

EDIÇÃO 18 JUN – JUL/2023

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ - ISSN 2675-9403



TJPR

GRALHA AZUL

PERIÓDICO CIENTÍFICO DA EJUD/PR



EJUD-PR

ESCOLA JUDICIAL DO PARANÁ

COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO



Maria Lúcia Cardoso de Magalhães¹

A dignidade da pessoa humana foi a grande inspiradora da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 que serviu de tema central de muitas Constituições. A dignidade é inerente a todo ser humano e retrocessos não devem ser admitidos. A respeito desse valor não pode haver concessão de nenhuma espécie. Trata-se de um direito fundamental, decorrente da própria vida, com reflexos difusos sobre o seio social, uma vez que envolve todas as civilizações ao longo de toda a história da humanidade. No entanto, a despeito de toda a luta, muitas desigualdades ainda sobrevivem até os nossos dias. O objetivo desse artigo é pontuar a questão da discriminação contra a mulher em seu ambiente de trabalho, fazendo uma rápida retrospectiva das legislações internacionais e nacionais que regem a matéria bem como as pertinentes ações afirmativas, como as políticas públicas e as cotas de gênero.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade da Pessoa Humana – Discriminação do Trabalho da Mulher – Leis Protetivas - Ações Afirmativas

¹ Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG. Mestranda no programa de Pós-graduação stricto sensu em direito da Universidade FUMEC, Mestrado Acadêmico em Instituições Sociais, Direito e Democracia. E-mail: maludemagalhaes@gmail.com

FIGHTING DISCRIMINATION AGAINST WOMEN AT WORK

The dignity of the human person was the great inspirer of the Universal Declaration of Human Rights, of 1948, which served as the central theme of many Constitutions. Dignity is inherent to every human being and setbacks should not be accepted. There can be no concession of any kind regarding this amount. It is a fundamental right, arising from life itself, with diffuse reflections on the social core, since it involves all civilizations throughout the history of mankind. However, despite all the struggle, many inequalities still survive to this day. The objective of this article is to point out the issue of discrimination against women in their work environment, making a quick retrospective of the international and national legislation that governs the matter, as well as the pertinent affirmative actions, such as public policies and gender quotas.

KEYWORDS: Dignity of the Human Person – Discrimination against Women's Work – Protective Laws – Affirmative Actions

INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade de condições entre homens e mulheres no ambiente de trabalho ainda é longa e árdua, tendo sido marcada por avanços e retrocessos.

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi lenta e gradativa na história e ainda, por certo, precisa evoluir muito mais.

De fato, as duas grandes guerras mundiais foram responsáveis em parte pelos espaços ocupados pelas mulheres no mercado de trabalho, ainda que os meios de comunicação continuassem a reforçar a imagem da mulher como mãe e dona de casa.

No final dos anos de 1960, os primeiros passos foram dados para a construção de uma teoria feminista que, além de enunciar as desigualdades e reivindicar direitos iguais, passou a questionar as raízes culturais dessas desigualdades.

Nos anos de 1970, o movimento feminista ressurgiu com uma nova perspectiva e inegável força política, o que contribuiu também para a formação de uma consciência a respeito das condições das mulheres em todas as esferas (política, acadêmica, do trabalho, etc.).

Em 1975 foi decretado pela Organização das Nações Unidas (ONU) o Ano Internacional da Mulher, na Conferência Mundial do México, o que revigorou o movimento feminista.

Na década de 1980, foram aprofundados estudos sobre a condição da mulher e elaborado o conceito de gênero.

No ano de 1993, em Viena, na Áustria, a ONU realizou a Conferência Mundial dos Direitos Humanos, reforçando a proteção dos direitos humanos das mulheres.

Motivadas pela esperança da igualdade, surgiram organizações de mulheres em todo mundo, dando origem a um dos movimentos mais consagrados da história.

No fim do século XIX e início do XX, o feminismo defendia direitos igualitários de propriedade, voto, contrato, autonomia, integridade do corpo, dentre outros, sendo que tais conquistas foram incorporadas por inúmeros países, inclusive pelo Brasil.

Neste artigo fazemos um "vol d'oiseau" sobre as normas internacionais, regionais e nacionais que visam proteger a mulher trabalhadora bem como a evolução constitucional que ocorreu no Brasil a respeito do tema.

Fazemos uma retrospectiva histórica sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho e comentamos sobre as ações afirmativas e cotas que ainda se fazem necessárias para superar a questão de desigualdade de gênero.

Entretanto, a discriminação e o desrespeito contra a mulher não são prerrogativas das relações de trabalho, mas fruto de uma cultura de menosprezo e de violência contra elas, o que somente pode ser vencido com educação e políticas públicas adequadas e de uma legislação protetiva da mulher, quer no âmbito civil, penal ou no trabalhista.

Enfim é preciso lutar! Lutar com as armas que temos para a manutenção dos meios de proteção ao trabalho da mulher. Não nos calemos diante dos abusos! Ao combate!

1 A DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

De acordo com dados estatísticos da Organização Internacional do Trabalho, a participação das mulheres no mercado de trabalho é bastante inferior à dos homens. Além disso há diferença significativa entre a média do salário recebido pelas mulheres e pelos homens.

No que se refere aos salários, as estatísticas do Banco Mundial demonstram que em todo o planeta, as mulheres sempre recebem menos que os homens, sendo que nenhum país atingiu a paridade salarial de gênero.

A maioria das diferenças entre os salários das mulheres e dos homens podem ser explicada pelos tipos de trabalhos desempenhados e sua duração, visto que há predominância de mulheres na economia informal, em trabalhos que exigem menor nível de qualificação e em trabalhos de tempo parcial. Além disso, há uma tendência de diminuição dos salários depois das mulheres terem filhos, apesar do oposto ocorrer com os homens (em geral, os homens com filhos são mais bem remunerados, do que homens sem filhos), o que pode ser explicado pelo fato de que as responsabilidades de criação dos filhos e de execução das tarefas domésticas normalmente recaem sobre as mulheres.

Além disso, há certa desvalorização social de profissões e categorias com predominância de mão de obra feminina, como tarefas de educação e assistência à saúde. E, segundo a OIT, quanto maior a presença feminina em uma determinada categoria profissional, menores são os níveis salariais pagos aos trabalhadores que executam este tipo de trabalho, o que torna a carreira menos atrativa para os homens, perpetuando a segregação ocupacional.

Algumas teorias econômicas neoclássicas que explicam a diferença de salários entre os sexos, nos diversos países, mencionados por Alice Monteiro de Barros, apontam que a concentração de mulheres em determinadas ocupações e sua escassa participação em outras reduz a sua remuneração em virtude do aumento total da oferta de trabalho em determinadas categorias.

O principal fator que explica essa concentração feminina em algumas tarefas pode ser atribuído a atitudes tradicionais relativas ao papel da mulher, como responsável pelas tarefas domésticas e pela criação dos filhos, limitando seu tempo para dedicação à qualificação profissional e sua disponibilidade para serviços que exigem a realização de trabalho, viagens, ou que não dê suficiente flexibilidade de horários¹.

Estudos conduzidos pela Organização das Nações Unidas² pontuam que as limitações enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho incluem: a concentração desproporcional em formas de trabalho vulneráveis, a segregação ocupacional, as disparidades salariais e a divisão desigual do trabalho doméstico não remunerado.

Essas restrições refletem a desvantagens das mulheres no processo de educação, a falta de uma voz organizada e com poder de negociação, restrições de sua mobilidade no mercado, o envolvimento relativamente alto de trabalho em tempo parcial ou temporários, concentração em empregos onde as pressões da concorrência mundial atuam para manter os níveis salariais mais baixos, e discriminações diretas.

De maneira geral, se veem obrigadas a desempenhar trabalhos mais informais, inseguros e perigosos, bem como trabalhos por conta própria, na economia informal, sem desfrutar de acesso à proteção trabalhista e à seguridade social, além de contarem com uma voz limitada e com baixa representação e mecanismos de diálogo social.

A ausência de ajuda pública e privada para fazer frente às responsabilidades familiares, além da tradicional desigualdade na distribuição das atribuições domésticas não remuneradas, são alguns dos fatores que explicam a predominância feminina na economia informal, que proporciona trabalhos remunerados com maior flexibilidade de horários e proximidade geográfica, permitindo o cumprimento das obrigações familiares.

Além disso, as mulheres enfrentam diversas desvantagens em termos de acesso ao mercado de trabalho e formação profissional e, frequentemente não possuem a mesma liberdade que os homens na escolha dos trabalhos que querem desempenhar.

Outros aspectos são indicativos de maior discriminação em relação ao sexo feminino: as mulheres são mais preteridas em promoções,

desvalorizadas em promoções de desempenho, excluídas de postos de direção e gerência e vítimas constantes de assédio no trabalho, inclusive de índole sexual.

Para fazer frente a esses fatores limitativos da participação feminina igualitária no âmbito laboral, seria imprescindível a adoção de incentivos à formação e qualificação profissional feminina aliada ao desenvolvimento de infraestrutura social com creches e pré-escolas. Mas, além disso, faz-se necessário incrementar a proteção contra a discriminação da mulher, dando maior efetividade às normas internacionais e nacionais vigentes nos diversos países, que vedam a discriminação em razão do gênero.

As normas que proíbem a discriminação de gênero pretendem dar efetividade ao princípio da igualdade entre os sexos, já que o direito à não discriminação pode ser entendido como a vertente negativa do direito à igualdade.

Importante destacar que as medidas de proteção contra a discriminação em relação ao gênero feminino, ao contribuir para o empoderamento e para a maior autonomia das mulheres, acarretam efeitos positivos para a sociedade como um todo. Segundo a Organização Internacional do Trabalho³, as mulheres podem converter-se em agentes de sua própria transformação social, através de oportunidades laborais e educativas e do acesso a serviços essenciais. Dessa forma como bem observa Raquel Betty de Castro Pimenta⁴, o papel do Poder Judiciário em todo o mundo é ressaltado, no sentido de promover a implementação das normas presentes em tratados internacionais, além das normas supralegais e internas de diversos Estados que preveem mecanismos para o combate à discriminação de gênero. Esse movimento para a maior eficácia das normas contra a discriminação de gênero faz-se essencial para propiciar a efetivação dos direitos humanos em escala global.

¹ BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. São Paulo Ltr. 1993. p. 149.

² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. 2009 World Survey on the role of women development. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/public/WorldSurvey/2009.pdf>.

³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Piso de protección social para una globalización equitativa e inclusiva: informe del grupo consultivo sobre el piso de protección social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. p. XXVI.

⁴ PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália – São Paulo: Ltr, 2016

2 A PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NAS NORMAS INTERNACIONAIS

No plano internacional, diversos diplomas normativos instituem normas protetivas do trabalho da mulher, vedando a discriminação em razão do gênero. Tais normas internacionais podem estar contidas em tratados, recomendações, declarações ou outras espécies de diplomas normativos.

Os tratados internacionais são acordos juridicamente obrigatórios e vinculantes, e constituem hoje a principal fonte de obrigação do Direito Internacional. De acordo com o art. 1º, "a", da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969, o termo "tratado" significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, ou seja, trata-se de um diploma normativo formal celebrado por sujeitos de Direito Internacional. Pouco importa a denominação específica do documento, podendo também ser chamado de Convenção, Pacto, Protocolo, Carta, Convênio ou Acordo Internacional.

A Recomendação é um tipo de instrumento normativo internacional de natureza diversa dos Tratados e Convenções Internacionais, pois não se sujeita a ratificação pelos Estados participantes das conferências ou pelas instituições que a adotam. No entanto, as Recomendações editadas pela OIT, servem para complementar suas Convenções Internacionais com normas regulamentares, de cunho programático, que criam para os Estados membros da Organização uma obrigação de natureza formal: a de submetê-la ao poder Legislativo para legislar ou adotar outras medidas referentes à matéria versada⁵.

As Declarações ou Cartas de Direitos, normalmente, não possuem força direta vinculante, sendo documentos enunciadores de princípios e garantias que devem direcionar a prática a ser adotada pelos Estados membros de um organismo internacional.

Podem ser proclamadas no bojo de Resoluções, Portarias, Decisões ou outras espécies de atos, servindo para guiar a interpretação a ser dada a outros diplomas normativos ou para traçar planos de ação. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, as declarações são usadas em poucas ocasiões e sempre com a finalidade de expressar ou reiterar os princípios fundamentais do organismo, sendo de natureza muito solene, e, podem ser apontadas como expressão de direito consuetudinário internacional.

As normas internacionais são verdadeiras fontes de direito do trabalho, incidindo nas ordens jurídicas dos vários Estados que as adotam.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, o papel do direito internacional na resolução de litígios é variável, e podendo ser usado para solucionar diretamente uma questão, para auxiliar na interpretação de dispositivos de direito interno, para inspirar no reconhecimento de um princípio jurisprudencial ou para fortalecer uma decisão baseada no direito interno. Assim, quando as normas internacionais são utilizadas diretamente na solução de uma questão, podem atuar nos casos de lacuna das ordens jurídicas nacionais, bem como para contornar ou invalidar um dispositivo interno contrário ou menos favorável que um tratado ratificado. Quando utilizadas para auxiliar na interpretação, podem resolver ambiguidades, esclarecer o âmbito de aplicação de uma norma de direito interno a até mesmo avaliar a constitucionalidade de tais normas. Quando reforçam uma decisão baseada no direito interno, permitem que se enfatize a natureza fundamental de um princípio ou direito⁶.

A preocupação com a proteção contra a discriminação do trabalho da mulher é antiga, e está presente desde os primeiros tratados internacionais instituidores de normas trabalhistas, quando da criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919. Uma série de Convenções e Recomendações da OIT trata de aspectos relevantes para a proteção da mão de obra feminina.

Posteriormente com a criação da Organização das Nações Unidas, em 1948, a preocupação com a proteção contra todas as formas de discriminação em razão do gênero também se refletiu em normas editadas por este organismo internacional.

De acordo com a OIT, as normas internacionais do Trabalho e as previsões dos Tratados de Direitos Humanos das Nações Unidas relacionadas a essas normas são complementares e se reforçam mutuamente, de forma que a cooperação entre os sistemas é necessária para garantir a consistência e coerência em matéria de direitos humanos nas relações de trabalho.

Na esfera da ONU são relevantes as previsões contidas na Carta das Nações Unidas (1945), na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), no Pacto dos Direitos Civis e Políticos (1966), no Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e na Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (1979).

Na OIT, destacam-se os dispositivos da Constituição da OIT (1919) e de seu Anexo, a Declaração

⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3 ed. atual. São Paulo: Ltr. 2000, p. 186

⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Direito Internacional do Trabalho e direito interno: manual de formação*

para juízes, juristas e docentes em direito. Editado por Xavier Beaudonnet. Turim. Centro Internacional de Formação da OIT, 2011, p. 47.

da Filadélfia (1944), a Declaração sobre os Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho (1988), a Convenção n. 100 (1951), a Convenção n.111 (1958) e outras Convenções e Recomendações editadas por esse organismo internacional.

Paula Oliveira Cantelli ressalta que: "No que diz respeito especificamente ao trabalho das mulheres, pode-se dizer que duas grandes preocupações inspiraram a ação internacional, a primeira decorrente da necessidade de protegê-las de condições desgastantes durante o estado gestacional; a segunda, da necessidade de lhes atribuir igualdade, de direitos e de tratamento, com os homens⁷.

Para Adriana Goulart de Sena, é compreensível que a estratégia dos próprios trabalhadores tenha sido, inicialmente, na direção do estabelecimento de proteções e proibições mínimas para, posteriormente, reformular os preceitos normativos no sentido de eliminar os dispositivos de caráter discriminatório. É que a mulher tinha ingressado no mercado de trabalho submetida a uma lógica empresarial de custo/benefício, sendo que sua contratação, no passado, tornava-se vantajosa pelo fato de a mulher subordinar-se mais facilmente, em vista da secular segregação cultural e jurídica que sofria, estando sujeita a salários mais baixos, jornadas elevadas e condições ambientais agressivas ao organismo⁸ (9).

Dessa forma, as normas que visam combater a discriminação de gênero surgiram depois das normas protetivas e restritivas do trabalho feminino, relacionando-se dialeticamente. Com o passar do tempo, as primeiras normas protetivas começaram a ser entendidas como um excesso de restrições à contratação feminina, emergindo, elas próprias, como elementos de discriminação, já que inibiam a afirmação da mulher na sociedade democrática. Para Adriana Goulart de Sena: "O que fora proteção ganha, portanto, décadas após, certo sabor de discriminação"⁹.

3 AS NORMAS INTERNACIONAIS E CONVENÇÕES DA OIT

No Brasil os tratados e convenções internacionais ratificados são incorporados à ordem jurídica através da atuação conjunta do Poder Legislativo e do Poder Executivo, que emite o decreto de ratificação.

A Constituição Brasileira de 1988 prevê em seu art. 5º, parágrafo 2º, que os direitos e garantias nela expressos "não excluem outros decorrentes do regime

e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República do Brasil seja parte".

Nos tratados internacionais de direitos humanos editados no âmbito da Organização das Nações Unidas, releva salientar que o Estado Brasileiro foi um dos fundadores da organização, estando presente quando da elaboração da Carta das Nações Unidas de 1945. Além disso, o documento foi promulgado internamente pelo Decreto n. 19.841 de 22 de outubro de 1945.

Da mesma forma, como Estado membro da ONU, o Brasil participou da assembleia geral ocorrida em Paris, em 10 de dezembro de 1948, tendo votado favoravelmente para a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

O Pacto dos Direitos Civis e Políticos, de 1966, foi ratificado pelo Estado brasileiro em 12 de dezembro de 1991, tendo sido promulgado pelo Decreto n. 592 de 6 de julho de 1992.

Por sua vez, o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, foi ratificado em 19 de dezembro de 1991, e promulgada pelo Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992.

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, de 1979, foi ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984, com reservas em razão das restrições ao pleno reconhecimento da capacidade civil das mulheres no Código Civil de 1916, em vigor na época da ratificação. Posteriormente, em 20 de dezembro de 1944, o Brasil retirou as mencionadas reservas aos artigos 15, parágrafo 4º e 16, parágrafo 1º, alíneas "a", "c", "g" e "h" tendo em vista que o decreto legislativo que autorizava a ratificação aprovou a totalidade da Convenção, sem reserva, já sinalizando a tendência de reforma do ordenamento interno a este respeito (o que veio a ser realizado pelo Código Civil de 2002). A Convenção foi promulgada anos mais tarde, pelo Decreto n. 4.316 de 30 de julho de 2002.

No que se refere aos instrumentos editados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho em que pese o Brasil não ter participado da assinatura do Tratado de Versalhes em 1919, é considerado um dos membros fundadores do organismo internacional e como Estado membro da OIT, participou das conferências

⁷ CANTELLI, Paula Oliveira. O trabalho feminino no divã, dominação e discriminação. São Paulo: Ltr. 2007. p. 167.

⁸ SENA, Adriana Goulart de. Mulher e trabalho na cena jurídica brasileira contemporânea. In: AMATRA III – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3ª Região (Coord). Temas de direito e processo do trabalho. Belo Horizonte. Del Rey. 1996. p. 12.

⁹ SENA, Adriana Goulart de. Mulher e trabalho na cena jurídica brasileira contemporânea. In: AMATRA III – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3ª Região (Coord). Temas de direito e processo do trabalho. Belo Horizonte. Del Rey. 1996. p. 13.

internacionais que aprovaram a Declaração da Filadélfia, de 1944 (Anexa da Constituição da OIT) e a Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, de 1988.

A Convenção n. 100 da OIT, sobre igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor, de 1951, e a Recomendação n. 90 da OIT, de 1951

A Convenção n. 100 da OIT, de 1951, foi ratificada pelo Brasil em 24 de abril de 1957 e promulgada pelo Decreto n. 41.721 de 25 de junho de 1957.

A Convenção de n. 100 da OIT dispõe sobre igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor e é marco das mulheres contra a discriminação de gênero. Foi aprovada na 34ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho de 1951, em Genebra, tendo entrado em vigor no plano internacional em 23 de março de 1953.

Não é coincidência o fato dessa convenção ter sido adotada após o final da Segunda Guerra Mundial, período em que as mulheres ingressaram maciçamente nas frentes de trabalho produtivo em diversos países.

Para a OIT, a discriminação salarial é um problema universal e recorrente. Historicamente, as mulheres sempre receberam menos que os homens, havendo países em que isso se dava como uma política expressa. Tal prática se baseia na concepção de que o trabalho feminino seria meramente complementar ao do "chefe de família", sendo que essas tradições e estereótipos persistem até os dias atuais em todos os países, em todos os níveis educacionais, faixas etárias e ocupações.

A Convenção nº 100, portanto, pretende influenciar para diminuir o abismo remuneratório entre os gêneros, vedando qualquer discriminação em matéria remuneratória em virtude do sexo do trabalhador.

O artigo 1º da Convenção define o que deve se entender pelo termo "remuneração":

ARTIGO 1º

Para os fins da presente convenção:

a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou "in natura" pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último.

O artigo 2º prevê que os Estados membros deverão adotar medidas para incentivar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio da igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina entre empregadores e empregados ou uma combinação dos diversos meios.

Em seu artigo 3º, a Convenção afirma que, para a apuração do trabalho de igual valor, deve ser realizada

uma avaliação objetiva dos empregados e dos trabalhos a serem efetuados.

Para a fixação de critérios de definição do trabalho de igual valor, devem ser considerados fatores como a natureza do trabalho realizado e a qualificação e treinamento necessários e as condições de trabalho, enfatizando o conteúdo do trabalho, e não as características pessoais do trabalhador.

Para complementar a Convenção nº 100, foi também editada, em 1951, a Recomendação nº 90, para garantir a aplicação do princípio de igualdade de remuneração. A Recomendação sugere medidas que permitem avaliar os trabalhos executados e classificar os empregos independentemente de sexo, bem como para elevar os rendimentos dos trabalhadores, assegurando-lhes as mesmas oportunidades de orientação profissional.

A Convenção n. 111 da OIT, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, de 1958, e a Recomendação n. 111, de 1958

A Convenção n. 111 da OIT de 1958, foi ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965 e foi promulgada pelo Decreto n. 62.150 de 19 de janeiro de 1968.

A Convenção n. 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão foi aprovada pela 42ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1958, entrando em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960, após as ratificações necessárias.

Seu preâmbulo deixa claro que a discriminação constitui uma violação dos direitos humanos e dos preceitos contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Declaração da Filadélfia.

De acordo com o artigo 1º da Convenção n. 111, o termo "discriminação" compreende:

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

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

Como visto, a OIT atribuiu aos países membros a responsabilidade de especificar outras situações que gerem distinções, exclusões ou preferências que atinjam a igualdade de oportunidades no âmbito da relação de trabalho, inclusive no que diz respeito ao tratamento remuneratório. Essa possibilidade deixa claro o reconhecimento, pela ordem internacional de que os fatores que motivam a discriminação não são taxativos, cabendo a todos os países a tarefa de

proteger os indivíduos contra quaisquer atos discriminatórios.

Importante ressaltar que, nos termos do art. 1º, item 2, as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. Assim, os requerimentos inerentes às tarefas a serem desempenhadas, objetivamente definidos, não são vedados, desde que possam ser justificados em razão da natureza do trabalho.

A Convenção n. 111 da OIT prevê em seu art. 2º, de maneira ampla, a obrigação de promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Em seu artigo 5º, a Convenção autoriza a adoção de ações afirmativas, pelo entendimento que apenas vedar a discriminação não é suficiente, por si só, para eliminar as práticas discriminatórias na realidade social. Assim, são permitidas medidas específicas para eliminar, prevenir ou remediar situações passadas, no intuito de, ao instituir desigualdades estruturais, atingir a igualdade real.

A Convenção n. 111 é complementada pela Recomendação n. 111, editada também em 1958. A Recomendação preconiza a igualdade de oportunidades e de tratamento entre os sexos no acesso a serviços de orientação e colocação profissional, formação e aprendizagem, bem como as promoções, de acordo com sua conduta, experiência e capacidade. Em seu artigo 2º, a Recomendação menciona a discriminação quanto às condições de trabalho, incluindo-se a jornada de trabalho, períodos de descanso, descanso semanal remunerado, saúde e segurança no trabalho, seguridade social e prestações sociais relacionadas ao emprego.

A importância da utilização das normas internacionais existentes em matéria de discriminação pelos juízes e Tribunais nacionais foi enfatizada pelo Comitê de Peritos da OIT, que considera imprescindível aumentar a capacidade das autoridades competentes, incluindo juízes, para identificar e tratar os casos de discriminação nas relações de trabalho e desigualdade salarial. Segundo a OIT, os juízes possuem a importante tarefa de construir uma jurisprudência que promova os princípios de não discriminação trazidos nos Tratados e Convenções internacionais sobre o tema, notadamente as de n. 100 e 111 da OIT, o que pode ser promovido por meio das redes internacionais de juízes.

As Convenções fundamentais no eixo da proteção contra a discriminação no trabalho, a que se refere a Declaração da OIT dos Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho de 1988 são as de número 100 e 111. Contudo, diversas outras Convenções Internacionais da OIT trazem previsões que pretendem atacar a discriminação contra o trabalho da mulher, que serão analisadas em seguida.

A Convenção N. 117, sobre objetivos e normas básicas da política social, de 1962

A Convenção n. 117 da OIT, de 1962, e em vigência internacional desde abril de 1964, em que pese não ser específica no que se refere à proteção da mão de obra feminina, vem estabelecer normas de caráter geral, a serem observados por todos os Estados membros, para a promoção de elevação dos níveis de vida de sua população e do desenvolvimento aliado ao progresso social.

A Convenção n. 117 da OIT, de 1962, foi ratificada pelo Brasil em 24 de março de 1969 e promulgada pelo Decreto n.66.496 de 27 de abril de 1970.

A parte V da Convenção n. 117, é destinada a não discriminação em matéria de raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical. No item 2 do artigo XIV estabelece que serão tomadas todas as medidas práticas e possíveis no sentido de reduzir quaisquer diferenças salariais resultantes de discriminação fundadas nos critérios elencados, mediante a elevação dos níveis aplicáveis aos trabalhadores de menor remuneração. Esta Convenção estabelece claramente que o progresso social é atingido também com a proibição da discriminação que representa uma etapa importante para a obtenção do bem-estar social e do desenvolvimento da população.

A Convenção n. 122, sobre política de emprego, de 1964.

A Convenção n. 122 da OIT, de 1964, ratificada pelo Brasil em 24 de março de 1964, foi promulgada pelo Decreto n. 66.499 de 27 de abril de 1970.

A Convenção n. 122 da OIT, que trata da política de emprego, editada em 1964 também se refere incidentalmente à proteção contra a discriminação em razão de gênero.

Este diploma internacional visa estimular o crescimento e desenvolvimento econômico, a elevar os níveis de vida, a atender às necessidades de mão de obra e a solucionar o problema do emprego e do subemprego.

Dessa forma, ao incentivar medidas que permitam a formação e qualificação profissional de trabalhadores de ambos os sexos, a Convenção atua para diminuir uma das causas da discriminação contra a mão de obra feminina, sendo importante instrumento a ser implementado para o combate a práticas discriminatórias no contexto das relações de trabalho.

A Convenção n. 156, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981, e a Recomendação n. 165 de 1981.

Editada em 1981, e em vigor no plano internacional desde 11.8.1983, a Convenção n. 156, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, complementada pela Recomendação n.165, não é específica sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher.

Entretanto, como já ressaltado, as mulheres são as que tradicionalmente, nos mais diversos países, assumem a maior parte das responsabilidades com a criação dos filhos e como cuidadoras de familiares idosos ou que necessitam de cuidados constantes. Assim, em que pese ser aplicável a trabalhadores de ambos os sexos, é inegável que a Convenção n. 156 aumenta a proteção às mulheres trabalhadoras, ao estabelecer as medidas a serem adotadas para eliminar a discriminação contra trabalhadores que detenham responsabilidades familiares.

A Convenção determina aos Estados partes que adotem medidas para a promoção de serviços comunitários e criação de instituições de cuidados para as crianças e de ajuda à família, como creches e pré-escolas, para permitir aos pais a livre escolha de seu emprego. Há que se ressaltar a importância da criação de berçários, creches e pré-escolas não só para assegurar às mulheres uma participação mais equitativa no mercado de trabalho, como também para atender às necessidades das crianças de alimentação, saúde e desenvolvimento intelectual.

Outras Convenções e Recomendações da OIT trazem normas prevendo a igualdade de tratamento entre homens e mulheres nas relações de trabalho, e estabelecendo medidas protetivas contra a discriminação em razão de gênero.

Um exemplo importante é a Convenção n. 183, de 2000, que contém dispositivos destinados a proteger a mulher contra discriminação fundada na maternidade. Em seu artigo 8º proíbe expressamente a rescisão imotivada do contrato da trabalhadora durante a gestação, durante a licença maternidade ou durante determinado período subsequente ao seu retorno ao trabalho. Além disso determina a adoção de medidas para assegurar que a maternidade não seja fonte de discriminação no emprego, inclusive no acesso a este, sendo vedada a exigência de exames ou certificados de testes de gravidez, exceto quando o trabalho for proibido ou restrito para gestantes ou houver risco significativo para a saúde da mulher ou da criança.

Diversas Convenções da OIT, em função do contexto histórico em que surgiram e da visão anterior de que era necessário proteger o "sexo frágil", preveem limites ao trabalho da mulher no horário noturno, em horas extraordinárias, ou em condições insalubres ou perigosas. Por exemplo, a Convenção n. 45 da OIT, de 1935, veda o emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos nas minas.

A Convenção n. 127, de 1967, que impõe limites ao trabalho de mulheres em transporte manual de cargas, estabelecendo que o peso das cargas que exijam esforço muscular deve ser inferior ao admitido para os homens.

A Convenção n. 171, que dispõe sobre o trabalho noturno, abrangendo todos os trabalhadores, homens

ou mulheres. A proteção especial contra o trabalho noturno passou a se limitar às mulheres gestantes e em gozo de licença maternidade ou aos trabalhadores que, por razões de saúde, não estivessem aptos para esse trabalho.

4 A EVOLUÇÃO CONSTITUCIONAL DAS MULHERES BRASILEIRAS

Ao longo de sua história política, o Brasil possuiu sete Constituições, uma no Império e seis na República. Embora elaboradas em épocas e situações diferentes, sua esmagadora maioria raramente se refere à figura feminina. Baseada nisto, é notório o caráter evolutivo da temática em nosso constitucionalismo, como bem afirma a advogada Fernanda Marinela "a mulher foi tratada durante toda a história, de forma preconceituosa, mesmo na legislação constitucional."

CONSTITUIÇÃO DE 1824

Nela a mulher era simplesmente ignorada, sequer se cogitava de sua participação na sociedade. Sem direitos, sem participação política. A única referência à mulher tratava especificamente da família real – o que demonstra discriminação não apenas de gênero, mas também de classes sociais – lembrando que esse era o texto que deveria garantir a liberdade e igualdade entre todos, mas ao contrário taxava desigualdades, como por exemplo o estabelecimento de dote para casamento das princesas, onde a mulher era tratada como mercadoria, não tendo o direito sequer de escolher com quem iria se casar, devendo se submeter a ordem dos pais. O amor e o livre-arbítrio são deixados de lado em nome de outros interesses. Em 1824 o preconceito era normal e constitucional em nosso país.

CONSTITUIÇÃO DE 1891

Com a primeira Constituição da República, promulgada em 1889, a família imperial deixa o Brasil e os militares assumem o poder dando início ao período que ficou conhecido como República da espada. Porém, a mulher continuava excluída do conceito de cidadania. A Constituição somente se preocupava com ela quando se referia à filiação ilegítima, mostrando a (des)importância da figura feminina, que só interessava quando repercutia na esfera patrimonial. A mulher continuava sem o direito de votar ou ser votada. Entre o fim do Século XVIII e o início do Século XIX, o movimento feminista tomou forma quando as mulheres começaram a se organizar para exigir espaço na área da educação e do trabalho. Já sabíamos que o primeiro passo para a igualdade residia na educação e na qualificação profissional. Em 1898, Myrtes de Campos

se torna a primeira advogada do país. Enquanto isso, muitas mulheres trabalhavam como operárias de segunda classe nas fábricas, em condições desumanas de trabalho, o que reforçou sua mobilização por condições dignas de trabalho e segurança. Assim, em 1907 eclodiu em São Paulo a greve das costureiras – ponto inicial para definição da jornada de oito horas, o que significou e significa muito na consciência coletiva das mulheres, ou seja, a busca dos seus direitos e da cidadania em todo o mundo por melhores condições de trabalho. Em 1917, com a eclosão da Primeira Guerra Mundial, as mulheres passaram a ser admitidas nos quadros do serviço público como funcionárias públicas.

Em 1932 o voto feminino se tornou um direito nacional e no ano seguinte, 1933, Carlota Pereira de Queiroz, que era médica foi eleita a primeira deputada federal. Ela participou da Assembleia Nacional Constituinte nos anos de 1934 e 1935.

CONSTITUIÇÃO DE 1934

Com a deflagração do Estado Novo e a chegada de Vargas ao Poder por meio do golpe de 30, a população, temerosa de ocorrer a instalação de uma ditadura, passou a exigir a elaboração de uma nova Constituição. Mas Vargas foi um defensor do direito das mulheres.

Pela primeira vez, após mais de cem anos de constitucionalismo, e com a primeira mulher participando da elaboração da Constituição, homem e mulher são colocados em pé de igualdade na definição de cidadania.

A filiação ilegítima desaparece, apesar de o Código Civil de 1916 continuar a tecer esta discriminação. A mulher passa a ter direitos políticos (direito de votar e ser votada), passa também a ter o direito de se “libertar” do casamento com a legalização do “desquite” e da anulação do casamento. A mulher deixa de ser uma escrava, um acessório do marido, e passa a ter cidadania.

Mas a igualdade de direitos nunca foi suficiente, precisávamos de uma igualdade constitucional, aristotélica, com direitos e privilégios específicos para as nossas necessidades e diferenças em relação aos homens. E foi aí que se conquistou o direito à licença-maternidade: três meses de licença recebendo vencimentos integrais, quando se paria um filho vivo. O texto foi um marco fundamental na luta pela igualdade de gênero.

CONSTITUIÇÃO DE 1937

Nada mudou em relação às mulheres. Com o fim do Estado Novo e a eleição de Eurico Gaspar Dutra para a Presidência da República, uma nova Constituição assegura o retorno da democracia ao nosso país.

CONSTITUIÇÃO DE 1946

Após o trauma da Segunda Guerra Mundial e o novo sentido de humanidade criado, uma nova obrigação surge para os pais. A assistência-maternidade é garantida às mulheres como uma espécie de gênese do princípio da paridade responsável e o pai passa a ser responsável a prover a mãe de seu filho. Por outro lado, o casamento voltou a ser indissolúvel, o que significou um retrocesso grande para as mulheres.

Em 1964 o golpe militar depõe do poder o então presidente João Goulart e instala um regime ditatorial no nosso país – uma nova Constituição surge para legalizar o regime.

CONSTITUIÇÃO DE 1967

Esta Constituição manteve a aposentadoria com a idade de 70 anos para ambos os sexos, mas incluiu uma nova modalidade de assistência previdenciária: a aposentadoria voluntária após 35 anos de serviço. Posteriormente, a aposentadoria feminina voluntária voltou para os 30 anos. Na década de 60, as drogas, rock e amor livre eram as palavras de ordem entre os jovens que passaram a levantar bandeiras das minorias e dos oprimidos: negros, mulheres, homossexuais, indígenas. Tudo era motivo de lutas e de conquista de direitos. E o surgimento da pílula anticoncepcional representou ao mesmo tempo um marco e uma libertação para as mulheres.

Surgiram, na década de 70 os grupos feministas de primeira geração que geraram impacto ao discurso dominante.

A Ditadura militar chegou ao fim nos anos 80 e nosso país passou a viver a redemocratização, tendo como ápice a promulgação de nosso atual Documento da Liberdade.

CONSTITUIÇÃO DE 1988

Com a “Constituição Cidadã” o constituinte quis ir mais além. Além de mencionar a igualdade perante a Lei também reafirmou a igualdade de direitos e obrigações de homens e mulheres. A afirmação não foi redundância do legislador, interessante mencionar que não cabia mais em nosso constitucionalismo qualquer forma de discriminação de gênero.

No âmbito trabalhista, a Constituição passou a garantir a licença maternidade e paternidade, além de proibir diferenças de salários por motivo de sexo e proteger as mulheres em seu mercado de trabalho. A mulher sai do plano de doméstica e entra no âmbito das grandes multinacionais e organizações estatais. Na Previdência Social foi garantida a estabilidade à gestante e a desequiparação foi instituída, reduzindo em cinco anos a idade de aposentadoria das mulheres – inclusive das servidoras públicas. O princípio da

isonomia – assegurado pelo Estado Democrático de Direito – veio corrigir as desigualdades com desequiparações permitidas em razão do gênero.

Na família, a Constituição protege a mulher ao reconhecer a união estável, a isonomia conjugal e o divórcio, além de assegurar o princípio da paternidade responsável e proteger o ambiente familiar de toda e qualquer forma de violência¹⁰.

No artigo 7º, relativo aos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais são importantes para a proteção contra a discriminação em razão do gênero as previsões contidas nos incisos XVIII, XX, XXV e XXX.

O inciso XVIII prevê o direito à licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, norma essa essencial para a proteção à maternidade.

O inciso XXV também é relacionado com a proteção à maternidade (e à paternidade), pois prevê a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até aos cinco anos de idade em creches e pré-escolas, o que representa política pública importante para possibilitar a compatibilização das responsabilidades familiares e profissionais.

O inciso XX estipula a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei", fundamentando a adoção de ações afirmativas e políticas públicas tendentes a facilitar a inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho. O inciso XXX dispõe sobre a "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".

No Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, foi inserido importante proteção contra uma das principais práticas discriminatórias contra as mulheres: a estabilidade provisória da gestante.

No artigo 10, inciso II, alínea "b", foi instituída a vedação da dispensa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto.

Paula Oliveira Cantelli aponta que, com a promulgação da Constituição de 1988 e a consagração de todas essas normas, diversos dispositivos constantes na legislação ordinária foram derogados, já que, sob o aparente manto tutelar, produziam efeito discriminatório em relação às mulheres e violavam os princípios constitucionais de igualdade e não discriminação¹¹.

OUTRAS LEIS IMPORTANTES:

¹⁰ MARINELA, Fernanda. Presidente da OAB/AL. Autora dos Livros DIREITO ADMINISTRATIVO e SERVIDORES PÚBLICOS pela Ed. Saraiva. Professora de Direito Administrativo da rede e LFG de ensino. Professora de Direito Administrativo do Centro de capacitação do STF. Advogada. Presidente do INJUR Instituto Cultural para difusão do conhecimento jurídico.

LEI N. 9029, DE 1995

O diploma legal brasileiro editado especificamente para promover a proteção contra a discriminação nas relações de trabalho é a Lei n.9029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

A Lei 9029/1995 é um amalgama de vários projetos de lei apresentados no Congresso Nacional com a finalidade de aumentar a proteção contra a discriminação em razão do gênero. A Lei foi resultante de um projeto de lei substitutivo, que incorporou outros três projetos de lei apresentados por deputadas federais em 1991 e 1992.

Essa lei exerceu grande impacto na defesa dos direitos de personalidade dos empregados, oferecendo ampla proteção contra várias formas de discriminação nas relações de trabalho, ampliando o rol constante das disposições constitucionais,

Em seu artigo 1º, prevê o seguinte:

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Assim, estão proibidas as práticas discriminatórias nas fases pré-contratual e durante o curso do contrato de trabalho, sendo relevantes para a proteção contra a discriminação em razão do gênero e a menção ao estado civil e à situação familiar que também são critérios utilizados como motivo para prejudicar mulheres no contexto trabalhista. O rol de motivos discriminatórios não é taxativo, sendo recorrente a utilização dessa lei para a punição de atos discriminatórios por motivos não listados no artigo 1º, como no caso de empregados portadores de doenças graves, ou ao trabalhador que ingressou na justiça.

O artigo 2º dessa lei cria um tipo penal, prevendo como crimes a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro

¹¹ CANTELLI, Paula Oliveira. O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. São Paulo: Ltr. 2007 p. 159-160.

procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, bem como a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética ou a 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).

Além da sanção penal para as práticas especificadas no artigo 2º, qualquer violação aos preceitos da Lei n. 9029/95 é passível de ser punido pelas penalidades administrativas previstas pelo artigo 3º: o pagamento de multa administrativa e a proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Posteriormente, a Lei n. 9263/1996 agravou as sanções previstas nos casos de indução ou instigamento dolosos à prática de esterilização cirúrgica e a exigência de apresentação de atestado de esterilização para qualquer fim, substituindo a pena de detenção por reclusão, sem prejuízo de sanções administrativas previstas no artigo 3º da Lei n. 9.029/1995.

LEI N. 9.799, DE 1999

Com o intuito de incrementar a proteção contra a discriminação em razão do gênero, foi editada a Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999, que promoveu alterações na Consolidação da Leis do Trabalho, acrescentando os artigos 373-A, 390-B, 390-C, 390-E e o parágrafo 4º do artigo 392.

O artigo 373-A veda a adoção de uma série de atos quando da contratação das empregadas por seus evidentes efeitos discriminatórios.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas é vedado: (Incluído pela Lei n. 9.799, de 26.5.1999)

I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a

natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível.

III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V – 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;

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Em 2000, a Comissão de Peritos em aplicação da Organização Internacional do Trabalho, ao examinar o cumprimento da Convenção n. 111 da OIT, reconheceu o empenho do Estado brasileiro no combate à discriminação nas relações de trabalho, tendo mencionado expressamente a promulgação da Lei n. 9.799/99.

Para Yara Maria Pereira Gurgel, a proteção contra a discriminação das mulheres deve ser enfrentada pela aplicação conjunta das previsões da Lei 9.029/1995 e das acrescentadas à CLT pela Lei n. 9.799/1999¹².

Tratam-se, portanto, de mecanismos complementares, que podem ser utilizados conjuntamente para incrementar a proteção das mulheres contra práticas discriminatórias.

5 AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS DE GÊNERO EM FAVOR DA MULHER

No Brasil, o art. 7º, XX da Constituição prevê a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos decorrentes de lei específica. Da mesma forma, o parágrafo único do art. 379-A, acrescentado à CLT pela Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999, prevê a implantação de medidas temporárias com vistas à igualdade entre homens e mulheres, especialmente no tocante a

¹² GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos Humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo. LTr. 2010. p. 117.

formação profissional, acesso ao emprego e condições gerais de trabalho da mulher.

O art. 390-E da CLT, inserido pela Lei n.9.799, ao dispor sobre a possibilidade de a pessoa jurídica associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, entidades públicas ou sindicatos, para o desenvolvimento de ações conjuntas na execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher, também permite ações afirmativas. Aliás, de certo modo, a própria norma já é em si mesma uma ação afirmativa.

No entanto, verifica-se que ainda são inexpressivos planos concretos de ações afirmativas neste sentido, talvez por falta de divulgação ou de incentivo do governo federal.

De qualquer forma, é certo que a eliminação da discriminação contra as mulheres e, conseqüentemente, da desigualdade social daí decorrente depende da adoção de efetivas ações afirmativas que busquem gerar oportunidades e equilibrar o mercado. As ações afirmativas acabam beneficiando as próprias empresas que as implantam.

Estudos do Instituto Ethos indicam que a competitividade está diretamente relacionada à composição de sua força de trabalho, que deve refletir a diversidade dos clientes e dos mercados. As empresas com mão de obra diversificada têm melhores condições de satisfazer consumidores cada vez mais diferenciados e exigentes. Assim praticar a diversidade, além de trazer benefícios para as empresas, deve fazer parte de suas obrigações com a sociedade, com os consumidores. Combater a discriminação e o preconceito é um princípio de responsabilidade social empresarial. Mas não basta a edição de leis. É importante que o Estado, além de viabilizar ações afirmativas, crie formas de efetivá-las, seja por meio de incentivos financeiros, fiscais ou de outros meios que promovam a sua implantação.

Certa vez, referindo-se ao famoso lema da Revolução Francesa – liberdade, igualdade, fraternidade –, um autor falou que são palavras “que surpreendem de estarem juntas”. De fato, uma igualdade apenas formal não leva à verdadeira liberdade e desmente o ideal de fraternidade. Contudo, como afirma Paula Cantelli, as ações afirmativas podem harmonizar aquelas três palavras, usando a fraternidade para alcançar uma verdadeira igualdade e uma liberdade mais real. Mas para isso dependem também de nossa aceitação e de nossa cumplicidade¹³

Outra grande batalha das mulheres é ainda a ocupação de espaços de poder.

No Brasil, o poder é um domínio ocupado hegemonicamente ainda por homens. As decisões

públicas do país são em maioria masculinas, e nesse contexto, as decisões quanto às relações de gênero não carregam sensibilidade.

Politicamente foi muito grande a luta das mulheres pelo direito ao voto, o qual só foi conquistado em fevereiro de 1932, um marco na história da mulher brasileira, que foi consolidado na Constituição de 1934. É necessário conscientizar a participação da mulher na política, em um país democrático e fundamental para o alcance da igualdade e do desenvolvimento, e conseqüentemente da paz.

Não podemos olvidar que, por intermédio de políticas afirmativas, se conseguiu instituir cotas no sistema político, para fomentar a inclusão das mulheres na política. Foi aprovada na legislação eleitoral a cota de gênero, que hoje é de 30%, válida para qualquer eleição do poder legislativo.

Hoje, a lei eleitoral brasileira estimula a participação feminina na política estabelecendo um percentual mínimo de 30% de candidaturas de cada sexo (art. 10, § 3º, da Lei n. 9.504, de 1977).

Se analisarmos a Lei n. 9.096, de 1995, com redação dada pela Lei n. 12.034, de 2009, há a imposição de aplicação de, no mínimo, 5% dos recursos do Fundo Partidário na criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres e determina que, no mínimo, 10% do tempo de propaganda partidária gratuita no rádio e na televisão seja destinada à promoção e à difusão da participação política feminina.

Mas é preciso que a sociedade e sobretudo nós mulheres nos conscientizemos de que, mesmo com as cotas, o percentual de mulheres eleitas é muito baixo, ou seja, as mulheres ainda não têm representação proporcional a esse número no Parlamento.

Uma maior participação política da mulher se revela necessária, como ferramenta para por fim à discriminação da mulher no trabalho e na sociedade. Conforme Eliana Calmon, jurista e magistrada brasileira, e também primeira mulher a compor o STJ “a participação política ou o empoderamento da mulher no eixo político é importante na medida em que são tomados nos espaços privilegiados de poder as decisões referentes às políticas públicas e às ações afirmativas que levam à equidade de gênero. Enfim, apesar dos avanços e conquistas da atuação feminina na sociedade, em especial no mercado de trabalho, há que se reconhecer, também, que há inúmeros desafios a serem vencidos. A desigualdade ainda está presente nas relações de trabalho, em especial na menor remuneração alcançada, na falta de amparo à maternidade (insuficiência de creches) e, também, no

¹³ CANTELLI, Paula de Oliveira. Discriminação/ Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli, coordenadores – 2 ed. São Paulo: Ltr. 2010.

grande número de casos de assédio moral e sexual que vitimizam as mulheres em seu ambiente de trabalho.

CONCLUSÕES

A luta das mulheres por igualdade, emancipação, voz e empoderamento, não pode ser compreendida distanciada de todas as outras lutas em defesa da dignidade humana.

O direito pode ser usado como uma ferramenta no processo emancipatório. A resistência e a luta contra as relações de opressão são meios copartícipes nesse processo: não somente as batalhas do feminismo, mas todos os processos de luta de todos os segmentos sociais (movimentos raciais, movimentos religiosos, movimentos pelas minorias e vulneráveis, movimentos LGBTQ+, etc).

Assim não só o feminismo deve disseminar uma cultura humanística de igualdade, a família é essencial nesse processo de formação em direitos humanos e cultura de igualdade.

Assim sendo, o objetivo do feminismo deve ser de cooperação para a construção de uma sociedade sem qualquer tipo de discriminação, não só a de gênero, mas a discriminação por idade, identidade, raça, pertencimento cultural ou comunitário ou por desigualdades econômicas.

O combate a todas as formas de desigualdade, inclusive a desigualdade de gênero não se trata de uma agenda de caráter exclusivamente humanitário, mas deve ser priorizado também por sua relevante vantagem econômica e como fator diferencial para o desenvolvimento nacional.

Não é por menos que a diminuição da desigualdade na taxa de presença das mulheres no mundo do trabalho se tornou um compromisso assumido pelos países que compõem o G20, em cumprimento inclusive dos mais recentes acordos internacionais comprometidos com o direito ao desenvolvimento.

Se o Brasil quiser evoluir economicamente e se tornar verdadeiramente competitivo nas relações exteriores vai precisar investir em políticas afirmativas para combater as desigualdades e repudiando de forma contundente qualquer forma de discriminação.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 contém um arcabouço principiológico bastante consistente no combate à discriminação de gênero, como se pode extrair de seu art. 5º, inciso I, que assegura a igualdade entre homens e mulheres, e de seu artigo 7º, inciso XXX, que proíbe a discriminação no mercado de trabalho em função do sexo. O que falta é dar concretude, fortalecer os princípios que já estão em nossa Constituição, com a produção de leis afirmativas eficazes na redução das desigualdades entre os gêneros.

Devemos sempre nos lembrar e destacar que a luta contra a discriminação de gênero é uma luta contra a opressão e fator determinante para a construção de uma sociedade democrática. Vamos ao combate!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. São Paulo Ltr. 1993. p. 149.

CANTELLI, Paula Oliveira. O trabalho feminino no divã, dominação e discriminação. São Paulo: Ltr. 2007. p. 159–160 e 167.

CANTELLI, Paula de Oliveira. Discriminação/ Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli, coordenadores – 2 ed. São Paulo: Ltr. 2010 p. 289–311 e p. 313–316.

CALMON, Eliana. O empoderamento sociopolítico da mulher. Revista Justiça & Cidadania. Rio de Janeiro. Editora JC, jan. 2014.

GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos Humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo. LTr. 2010. p. 117.

MARINELA, Fernanda. As Conquistas das Mulheres nos Últimos Séculos: Histórico e Desafios. In: Feminismo, pluralismo e democracia/ Roberto Parahyba de Arruda Pinto, Alessandra Camarano, Ellen Mara Ferraz Hazan, coordenadores – São Paulo:Ltr, 2018. p. 133.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália – São Paulo: LTr, 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. 2009 World Survey on the role of women development. em <https://www.un.org/womenwatch/daw/public/WorldSurvey/2009.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Piso de protección social para uma globalización equitativa e inclusiva: informe del grupo consultivo sobre el piso de protección social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. p. XXVI.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Direito Internacional do Trabalho e direito interno: manual de formação para juízes, juristas e docentes em direito. Editado por Xavier Beaudonnet. Turim. Centro Internacional de Formação da OIT, 2011. p. 47

RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva. A Importância da Manutenção dos Meios de Proteção ao Trabalho da Mulher in Feminismo, pluralismo e democracia / Roberto Parahyba de Arruda Pinto, Alessandra

Camarano, Ellen Maria Ferraz Hazan, coordenadores – São Paulo: Ltr. 2018. p. 320-326.

SENA, Adriana Goulart de. Mulher e trabalho na cena jurídica brasileira contemporânea. In: AMATRA III – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3ª Região. Temas de direito e processo do trabalho. Belo Horizonte. Del Rey. 1996. p.12 e p. 13.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3 ed. atual. São Paulo: Ltr.2000.p. 186