 7ª Turma)

Dessa forma, conclui-se, a partir da decisão, que ao empregador é lícito possuir o controle de seu empregado com relação às atividades por ele exercidas em ambiente de trabalho e relacionadas, porém não sobre sua intimidade e seu corpo, ferindo assim a dignidade da pessoa humana, a autonomia e a titularidade sobre as decisões fundamentais a respeito da própria vida.

3.1.4 Lei n. 11.340/06 (*Lei Maria da Penha*)

A violência contra a mulher, ainda presente na atualidade em números bastante elevados, não deixa de ser mais uma forma de discriminação entre gêneros, de manifestação de relações de poder historicamente desiguais e de conseqüente violação dos princípios da igualdade de direitos e da dignidade da pessoa humana. A violência doméstica e familiar deve, dessa forma, ser eliminada não apenas pela violência em si, mas também como forma de combate à discriminação e a um modelo societário ultrapassado.

Com o advento da Lei n. 11.340, editada em 2006, percebe-se uma preocupação do legislador brasileiro, em coadunância com os avanços também registrados no cenário mundial, com a real efetivação das medidas protetivas à mulher, buscando diminuir a violência contra esta, sobretudo, com o escopo de prevenir sua integridade física, psíquica e patrimonial.⁴¹

Alguns dispositivos da legislação aludida demonstram consciência de que a prática de tipos penais nela previstos pode acarretar às suas vítimas conseqüências em diversas esferas de seus cotidianos. Assim, o Art. 9º, § 2º, II reflete as repercussões da violência contra a mulher no âmbito do trabalho, prevendo:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

(...)

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

(...)

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Destarte, o dispositivo em questão faz referência a uma nova causa de suspensão do contrato de trabalho, de acordo com a melhor doutrina. Segundo as lições de Maurício Godinho Delgado, define-se suspensão contratual da seguinte maneira:

⁴¹ PINTO, Laura Anísia Moreira de Sousa. **Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/06) e suas repercussões na seara trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Ceará, v. 29, n. 29, p. 107-118, Dez., 2006, p. 110.

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.⁴²

Diferentemente da interrupção contratual, na qual há sustação apenas da principal obrigação do empregado, a prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador, na suspensão contratual não há também prestação de salários por parte do empregador.

Busca-se com isso evitar que o contrato da obreira se torne por demais oneroso ao empregador, acarretando efeito oposto do desejado, que é notadamente a inclusão e proteção da mulher no mercado. Além disso, ao estabelecer o pagamento de salários pelo empregador, estar-se-ia onerando-o de evento ao qual não deu causa. Vejamos o posicionamento de Laura Anísia sobre o assunto:

Assim sendo com vistas ao fim social a que a lei se destina, o melhor realmente é entendermos, até mesmo por questão social de diminuição da discriminação da mulher no mercado de trabalho, que estamos diante de uma previsão de suspensão do contrato de trabalho. Caso contrário, se os custos ficassem a cargo do empregador em relação à prestação de salários da empregada afastada, sem dúvida alguma que sairia prejudicada seria a mulher obreira, uma vez que seus contratos seriam indubitavelmente mais caros para o empregador e assim a lei, que visava assegurar uma maior proteção, acabaria transmudando para caminho diverso do esperado, não atingindo o seu fim precípua, qual seja, proteção da mulher.⁴³

Há quem defenda o dever do Estado de garantir à trabalhadora um benefício a ser pago de forma assistencial, com o objetivo de preservar a dignidade da pessoa humana, em razão de que o não recebimento de salários poderia acarretar a privação da mulher ao acesso a bens de consumo mínimos para sua subsistência.

A despeito disso, a empregada que tiver seu contrato suspenso por conta do dispositivo em apreço fará jus, ao retornar, à manutenção de sua função anterior, à todas as vantagens que tiverem sido concedidas à categoria da empregada durante a sua ausência e à contagem normal de tempo de serviço, este, porém, não sendo unanimidade na doutrina. Por fim, garante-se a impossibilidade de dispensa imotivada por parte do empregador enquanto durar o período de suspensão, que, por sua vez, estende-se por, no máximo, seis meses.

A Lei Maria da Penha representa uma grande conquista no combate à violência doméstica e familiar, fazendo-se necessário, todavia, que políticas públicas sejam adotadas para sua real aplicação e eficácia. Com relação à esfera trabalhista, a suspensão contratual

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo: LTR, 2013, p. 1087.

⁴³ PINTO, Laura Anísia Moreira de Sousa. **Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/06) e suas repercussões na seara trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Ceará, v. 29, n. 29, p. 107-118, Dez., 2006, p. 112.

poderá ser arguida, segundo a doutrina majoritária, pela reclamante ou pelo Ministério Público, ou concedida de ofício pelo juiz, tanto na justiça comum, como trabalhista. Será exclusivamente desta, porém, a competência para tomar as medidas necessárias em caso de descumprimento da determinação judicial por parte do empregador.

3.1.5 Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT

Nesse momento, faz-se necessário realizar um breve apanhado das principais convenções assinadas pelos membros da OIT e a ratificadas pelo Brasil, que influenciaram, direta ou indiretamente, na luta contra a discriminação da mulher e na proteção a esse mercado de trabalho.

Já citada anteriormente, a Convenção n. 3 entrou em vigor em 1919 e foi ratificada pelo Brasil em 1934, durante o governo de Getúlio Vargas. Esta convenção trata acerca do período mínimo de licença maternidade, do aleitamento em local de trabalho e do salário maternidade, cujo montante deve ser pago pelos cofres públicos. Porém, “seu campo de atuação, restringe-se às empregadas de estabelecimentos industriais e comerciais, não se aplicando às oficinas de família”.⁴⁴

Frise-se que a Convenção n. 12, aprovada em 1921 e ratificada em 1956, e a Convenção n. 103, aprovada em 1952 e ratificada em 1965 (não-integralmente), expandiram o benefício da licença. A primeira às empregadas de empresas agrícolas, e a segunda, às empregadas de setores não-industriais, domésticas e que trabalhavam em domicílio. A Convenção n. 103 trouxe como inovação ainda a licença integral para empregadas em caso de parto prematuro e a prorrogação dos dois períodos de licença, em caso de doença. Além disso, reafirmou que o salário-maternidade não constituía encargo empregador (desonerando o contrato laboral feminino) e que deveriam ser garantidos horários de aleitamento e berçários anexos ao estabelecimento de trabalho com fins de evitar o desmame precoce.

Em 1951 foi adotada uma das mais importantes convenções. A Convenção n. 100, da OIT, foi ratificada pelo Brasil em 1957, estabeleceu a igualdade salarial entre homens e mulheres quando da execução de uma mesma função, nas mesmas condições e com a mesma

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, pg. 40.

qualidade, ou seja, quando do trabalho de igual valor, trazendo ainda o conceito de remuneração.

A Convenção n. 156, por sua vez, promulgada em 1981 e ainda não ratificada pelo Brasil, é relativa à “igualdade de oportunidades e de trabalho para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares”. Buscou, assim, tornar mais fácil o acesso e a manutenção do emprego, com igualdade de oportunidade e tratamento, por aquele grupo social com responsabilidades familiares, que, no Brasil, em geral, é formado basicamente por mulheres abandonadas por seus maridos ou companheiros, que ficam responsáveis pelo sustento dos filhos.

Apesar da não ratificação da citada convenção, os Arts. 397 e 400, da CLT, demonstram a preocupação do legislador em se adequar aos avanços internacionais. Vejamos:

Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.

Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Com relação ao trabalho noturno da mulher, a OIT editou diversas convenções, sendo a primeira delas, a Convenção n. 4, datada do ano de 1919, a qual vedava o trabalho noturno, ou seja, das 22h às 5h, da mulher nas indústrias públicas ou privadas, não se estendendo a proibição a mulheres que trabalhassem em estabelecimentos apenas em companhia de membros da mesma família e em casos de perigo iminente de perda da matéria prima. Foi ratificada pelo Brasil em 1934, porém, denunciada em 1937.

A Convenção n. 41 reviu a convenção anterior e passou a excluir da restrição também as empregadas que ocupassem cargos diretivos, de responsabilidade, desde que não executando trabalhos manuais. Esta, por sua vez, foi revisada pela Convenção n. 89 em 1948, ambas ratificadas pelo Brasil, e expandiu ainda mais o rol de exceções à proibição ao trabalho noturno.

Nos ensina Alice Monteiro de Barros acerca da Convenção n. 171, ainda sobre este tema e ratificada pelo Brasil em 2002 que:

Em 6 de junho de 1990, foi aprovada *Convenção n. 171, da OIT*, sobre trabalho noturno, assim considerado aquele realizado por um período de sete horas, compreendido obrigatoriamente o intervalo entre as 22:00h e as 5:00h. Seu alcance é

amplo, e são destinatários da norma homens e mulheres assalariados; desfrutam estas últimas de proteção especial, definida no art. 7º, apenas em função da licença-maternidade, nos termos citados no Protocolo.⁴⁵

Acerca da limitação do trabalho da mulher em condições insalubres ou penosas também se percebe uma atenção especial da comunidade internacional, destacando-se inúmeras convenções. A Convenção n. 136 previu a proibição do trabalho de mulheres grávidas ou que estivessem amamentando em atividades com benzeno, e não feriu o princípio da igualdade de oportunidade e tratamento dirigido às mulheres, sendo ratificada pelo Brasil em 1993.

Editada em 1935 e ratificada logo em seguida pelo Brasil em 1938, a Convenção n. 45 surgiu para se evitar o emprego de mulheres em minas subterrâneas, trabalho considerado penoso e abusivo. A própria convenção já previa algumas exceções, como era o caso das mulheres que ocupassem cargos de direção sem realizar trabalho manual, mulheres que precisassem descer em minas durante seus estudos ou formação profissional etc. Seguindo uma tendência mundial, o Brasil aboliu essa proibição em 1989. Vejamos o que defende Alice Monteiro de Barros:

A eliminação de determinadas medidas protetoras tem sido imposta pela evolução dos costumes e pela defesa do direito ao trabalho, objetivando suprimir toda discriminação contra a mulher e assegurar-lhe igualdade de oportunidades, que se ampliam, de fato, com a retirada, do cenário jurídico, de certas normas intituladas de proteção.⁴⁶

Assim, percebe-se uma inclinação das legislações, tratados e convenções em prezar pela igualdade entre os gêneros, não se podendo olvidar, porém, da proteção que se faz necessária a certos trabalhos considerados penosos. Em 1995 adotou-se a Convenção n. 176, ratificada pelo Brasil em 2006, que versou sobre a segurança e a saúde nas minas de uma forma geral, envolvendo trabalhadores de ambos os sexos.

Por fim, ainda relativamente à temática de trabalhos penosos, a Convenção n. 127 de 1967, ratificada pelo Brasil em 1970, determinou que, no trabalho de transporte manual de cargas, o peso máximo que poderá ser suportado pela empregada mulher deverá ser inferior ao admitido para os homens. Complementando seu conteúdo, a Recomendação n. 128, estipulou que mulheres grávidas ou até dez semanas após o parto não poderão se ocupar desse tipo de função, se lhe for prejudicial à saúde.

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 99.

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 125.

O Art. 390 da CLT, em coadunância com as diretrizes internacionais, prevê que a mulher não poderá ser empregada em labor que exija força muscular superior a vinte quilos para o trabalho contínuo ou vinte e cinco para o trabalho ocasional.

3.2. A situação atual da mulher no mercado de trabalho e as novas formas de discriminação

Em contrapartida ao trabalho realizado internacional e nacionalmente pelo legislador em prol da inclusão feminina no mercado de trabalho através de incentivos específicos, tendo como fundamento o princípio da igualdade entre os gêneros, ainda hoje se percebe, tanto na ordem jurídica, quanto nas relações sociais, marcas profundas do patriarcalismo que predominou durante grande parte da história.

Dessa forma, a desigualdade social, a segregação horizontal e o empoderamento feminino deficiente ainda fazem parte da realidade brasileira e contribuem para a manutenção da situação de desigualdade de gênero.⁴⁷

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – Dieese publicou em 2011 um anuário com estatísticas acerca da participação da mulher no mercado de trabalho, tendo como base dados da década anterior. Segundo tal estudo, o homem trabalhador, em 1998, recebia um salário médio de R\$ 1.677,00, enquanto a mulher recebia R\$ 1.363,00. Já em 2009, o salário médio masculino elevou-se para R\$ 1.718 e o da mulher para R\$ 1.423,00. Como se pode perceber, a diferença que era de 23%, diminuiu apenas 3%, passando a 20%, representando um avanço ainda muito tímido para um espaço temporal tão longo e no qual se buscou combater essas diferenças.⁴⁸

Além da citada desigualdade remuneratória, verifica-se a questão da desigualdade horizontal, ou seja, a divisão de funções e cargos entre homens e mulheres. Mesmo tendo conquistado seu espaço no mercado de trabalho e transposto barreiras de acesso a diversas

⁴⁷ FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação de Mestrado – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo, 2013, p. 40

⁴⁸ DIEESE. **Anuário das Mulheres Brasileiras**. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/anuario/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Acesso em: 25/08/2014.

profissões das quais eram excluídas, a figura feminina continua ligada ao estereótipo ‘mãe’ e aos serviços de assistência, educação, cultura etc.

A mulher é ainda responsável, na maioria dos lares brasileiros, pelo afazeres domésticos, acarretando a dupla ou até a tripla jornada da mulher. A entrada da mulher no mercado, infelizmente, não foi acompanhada por uma reorganização social e familiar, fazendo com que muitas mulheres encontrassem dificuldades em conciliar suas responsabilidades pessoais e familiares com as profissionais.

Por fim, temos a questão do empoderamento deficiente como fator colaborador da manutenção das desigualdades. Este será, porém, melhor discutido no tópico a seguir.

3.2.1 Teto de vidro

O conceito do teto de vidro, ou telhado de vidro, surgiu nos Estados Unidos durante a década de 1980 e ficou conhecido como *glass ceiling*. Ele se define como uma barreira disfarçada, não declarada, que impede que mulheres ascendam a altos cargos e funções de chefia.

Dessa forma, fatores invisíveis evitam que as mulheres cheguem ao topo de diversas carreiras e não tendem a desaparecer ou diminuir, caso não sejam incentivadas ações efetivas ao combate dessa situação. Segundo Lea Calil,

A expressão teto de vidro encerra vários significados, já que representa uma barreira que não é natural, mas que foi colocada lá para impedir que mulheres ascendam hierarquicamente nas empresas que trabalham por fatores diversos daqueles que realmente poderiam impedir um trabalhador de ser promovido, como seu desempenho e comprometimento com o trabalho. Todavia, representa uma barreira invisível, que, aparentemente, não está lá, ou seja, teoricamente, dentro das empresas, as mulheres podem alcançar os cargos mais altos nas empresas, mas a realidade não é assim.⁴⁹

O fenômeno em questão é ainda mais forte em empresas de cultura mais tradicional, em razão de tradições e ideologias que originam uma estrutura organizacional inflexível. Isso fica claro quando utilizamos organizações tradicionais como a igreja e o exército como parâmetro para o estudo de ascensão da mulher.

⁴⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowski. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 70.

Inclusive na administração pública, no qual o ingresso se dá por meio de concurso público de provas e títulos, o acesso da mulher a cargos de chefia ainda se encontra prejudicado. A proporção de mulheres para homens em cargos iniciais é bem destoante da proporção no topo da carreira do serviço público.

Nas universidades a realidade também não é muito favorável. De acordo com a pesquisa realizada pelo Dieese, no ano de 2010, apenas 13,1% das reitoras de universidade eram mulheres.⁵⁰

Destarte, conclui-se que “o teto de vidro está justamente no caminho de mulheres que, com competência e dedicação ao seu trabalho, não chegam ao topo da pirâmide hierárquica por fatores que nada se relacionam com sua capacidade de atingi-lo”.⁵¹

3.2.2 Discriminação Estética

A discriminação estética encontra-se diretamente ligada ao conceito de beleza. Segundo o Dicionário Aurélio beleza significa “perfeição agradável à vista, e que cativa o espírito; mulher formosa”. Já a palavra feio é definida como “de aspecto desagradável; vergonhoso, torpe; que causa horror, que apavora; desonesto”.

Por ser, entretanto, um conceito dinâmico e subjetivo, o conceito de beleza, pragmaticamente falando, se altera de acordo com fatores temporais, espaciais, culturais e pessoais. O fato é que, independente disso, todas as diferentes culturas diferenciam, de sua forma, o que é belo do que é feio.

O problema dá-se quando este conceito subjetivo é utilizado como critério de admissão, manutenção, promoção ou desligamento de um trabalhador em determinado cargo. Notadamente, os meios de comunicação contribuem para a perpetuação de tal prática, na medida em que impõem um padrão estético inatingível que acaba por influenciar escolhas e

⁵⁰ DIEESE. **Anuário das Mulheres Brasileiras**. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/anuario/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Acesso em: 25/08/2014

⁵¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 71.

atitudes do cotidiano. A discriminação estética ocorre, justamente, quando a sociedade rejeita quem está fora desses padrões.

Essa forma de discriminação, comprovadamente, atinge as mulheres de forma muito mais violenta. Em parte, porque a mulher tende a ser mais influenciada por estes padrões estéticos, mas principalmente porque valores machistas ainda arraigados na sociedade, acarretam uma objetificação da mulher, exigindo dela uma tripla jornada para que, além de trabalhar e cuidar da casa, se mantenha impecavelmente bonita, de acordo com um padrão imposto de beleza.

Os fatores de discriminação podem ser os mais diversos, mas as suas consequências já podem ser percebidas por todo o mundo. Milhares de jovens que sofrem de disfunções alimentares graves como a anorexia e a bulimia morrem em busca deste padrão de beleza inatingível.

Pontua Juliana Segalla sobre o tema:

A realidade nos mostra o triste retrato no qual a discriminação no trabalho é crescente em razão do fator denominado ‘boa aparência’. Na hora da contratação, a exigência de ‘boa aparência’, além do caráter de subjetividade, exclui pessoas diferentes do padrão imposto, como v.g., aqueles que têm excesso de peso. O critério adequado para o recrutamento, como já frisamos, deve ser objetivo, analisando a capacidade profissional do trabalhador em relação à função a ser exercida.⁵²

Dessa forma, infelizmente, a prática desse tipo de discriminação é ainda muito comum, e, muitas vezes, mascarada pelo fator “boa aparência”, é, inclusive, estimulada pela sociedade, que tem como base valores invertidos e ditados pela mídia.

⁵² SEGALLA, Juliana Izar Soares da Fonseca. **A discriminação estética da Mulher**. Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/juliana_izar_soares_da_fonseca_segalla.pdf. Acesso em: 01/10/2014.

4 REFLEXOS NEGATIVOS E AÇÕES AFIRMATIVAS NA QUESTÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Pode-se perceber que, apesar das conquistas realizadas pelas mulheres no mercado de trabalho, tanto no âmbito prático, quanto jurídico, a desigualdade e a discriminação continuam a fazer parte da sociedade brasileira. São as mulheres que, em geral, estão mais expostas ao risco de desemprego, permanecem por mais tempo em busca de trabalho e ainda sofrem com remunerações desiguais. São as mulheres também que constituem as vítimas mais comuns de diferentes práticas de assédio no ambiente de trabalho.

Em consequência disto, estão mais sujeitas a doenças do trabalho e suas consequências, fazendo-se necessário que sejam adotadas políticas públicas com escopo de obter sua real e igualitária inclusão no mercado de trabalho.

4.1. Assédio sexual, moral e consequências na saúde mental das trabalhadoras em razão da discriminação de gênero

Alexandre Belmonte define a expressão “assediar” da seguinte maneira:

Assediar constitui uma forma de interferência na liberdade de atuação de uma pessoa, que tem a sua autonomia pessoal usurpada ou turbada pela ação de outrem. Assediar significa agir, de forma reiterada e sistemática, com a finalidade de constranger alguém.⁵³

Os assédios moral e sexual são tipos de assédio que merecem destaque neste estudo, devido ao fato de se fazerem presentes com maior frequência nas relações de trabalho e que, violadores do princípio da dignidade humana, devem ser jurídica e moralmente repelidos.

4.1.1 Assédio Sexual

⁵³ BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio à mulher nas relações de trabalho. **Trabalho da Mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, p. 74-104, 2009, p. 75.

O assédio sexual caracteriza-se por ser um conjunto de atitudes reiteradas de natureza sexual não desejada, na qual o agente objetiva, ante pressão psicológica, dominar ou persuadir a vítima, privando-lhe de sua liberdade sexual.

Para Alice Monteiro de Barros, pode ser considerado antecedente desse tipo de conduta a prática, na sociedade feudal, do *jus primae noctis*, em que o senhor feudal tinha direito à primeira noite (noite de núpcias) com a mulher que o servo pretendia casar-se.

Atualmente, no direito pátrio, o assédio sexual, no âmbito do trabalho, encontra-se previsto no Art. 216-A do Código Penal, não havendo qualquer menção ao mesmo na Consolidação das Leis do Trabalho. Vejamos a previsão do Código Penal: “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Para que se caracterize o assédio sexual, faz-se necessária a presença de determinados elementos constitutivos, não havendo, entretanto, na doutrina, consenso quanto a eles. A princípio, temos como primeiro elemento os sujeitos da relação, o ofensor e o ofendido. Discute-se se o ofensor deve ser superior hierárquico ao ofendido ou se seria possível também o assédio sexual entre colegas de serviço, empregado e cliente da empresa, e empregado e empregador (sendo este a vítima).

A caracterização dos sujeitos da relação independe de seus sexos e de suas orientações sexuais. Entretanto, o mais comum é que esse tipo de ofensa se dê entre homem e mulher, em razão, mais uma vez, da cultura machista e discriminatória contra a mulher. Nos ensina Rodolfo Filho:

A circunstância fática de as mulheres serem as vítimas mais comuns do assédio sexual é atribuída, por *Maurice Drapeau*, à **estratificação vertical**, consistente no fato de que, em geral, as mulheres ocupam empregos nos quais são subordinadas aos homens; e à **segregação horizontal**, como se designa a especialização dos empregados em função dos sexos em consequência da qual as mulheres se encontram majoritariamente nos empregos de secretárias, recepcionistas, enfermeiras, professoras etc., em que há uma linha muito tênue de diferenciação entre a função pura e simples e os favores pessoais (grifo no original).⁵⁴

Em segundo lugar, deve-se verificar se conduta do agente possui natureza sexual e coativa, se representa, de acordo com os valores e a moral sociais, um comportamento sexual desviado. Molestar, importunar, realizar ameaças ou chantagens, implícitas ou explícitas,

⁵⁴ FILHO, Rodolfo Mário Veiga Pamplona. Assédio sexual: questões conceituais. **Trabalho da Mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, p. 249- 267, 2009, p. 254.

muitas vezes, sobre a possibilidade de perda do emprego, do cargo ou promoção, de forma que reduza a capacidade de resistência da vítima, são modalidades de assediar sexualmente o trabalhador. Pode ser verbal, escrito, olhar lascivo, dentre outros. É necessário, contudo, que exista reiteração destas condutas para que se configure o ilícito penal, isentando, assim o ato isolado.

Por fim, indispensável que a conduta seja indesejada, independentemente de sua aceitação ou não, pois esta pode ter sido concretizada em razão justamente da impossibilidade da vítima de resistir à pressão. Alguns doutrinadores defendem, ainda, que deve haver uma rejeição expressa, que a conduta seja repelida pelo destinatário, não sendo, porém, unânime este posicionamento.

4.1.2 Assédio Moral

O assédio moral no trabalho se define como sendo a atitude abusiva de subjugar, humilhar, reiteradamente a vítima durante a jornada de trabalho. Mais especificamente, o agente utiliza-se de condutas como atos, gestos, palavras que, aplicados geralmente de forma indireta, ofendam a dignidade do trabalhador, imprimindo-lhe uma imagem de inferioridade e incapacidade. Pode ocorrer através também de condutas mais concretas, como realizar críticas em público, confiar tarefas inúteis, ameaçar ou isolar a vítima etc.

Dessa forma, ainda de acordo com os ensinamentos de Alexandre Belmonte, para que se caracterize o assédio moral, faz-se necessária a existência de três elementos: a abusividade, a reiteração da conduta e a natureza psicológica.⁵⁵

Tal prática, infelizmente, é ainda bastante comum, não apenas no Brasil, mas inclusive em países desenvolvidos, como a França e a Grã Bretanha. Atinge, principalmente, as mulheres em uma decorrência clara das discriminações já arraigadas nas relações de trabalho. De acordo com Léa Calil:

Todavia, há formas de assédio moral que um homem ou um grupo de homens conseguem impor às mulheres cujo inverso não é verdadeiro. Por exemplo:

⁵⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio à mulher nas relações de trabalho. **Trabalho da Mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, p. 74-104, 2009, p. 78.

piadinhas de caráter sexista na hora do café ou que circulam por *email*, fotos pornográficas enviadas na *mailing list* da empresa, comentários sobre os dotes físicos de outras ou da própria funcionária. Todas essas atitudes, se repetidas com frequência e não coibidas, tornam o ambiente hostil para as mulheres que ali trabalham.⁵⁶

As consequências psicológicas nos indivíduos que sofrem esse tipo de pressão são também um ponto relevante. Apenas a título de exemplo, podemos citar como alguns destes distúrbios, pensamentos fixos de suicídio, perda de memória e depressão.

É interessante frisar que existem diversas formas de manifestação do assédio moral. Entretanto, por não ser esse o foco do presente trabalho, não nos aprofundaremos na explanação das mesmas, citando-lhes apenas. Quanto a abrangência poderá ser individual ou coletivo; quanto à finalidade, imotivado ou motivado (ou estratégico); quanto aos sujeitos ou à pessoa a quem é dirigido, vertical ascendente, vertical descendente ou horizontal; e, por fim, quanto aos efeitos, poderá ser ofensivo do aspecto moral da personalidade, psíquico da personalidade ou físico da personalidade.

O Brasil ainda não possui legislação federal que trate acerca do assédio moral no trabalho. Entretanto, leis estaduais e municipais fazem previsões, mesmo que restritas sobre o assunto. A Lei n. 3.291/02 do Estado do Rio de Janeiro conceitua o assédio moral no âmbito das administrações direta e indireta e nas concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público e a Lei n. 13.288/02 do Município de São Paulo também descreve a conduta do assédio moral quando seu agente é o funcionário público.

Merece destaque ainda a Lei n. 11.948/09, que versa sobre a constituição de fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e dá outras providências. Citada lei, trás em seu Art. 4º, a vedação de concessão ou renovação de empréstimos a empresas cujos dirigentes tenham sido condenados por determinadas condutas, como o assédio moral e sexual. Veja-se:

Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Dessa forma, apesar da ausência de legislação que trate acerca da condenação por assédio moral ou, na seara trabalhista, por assédio sexual, pode-se perceber a atual

⁵⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 78.

preocupação do legislador em combater esses tipos de prática, criando penalidades para quem as comete, como no caso apresentado.

Entretanto, apesar desta louvável intenção do legislador, o Art. 4º da Lei n. 11.948/09 resta pouco eficiente na prática, visto que faz menção apenas à condenação de dirigentes de empresas, quando na realidade, percebe-se ser muito mais comum o caso em que há condenação da própria empresa, pessoa jurídica, e não de seus dirigentes. Cria-se, então o problema: sendo a empresa condenada, e não seus dirigentes, seria possível a aplicação da vedação ou restrição constante no art. 4º, isto é, pode-se restringir ou vedar os empréstimos concedidos pelo BNDES?

4.1.3 A saúde mental da mulher trabalhadora

Incontáveis são as consequências que decorrem das condições de trabalho desfavoráveis e degradantes as quais se submetem muitos trabalhadores, como ocorre nos casos em que sofrem diferentes formas de assédio e discriminação. Fatores como o excesso de exigências, o tratamento inferiorizado, o abuso de autoridade e as jornadas excessivas são potencializadores de doenças do trabalho como a exaustão emocional e o estresse.

Inegável que, tanto homens, quanto mulheres, ao laborarem em um ambiente hostil, correm o risco de terem prejudicada sua saúde mental. Entretanto, as desigualdades salariais ainda presentes entre os gêneros, além da segregação horizontal de funções fazem com que estes riscos se manifestem diferentemente para mulheres e homens, que tem condições de trabalho e de vida diferentes.

Dessa forma, segundo Elma Rezende, “as mulheres que somam o serviço de casa com o trabalho assalariado não conseguem se recuperar da fadiga e do desgaste e ficam mais sujeitas a dores, doenças e vários tipos de sofrimento físico e mental”.⁵⁷

Essas mulheres, que passaram a integrar o mercado de trabalho, sem, todavia, serem-lhes diminuídos os afazeres domésticos, muitas vezes, apresentam problemas de saúde como estresse, nervosismo, diminuição do desejo sexual, isolamento, medo, insônia, perda de

⁵⁷ REZENDE, Elma de Fátima e PEREIRA, Erlânia Silva. **Os múltiplos papéis da mulher trabalhadora: um olhar do serviço social**. Disponível em: <http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo17.pdf>. Acesso em: 06/10/2014.

apetite, diminuição da autoestima, irregularidades no ciclo menstrual, cólicas mais fortes, abortamento etc. Esses sintomas, por sua vez, são gerados, principalmente, pelo desgaste físico excessivo, o assédio sexual realizado por chefes e colegas, tensão e cobranças excessivas, dentre outros.

A Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, representa um exemplo das doenças advindas dessa situação de estresse e exaustão emocional. Como nos explica Alexandre Belmonte, é causada principalmente por pressão psicológica para que se alcance determinado nível de produção, como qualidade e baixo custo e acarreta ansiedade permanente e tensão emocional crônica.⁵⁸ Pode gerar incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho e responsabilidade civil pelos danos morais e patrimoniais decorrentes. Está contemplada, na legislação pátria, pela Lei n. 8.213/91.

Por não apresentar sintomas aparentes, grande parte das empresas ignora ou faz pouco caso dessa situação e não modifica seu sistema de funcionamento, pois, na maioria dos casos, seria necessária a contratação de mais funcionários ou a diminuição da produção, acarretando a diminuição dos lucros. Muitas mulheres, então, por medo de perderem seus empregos, acabam por omitir essa situação de seus empregadores, não realizando assim o tratamento de forma correta e contribuindo para a perpetuação dessa situação degradante.

4.2. Ações afirmativas – as políticas públicas relativas à discriminação de gênero

Com o escopo de combater práticas discriminatórias tais como a segregação horizontal e vertical do trabalho, a diferenciação de salários entre homens e mulheres, assim como condutas decorrentes dessa cultura conservadora machista e patriarcal, como o assédio sexual, moral e a violência doméstica, que acarretam incontáveis prejuízos à saúde física e mental da mulher trabalhadora, o governo pátrio vem procurando desenvolver ações afirmativas, incentivos específicos para a inclusão da mulher no mercado de trabalho em igualdade de oportunidades. Essa política é reflexo de discussões internacionais que estabelecem diretrizes e que estimulam os países a criarem medidas para tornar efetivo o princípio da igualdade nas relações de fato ou, mais especificamente, no mercado de trabalho.

⁵⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio à mulher nas relações de trabalho. **Trabalho da Mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, p. 74-104, 2009, p. 80.

Dessa forma, tem-se como um dos marcos iniciais e principal instrumento pela igualdade de gênero e para a liberação da discriminação, em 1979, a adoção, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, da Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Essa convenção foi ratificada pelo Brasil em 1984 e dividida em eixos temáticos, quais sejam universalidade das políticas e diversidade das mulheres, limites à cidadania das mulheres, violência: diversas faces e saúde: universalidade, integralidade e equidade

Na legislação pátria, a Art. 7º, XX, CRFB, institui que o mercado da mulher deverá ser protegido por incentivos específicos, também denominados ações afirmativas ou discriminações positivas, que, de acordo com Ana Claudia Andreucci, podem ser definidas como:

Medidas excepcionais e temporárias, destinadas aos grupos historicamente segregados, oprimidos e discriminados, visando, por meio de políticas públicas, possibilitar possibilidades para que atinjam a igualdade material, resgatando valores como a justiça, o bem-estar social e a cidadania de tais grupos.⁵⁹

É importante frisar que tais incentivos devem ocorrer numa medida de razoabilidade, pois seu papel é gerar equilíbrio e igualdade de oportunidades, dentro dos limites de inclusão de grupos vulneráveis ou historicamente fragilizados, desconstruindo preconceitos, sem criar novos.

Alice Monteiro de Barros enumera três requisitos para que os incentivos, quando estabelecidos, não sejam considerados violadores do princípio da igualdade. São eles: a identificação precisa do grupo e seu âmbito de atuação evitando critérios político-eleitorais (regra da objetividade); a proporcionalidade da medida à desigualdade a ser reformada, para que não se criem novos privilégios (regra da medida); e a adequação das normas à correção da desigualdade (regra da adequação).⁶⁰

Destacam-se, ainda, mais duas exigências, a regra da finalidade e a regra da temporariedade. A primeira institui que a finalidade deve ser a correção de desigualdades sociais e a segunda, que devem ser temporárias.⁶¹

⁵⁹ ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e ações afirmativas: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós-Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2012, p. 101.

⁶⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 1134-1135.

⁶¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 1134-1135.

Por sua vez, segundo Maria Aparecida Gurgel, existem três formas de atuação estatal para se eliminar a discriminação de grupo vulneráveis, definidas através de três paradigmas. O primeiro paradigma se volta, notadamente, para a criação de leis, regulamentos e instrumentos facilitadores da ação jurisdicional no caso concreto para coibir condutas reprováveis. O segundo institui cotas, como forma de compensar grupos historicamente excluídos, reconhecendo uma maior abrangência da discriminação como fruto de um sistema de relações. Por fim, no terceiro paradigma, tem-se que a discriminação tem origem além do mercado de trabalho e adotam-se políticas públicas de apoio para ampliar o leque de oportunidades aos grupos discriminados.⁶²

Acredita-se que o Brasil adota o segundo paradigma de ação afirmativa, o que restaria evidenciado através da análise do Art. 7º, XX, CRFB, e do Art. 373-A, CLT, por exemplo. Vejamos, a seguir, algumas políticas de promoção da igualdade de gênero adotadas pelo Brasil na última década, chamando a atenção para o fato de que “não existe no Brasil propriamente uma estratégia – a ser transversalizada com o tema da igualdade de gênero – mas sim uma série de políticas e programas com âmbitos e escala bastante diversos e com um grau de integração ainda bastante limitado”.⁶³

4.2.1 A Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres e o Plano Plurianual de Governo

A partir dos anos 1970, em razão principalmente da luta em oposição à Ditadura Militar, a ação de mulheres organizadas em movimentos e associações ganhou força, como já dito anteriormente. Entretanto, só se percebeu uma considerável modificação em sua participação política com a criação, em 1985, do Conselho Nacional de Direitos da Mulher (CNDM), que foi um dos grandes responsáveis pelos avanços registrados em termos de proteção ao trabalho da mulher, alcançados com a promulgação da Constituição de 1988.

Contudo, nos anos seguintes, o Conselho começou a perder força política, tornou-se mero órgão consultivo e ficou subordinado ao Ministério da Justiça. Até que, em 2003, o

⁶² GURGEL, Maria Aparecida. **Ação afirmativa é um dever do estado**. Disponível em <http://phylos.net/direito/acao-afirmativa-dever-estado/>. Acesso em: 10/10/2014.

⁶³ ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese de doutorado - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – São Paulo, 2007, p. 299.

Presidente Luiz Inácio Lula da Silva inaugurou a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, diretamente vinculada à Presidência da República e, em 2010, com a edição da Lei nº 12.314, a titular da pasta da SPM, cuja missão seria transversalizar as dimensões de gênero nas políticas públicas, tornou-se Ministra de Estado.

A criação da Secretaria concretizou a distinção clara entre mero conselho e organismo estatal de promoção da igualdade, com equipe e independência orçamentária. De acordo com Laís Abramo, “a criação da SPM foi considerada uma resposta do governo a uma antiga reivindicação do movimento de mulheres e um impulso fundamental para que o tema da igualdade de gênero fosse colocado “de verdade” na agenda das políticas públicas”.⁶⁴

A inserção dos temas de gênero no Plano Plurianual também merece destaque nas questões de políticas públicas voltadas ao combate à discriminação e à inclusão da mulher no mercado. O Plano Plurianual representa um instrumento de planejamento que estabelece as prioridades orçamentárias da ação de governo dentro de um período de quatro anos, é a base para a elaboração da proposta de orçamento nacional.

Dessa forma, o PPA (Plano Plurianual) de 2004-2007 foi o primeiro a apresentar expressamente a redução das desigualdades de gênero dentro do primeiro megaobjetivo referido ao crescimento do produto e do emprego e ao combate às desigualdades sociais. Apesar de ainda deixar a desejar em termos de quantidades de programas voltados ao tema, o PPA apresentou modificações relevantes. Dentre elas, cabe destacar a participação ativa da sociedade civil (como as associações feministas) na elaboração do plano, que estabeleceram a necessidade da criação de mais políticas específicas para as mulheres, de indicadores de perspectiva para que esses programas sejam avaliados e de processo sistemático de capacitação de servidores públicos nas questões referentes ao tema.

O resultado deste processo foi a inclusão, no PPA, de um programa com o escopo de promover a transversalização de gênero nas políticas públicas sob a responsabilidade da SPM, além de programas como o chamado Igualdade de Gênero nas relações de trabalho. Um dos pontos de destaque desse programa de transversalização era justamente a existência de um capítulo dedicado especialmente aos avanços alcançados no objetivo da transversalização nos

⁶⁴ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese de doutorado - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – São Paulo, 2007, p. 270.

relatórios anuais de avaliação do PPA. Contraditoriamente, ainda é notável a falta de indicadores específicos de gênero nos diversos programas implementados pelos ministérios.

A concretização desse avanço deu-se com a repetição da presença dos temas de proteção de gênero nos planos plurianuais que se seguiram, porém, maior destaque merecem a Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres e o Plano Nacional de Política para as Mulheres, que permitiram o estabelecimento de diretrizes e medidas de forma mais específica e que serão analisados a seguir.

4.2.2 Conferência Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres

Em resposta a pressões realizadas por movimentos sociais feministas, o Governo, durante a gestão do Presidente Lula, realizou, em 2004, a I Conferência Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres, com o objetivo de estabelecer as diretrizes para a construção do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, e cuja organização ficou a cargo da SPM. Antes de sua consumação, realizaram-se Conferências Estaduais nos 27 Estados da federação e em diversos municípios, com escopo preparatório. Com relação à Conferência Nacional, descreve Laís Abramo que:

As discussões durante a conferência foram realizadas em 20 grupos de trabalho, a partir de um documento intitulado “Propostas de Diretrizes para uma Política Nacional para as Mulheres”. Esse documento afirma o papel do Estado na promoção da igualdade de gênero e na modificação da divisão sexual do trabalho, assinalando que *a existência de uma política de gênero é uma condição essencial para atingir o objetivo da igualdade de gênero.*⁶⁵

A conferência teve como base o fundamento de que a igualdade de gênero está diretamente ligada à igualdade ou desigualdade social e a outras dimensões da igualdade, como de raça, de etnia e de livre orientação sexual. Defendeu-se que a mulher deve ser considerada sujeito de direitos e sujeitos políticos, devendo ser incentivada sua participação nos espaços de poder. Estabeleceu a violência contra a mulher como sendo questão de saúde pública. Definiu ainda que deveriam ser criados em âmbito federal, estadual e municipal com poderes político, administrativo e orçamentário, organismos executivos de articulação e

⁶⁵ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese de doutorado - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – São Paulo, 2007, p. 275.

implementação de políticas indispensáveis à formulação de políticas integradas e à construção de uma coerência nas ações de Estado.

Posteriormente, ocorreram a II e III Conferências Nacionais de Políticas Públicas para as Mulheres. A primeira teve como enfoque os temas da necessidade de ampliar a participação da mulher nos espaços de poder e as cotas partidárias; e o combate à violência contra a mulher, com destaque para a Lei Maria da Penha e a sua efetivação através da criação de juizados especializados contra o combate à violência doméstica. A segunda, por sua vez, destacou-se notadamente por eixos temáticos como a autonomia econômica e a igualdade no trabalho; e a educação inclusiva. Frisando que a cada conferência se avaliam os resultados do Plano Nacional de Política para as Mulheres e se elabora um novo com novos objetivos e prioridades.

4.2.3 O Plano Nacional de Política para as Mulheres

O Plano Nacional de Política para as Mulheres é um plano elaborado a partir das conclusões e diretrizes elaboradas na Conferência Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres, que ocorre, usualmente, a cada quatro anos, e é composto por ações e eixos de atuação a serem aplicadas no período subsequente.

O I PLPM foi decorrência da I Conferência, ocorrida durante o governo Lula, e foi desenvolvido por um Grupo de Trabalho Interministerial, com participação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher e de coordenadorias e secretarias de políticas para as mulheres de estados e municípios. Possuía quatro linhas de atuação: autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania; educação inclusiva e não-sexista; saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; enfrentamento da violência contra as mulheres; acrescentando-se, por fim, uma linha de gestão e monitoramento.

Segundo o então governo, com o plano, visava-se não apenas articular as ações do governo federal, mas também abranger a participação dos estados e municípios, através de uma pactuação com o governo federal e de um maior desenvolvimento de organismos de políticas para as mulheres de âmbito estadual e municipal, com funções similares à da SPM, cujo papel principal não é executar ações, mas articulá-las e assessorá-las.

O primeiro capítulo do I PNPM tratava acerca da igualdade da mulher no mundo do trabalho. Vejamos descrição realizada por Lais Abramo:

Estão previstas neste capítulo ações de atendimento prioritário para mulheres em programas já implementados pelo governo federal no âmbito da qualificação profissional, incentivo à geração de emprego e renda e inserção no mercado de trabalho, inclusão da trabalhadoras rurais e incentivo à sua produção, acesso à terra, participação e cidadania, ação de fiscalização dos direitos trabalhistas das mulheres, ampliação dos direitos e melhoria das condições de trabalho das trabalhadoras domésticas, entre outras.⁶⁶

A SPM é a secretaria responsável por realizar as avaliações acerca do alcance das metas definidas no plano. O órgão afirma, entretanto, que é muito fácil avaliar os resultados em relação às ações “relacionadas com o atendimento às necessidades de ordem prática”, porém extremamente difícil de fazê-lo quando se trata de ações “relacionadas às necessidades estratégicas das mulheres”, ou seja, com relação a mudanças de comportamento, na cultura e no imaginário coletivo, já que se dão a longo prazo.

A avaliação realizada no ano de 2006 com relação aos avanços do ano de 2005 nos traz o conceito de transversalidade, definindo esta como forma principal de alcançar o objetivo global e estratégico do governo de redução das desigualdades sociais. Vejamos a conceituação:

Uma forma de institucionalização de uma cultura de planejamento, gestão e avaliação que considere essas perspectivas no âmbito das políticas públicas, envolvendo os diversos setores da sociedade, com o objetivo de reduzir as desigualdades existentes. A transversalidade é uma forma de atuação horizontal não hierárquica que busca construir políticas públicas integradas, por meio de ações articuladas.⁶⁷

É um conjunto teórico e um conjunto de ações e de práticas políticas e governamentais. Como conjunto teórico, é utilizada para ressignificar os conceitos-chave acerca da dinâmica e do funcionamento das estruturas sociais que acarretam as desigualdades de gênero, raça, classe etc. Como conjunto de ações e de práticas, representa uma nova estratégia de inclusão sociopolítica das diferenças, tanto no âmbito privado, quanto no público, contribuindo sempre para a sedimentação da igualdade de gênero.

Apesar dos avanços aqui citados, a aplicação e a efetivação do PNPM ainda encontram obstáculos. É notável que a dotação orçamentária e o número de programas

⁶⁶ ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese de doutorado - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – São Paulo, 2007, ps. 279 e 280.

⁶⁷ **I Plano Nacional de Política para as Mulheres.** Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=T/SANUn34c>. Acesso em: 11/10/2014.

dirigidos às mulheres ou com dimensão de gênero ainda são limitados. Além disso, os indicadores de mensuração e avaliação dos resultados também deixam a desejar, conseqüentemente, uma série de programas e estratégias deixam de ser adequadamente refletidos no PPA, não sendo possível se demonstrar, por exemplo, como ministérios estão refletindo o enfoque nos programas e ações previstos no PPA.

Por fim, a despeito dos problemas apresentados, segundo Lais Abramo, a gestão transversal pode ser considerada um grande instrumento de aperfeiçoamento do planejamento e gestão das políticas públicas e deve ser incentivada, pois,

Possibilita o recorte do público alvo e indica o nível de atendimento de grupos específicos; requer uma atuação integrada por parte dos ministérios, evitando sobreposições ou fragmentações e promovendo a complementariedade de programas e ações governamentais, e permitindo um melhor dimensionamento da atuação governamental e a identificação de eventuais lacunas.⁶⁸

O 3º, e atual, Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, desenvolvido a partir das resoluções da 3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (3ª CNPM), ocorrida em dezembro de 2011, foi editado em 2013, já durante o governo da presidenta Dilma Rousseff, e terá suas diretrizes aplicadas até 2015. Sua elaboração contou com a participação da sociedade civil, movimento de mulheres rurais e urbanas, feministas e organismos estaduais e municipais de políticas para as mulheres, através das Conferências de Mulheres municipais, estaduais e nacional.

A temática da discriminação de gênero assume uma posição ainda mais forte em razão de termos uma mulher como Presidenta da República pela primeira vez na história de nosso país. De acordo com o próprio documento, verificamos o seguinte contexto político:

Nesse novo cenário político, reivindicações históricas, como a construção de creches e o enfrentamento massivo à violência contra as mulheres, ganham força e concretude, por um lado; por outro, em um contexto mais amplo, as políticas públicas para as mulheres assumem significados distintos, ora indicando um campo de atividade, ora um propósito político, efetivando programas de ação com resultados específicos. As políticas orientam as ações do Estado a fim de combater problemas decorrentes de práticas assimétricas historicamente configuradas que inviabilizam o processo de participação social e política democrática e igualitária, de mulheres e homens.⁶⁹

⁶⁸ ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese de doutorado - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – São Paulo, 2007, p. 292.

⁶⁹ **III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.** Disponível em <http://spm.gov.br/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>. Acesso em: 13/10/2014.

O III PNPM reafirma ainda os princípios orientadores definidos ainda no primeiro plano, quis sejam: autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos; respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; caráter laico do Estado; universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado; participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; e transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas.

O plano atual possui 10 (dez) eixos temáticos de atuação, cada um organizado em objetivos gerais e específicos, metas, linhas de ação, plano de ação, com órgão responsável e parceiros. São estes os eixos: *Igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica*, com ênfase à erradicação da pobreza e à maior participação da mulher no desenvolvimento do país; *Educação para igualdade e cidadania*, com ênfase ao acesso e permanência das jovens à educação; *Saúde integral das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos*; *Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres*; *Fortalecimento e participação das mulheres nos espaços de poder e decisão*; *Desenvolvimento sustentável com igualdade econômica e social*, com escopo de democratizar o acesso aos bens da natureza e aos equipamentos sociais e serviços públicos; *Direito à terra com igualdade para as mulheres do campo e da floresta*; *Cultura, esporte, comunicação e mídia*, para a construção de uma cultura igualitária, democrática e não reprodutora de estereótipos de gênero; *Enfrentamento do racismo, sexismo e lesbofobia*; *Igualdade para as mulheres jovens, idosas e mulheres com deficiência*; além de um capítulo voltado a *Gestão e monitoramento do plano nacional de políticas para as mulheres*.

Durante a elaboração do plano, verificou-se uma ênfase ao compromisso estabelecido no Eixo 9 de atuação, que objetiva combater o preconceito e a discriminação baseadas na orientação sexual e identidade de gênero, em razão de sua relevância e pertinência na atualidade. Para isso, criou-se uma Coordenação da diversidade junto à Secretaria de Articulação Institucional e Ações Temáticas - Saiat.

Por sua vez, o processo de Gestão e Monitoramento diz respeito à implementação das ações definidas. Dessa forma, o Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM foi reformulado, com a adição de onze novos membros. O comitê passa a ter, então, como:

(...) membros efetivos 32 órgãos governamentais, além das três representações do CNDM. Conta ainda com convidados eventuais, integrados pela Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres, Organização Internacional do Trabalho (OIT) e

representações dos Organismos de Políticas para as mulheres dos estados, Distrito Federal e municípios.⁷⁰

Finalmente, outros programas merecem ainda destaque na questão de políticas públicas voltadas para a inclusão da mulher no mercado de trabalho, assim como para o combate à discriminação de gênero. O Programa Gênero e Raça, por exemplo, é uma parceria da OIT com o Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, objetivando otimizar as condições de cumprimento e observância dos princípios e diretrizes das Convenções ns. 100 e 101, da OIT.

O Programa Pró-Equidade de Gênero também representa uma parceria do País com OIT e ainda com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM). Este programa volta-se para a organização de instituições e empresas privadas, visando à promoção da igualdade através de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional.

4.2.4 O Papel da educação e da mídia na igualdade de gênero

É notável a influência exercida tanto pela mídia quanto pela educação na formação da opinião pública e nos valores e moral sociais. Têm, de certa forma, o poder de ditar regras de comportamento, padrões a serem seguidos e de impor quais atitudes serão ou não aceitas socialmente, controlando o tipo de informação recebida por cada indivíduo e fazendo parte da formação moral e política do cidadão. Assim, faz-se necessário que estes veículos de informação e conhecimento vão ao encontro das diretrizes e princípios definidos nas ações afirmativas aqui apresentadas, a fim de que contribuam neste processo de combate à exclusão de grupos socialmente vulneráveis, em especial, o aqui estudado.

A educação é instrumento propiciador, não apenas da educação formal e da qualificação para o trabalho, mas também da formação do cidadão, transformando o indivíduo de mero espectador a membro participativo de uma sociedade livre, com uma visão de liderança. Assim, segundo Ana Claudia Andreucci, “o sistema educacional tem um papel fundamental na socialização de papéis de gênero e o dever de propiciar uma educação que

⁷⁰ **III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.** Disponível em: <http://spm.gov.br/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>. Acesso em: 13/10/2014.

valorize meninos, meninas e jovens”⁷¹, tendo, todos eles, a vida profissional e familiar como parte dos programas educativos. A educação é força matriz na mudança dos estereótipos pregados por uma educação conservadora, patriarcal e machista.

Na Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, v.g., mais especificamente em seu Art.10, há a previsão de que devem ser tomadas medidas para implementar programas de educação mista, garantindo direitos iguais e promovendo uma revisão nos textos didáticos preconceituosos e na própria metodologia de ensino.

Tal se faz necessário, pois, levando-se em consideração que muitas das construções culturais relativas aos papéis desempenhados por homens e mulheres tem início na infância, conclui-se que a educação deve voltar-se para o compartilhamento diário das atividades e para a cooperação, combatendo-se a clássica divisão de tarefas femininas e masculinas.

Por sua vez, a mídia desempenha também papel relevante dentro da problemática, na medida em que influencia na formação de opinião e dita padrões a serem seguidos, podendo ser usada como veículo para afastar valores culturais obsoletos e discriminatórios. O que se vê, todavia, no Brasil e em diversos países é a retratação da mulher ainda com uma visão objetificada e inferiorizada, como resta claro em propagandas de cerveja, por exemplo. Com a intenção de quebrar com essa imagem, acaba-se por criar um outro estereótipo de mulher, que é aquela desprovida de sentimentos, masculinizada, prática que também deve ser rejeitada.

Nos ensina Ana Claudia Andreucci de tal:

Consideramos que a mulher não pode ser mera espectadora no processo midiático, mas sim, produtora de conhecimentos e comunicação. As Políticas Públicas de cultura e produção do conhecimento devem estar consubstanciadas na construção de práticas para a igualdade, potencializando as ações comunicativas e educacionais promovidas por mulheres como referência cultural e científica e, nesse sentido, estão estruturados os planos da Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal visando a igualdade de gênero na Comunicação, cabendo ao Estado democratizar os meios de comunicação e promover a implantação de políticas públicas de comunicação de caráter regulador e fiscalizador, garantindo o acesso efetivo dos diferentes segmentos da população à informação e à liberdade de expressão das mulheres.⁷²

⁷¹ ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e ações afirmativas: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós-Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2012, p. 205.

⁷² ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e ações afirmativas: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós-Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2012, p. 213

Vale salientar, por fim, que tão importante é o papel da educação e da mídia na temática apresentada, que são eles abordados em dois dos dez eixos de atuação do III PNPM, quais sejam o *Educação para igualdade e cidadania* e o *Cultura, esporte, comunicação e mídia*, este prevendo inclusive a criação de um código de ética para os meios de comunicação de massa com o objetivo de coibir e punir os excessos nas exposições que envolvam relações de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o que foi exposto, pode-se perceber que, apesar das conquistas realizadas pelas mulheres no mercado de trabalho, tanto no âmbito prático, quanto jurídico, a desigualdade e a discriminação continuam a fazer parte da sociedade brasileira. São as mulheres que, em geral, estão mais expostas ao risco de desemprego, permanecem por mais tempo em busca de trabalho e ainda sofrem com remunerações desiguais.

Além disso, problemas como a sexualização das funções, ou segregação horizontal, e o empoderamento feminino deficiente, ou teto de vidro, também limitam seu campo de atuação. O primeiro deles estabelece, a partir de um ponto de vista supostamente naturalista, quais profissões seriam adequadas aos homens e às mulheres. O segundo, por sua vez, impede que muitas mulheres tenham acesso a altos cargos e funções de chefia, ascendendo ao topo de suas carreiras.

As consequências advindas das práticas discriminatórias ainda existentes e de condutas delas decorrentes, como o assédio moral e sexual, são inúmeras. Apesar da manutenção da desigualdade social entre homens e mulheres, a qual em nada contribui para o avanço econômico-social do país, destacam-se ainda os reflexos na saúde mental das vítimas de tais atos.

Assim, fatores como o excesso de exigências, o tratamento inferiorizado, o abuso de autoridade e as jornadas excessivas são potencializadores de doenças do trabalho como a exaustão emocional e o estresse. As desigualdades salariais ainda presentes entre os gêneros, além da segregação horizontal de funções fazem com que estes riscos se manifestem em maior escala para mulheres.

Dessa forma, pode-se concluir que são necessárias não apenas normatizações promocionais no sentido de incentivar a inclusão da mulher no mercado de trabalho e a igualdade de oportunidade entre ambos os sexos, mas também políticas públicas, também chamadas ações afirmativas, que, através de diretrizes e planos de ação, tornem concretos tais incentivos, diminuindo, assim, as desigualdades sociais e combatendo as imagens de gênero que relegam a mulher a uma função secundária no mercado de trabalho.

Pode-se perceber que, no âmbito das políticas de emprego, não existe no Brasil, propriamente uma estratégia, a ser transversalizada com o tema da igualdade de gênero, mas sim uma série de políticas e programas com âmbito e escala bastante diversificados e com um grau de integração ainda bastante limitado.

Destacam-se, na atualidade, a criação da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, a inclusão dos temas de gênero no Plano Plurianual de Governo e a realização da Conferência Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres, que, a cada edição, resulta na elaboração de um Plano Nacional de Política para as Mulheres.

Tal plano visa organizar, em eixos temáticos, diretrizes, objetivos e planos de ação a serem executados em determinado período. Possui também um capítulo para gestão e monitoramento, para que se realize o controle da efetividade das medidas adotadas. Seu desenvolvimento é realizado por um Grupo de Trabalho Interministerial, com participação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher e de coordenadorias e secretarias de políticas para as mulheres de estados e municípios, objetivando-se, ainda, uma pactuação destes com o governo federal e um maior desenvolvimento de organismos de políticas para as mulheres de âmbito estadual e municipal, com funções similares à da SPM. Acima de tudo, o plano busca a transversalização das políticas públicas, trazendo-a como principal estratégia para o combate às desigualdades sociais.

Além disso, não se pode olvidar do relevante papel exercido pela educação e pela mídia na concretização das mudanças morais e culturais. De maneiras distintas, ambos controlam o tipo de informação recebida por cada indivíduo e fazem parte da formação moral e política do cidadão. Dessa forma, devem ser conduzidos de maneira que induzam os indivíduos a uma socialização de papéis de gênero igualitária.

Por fim, realidade demonstra que as taxas de atividades e ocupação das mulheres vêm crescendo, que seus níveis de escolaridade aumentam de forma significativa, que suas trajetórias ocupacionais são mais longas e menos interrompidas, que uma grande parte delas trabalha jornadas de ao menos quarenta horas semanais e que é significativo e crescente o seu papel na manutenção do bem-estar das famílias e na superação da situação de pobreza de grande parte delas. Dessa forma, através de normatizações promocionais, de políticas públicas efetivas e de uma concretização na mudança na cultura e nos valores machistas e patriarcais, pode-se continuar evoluindo para que se alcance uma real situação de igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

1. ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese de doutorado - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – São Paulo, 2007.
2. ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e ações afirmativas: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós-Constituição Federal de 1988.** São Paulo: LTr, 2012.
3. BAÍA, Júlio César de Paula Guimarães. **O assédio moral e a legislação brasileira.** Disponível em: <http://blog.juriscorrespondente.com.br/artigos-juridicos/direito-trabalho/o-assedio-moral-e-legislacao-brasileira/>. Acesso em: 30/10/2014.
4. BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.
5. BELO, Raquel Pereira. **Gênero E Profissão: Análise Das Justificativas Sobre As Profissões Socialmente Adequadas Para Homens E Mulheres.** Tese de Doutorado. 2010 – Universidade da Paraíba – João Pessoa, 2010.
6. BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade.** Disponível em: <http://minhateca.com.br/isabellacristo/Documentos/Norberto-Bobbio-Igualdade-e-Liberdade.9025238.pdf>. Acesso em: 15/10/2014.
7. CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** São Paulo: LTr, 2007.
8. CARDOSO, Sônia Alexandra Sotto Mayor Proença. **A Mulher no Mercado de Trabalho em Portugal e no Brasil: a procura de um espaço de igualdade de oportunidades.** 2007. Dissertação de mestrado - Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro, 2007.
9. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12ª edição. São Paulo: LTR, 2013.
10. DIEESE. **Anuário das Mulheres Brasileiras.** São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/anuario/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Acesso em: 25/08/2014.
11. EBERT, Maristela Rempel. **O papel das mulheres no mundo greco-romano.** Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/063/63ebert.htm>. Acesso em: 08/09/2014.
12. ESPÍDOLA, Gabriela. **A trajetória do poder da mulher: do lar ao mercado de trabalho.** Disponível em: <http://pt.slideshare.net/eudelucy/a-trajetria-do-poder-da-mulher-do-lar-ao-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 06/09/2014.

13. FILHO, Geogenor de Sousa Franco (coordenador). **Trabalho da Mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. 1ª edição. São Paulo: LTr, 2009.
14. FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O Papel da Justiça do Trabalho na Promoção da Igualdade de Gênero**. 2013. Dissertação de Mestrado – Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo, 2013.
15. FRIAS, Daniel. **A mulher da Grécia antiga e possíveis aspectos da cultura grega na contemporaneidade**. Disponível em: <http://achronus.blogspot.com.br/2010/12/mulher-da-grecia-antiga-e-aspectos-da.html>. Acesso em: 08/09/2014.
16. FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no Trabalho e a Discriminação por Idade**. São Paulo: LTr, 2004.
17. GURGEL, Maria Aparecida. **Ação afirmativa é um dever do estado**. Disponível em <http://phylos.net/direito/acao-afirmativa-dever-estado/>. Acesso em: 10/10/2014.
18. **I Plano Nacional de Política para as Mulheres**. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=T/SANUn34c>. Acesso em: 11/10/2014.
19. **III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Disponível em <http://spm.gov.br/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>. Acesso em: 13/10/2014.
20. OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. **A interpretação do art. 384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/11144/a-interpretacao-do-art-384-da-clt-e-o-tratamento-isonomico-entre-homens-e-mulheres#ixzz3GsFIM19k>. Acesso em: 22/10/2014.
21. PINTO, Laura Anísia Moreira de Sousa. **Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/06) e suas repercussões na seara trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Ceará, v. 29, n. 29, p. 107-118, Dez., 2006.
22. PIOVESAN, Flavia. **As Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos**. Disponível em: www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf. Acesso em: 01/09/14.
23. QUERINO, Luciane Cristina Santos e outros. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero02/4%20A%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 22/08/2014.
24. REZENDE, Elma de Fátima e PEREIRA, Erlânia Silva. **Os múltiplos papéis da mulher trabalhadora: um olhar do serviço social**. Disponível em: <http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo17.pdf>. Acesso em: 06/10/2014.
25. RIBEIRO, Ana Beatriz Ramalho de Oliveira. **A lei 9.029/95 no combate à discriminação nas relações de trabalho**. Disponível em:

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8837. Acesso em: 20/09/2014.

26. SANT'ANNA, MÁCIO. **A condição feminina na Grécia antiga**. Disponível em: <http://cpantiguidade.wordpress.com/2009/10/19/a-condicao-feminina-na-grecia-antiga/#>. Acesso em: 08/09/2014.
27. SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15ª edição. São Paulo: Método, 2013.
28. SEGALLA, Juliana Izar Soares da Fonseca. **A discriminação estética da Mulher**. Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/juliana_izar_soares_da_fonseca_segalla.pdf. Acesso em: 01/10/2014.
29. SPADONI, Joel Marcos. **Sexismo no Ambiente Acadêmico-Profissional: Influências no bem-estar e na auto-estima**. 2006. Dissertação de Mestrado - Goiás, 2006.
30. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 18/30/2014.