

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE - UNIVALE
MESTRADO EM GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO - GIT

Suelen da Silva Neves

**A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Governador Valadares

2018

SUELEN DA SILVA NEVES

**A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Integrada do Território da Universidade Vale do Rio Doce – UNIVALE como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Gestão Integrada do Território.

Orientadora: Profa. Dra. Sueli Siqueira.

Governador Valadares

2018

FICHA CATALOGRÁFICA

S518e Neves, Suelen da Silva

A efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres : discriminação de gênero nas relações de trabalho / Suelen da Silva Neves. – 2018.
76 f.

Dissertação (mestrado em Gestão Integrada do Território) – UNIVALE – Universidade do Vale do Rio Doce, 2018.

Orientação: Sueli Siqueira.

1. Mulheres – Emprego - Brasil. 2. Discriminação de sexo no emprego. 4. Direito trabalhista – Mulheres - Brasil. I. Título.

CDD-331.4



UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Gestão Integrada do Território

SUELEN DA SILVA NEVES

“ A efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres: discriminação de gênero nas relações de trabalho. ”

Dissertação aprovada em 27 abril de 2018, pela
Banca Examinadora com a seguinte composição:

Prof. Dr.ª Sueli Siqueira
Orientadora - Universidade Vale do Rio Doce

Prof. Dr. Alexandre Pimenta Batista Pereira
Examinador - Universidade Vale do Rio Doce

Prof. Dr. Eder Marques de Azevedo
Examinador - Universidade Federal de Juiz de Fora/UFJF

A Deus, pela oportunidade da vida e pela força nos momentos de adversidade. É com essa força maior que entendemos o porquê de tudo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo amor, luz e, principalmente, por colocar pessoas tão maravilhosas em minha vida, imprescindíveis para a realização deste estudo.

A minha mãe, por ser a primeira a acreditar e torcer pelos meus sonhos. Ao meu pai *in memoriam*, que partiu antes que este momento tão esperado chegasse; mas certamente estaria feliz se tivéssemos compartilhado esta vitória. Enfim, agradeço imensamente aos meus pais, meus verdadeiros mestres, que me ensinaram que, com amor, coragem e perseverança, conquistamos nossos objetivos, tornando-nos melhores a cada dia, aprendendo a arte de viver e ser feliz.

Ao meu marido, Odilberto, e a minha filha, Lavínia, pela compressão da necessidade de minha ausência em alguns momentos, por dedicação aos meus estudos, na busca deste objetivo.

Aos meus irmãos, Alessander, Rita de Cassia e Erika, pelas palavras de apoio e motivação quando o cansaço me desanimava.

Aos meus amigos antigos, bem como às novas amigadas conquistadas no Programa de Mestrado, pela confiança, companheirismo e amizade constante.

A minha orientadora, Profa. Dra. Sueli Siqueira, pela orientação segura durante a realização deste trabalho, pelos ensinamentos transmitidos e, principalmente, pela motivação e confiança em mim depositada.

Aos demais professores, pela convivência nesses anos, pelos ensinamentos e pela amizade.

Finalmente, valendo-me desta oportunidade, registro o meu agradecimento ao chefe, Dr. Mauro Grimaldo, que pôde compreender e me apoiar em todas as fases deste sonho. Da mesma forma, sou grata à diretoria da Fundação Percival Farquhar, pelo apoio financeiro e institucional, o que, sem dúvida, foi um incentivo ao meu crescimento profissional, científico e intelectual.

“Não acredite em algo simplesmente porque ouviu. Não acredite em algo simplesmente porque todos falam a respeito. Não acredite em algo só porque seus professores e mestres dizem que é verdade. Não acredite em tradições só porque foram passadas de geração em geração. Mas depois de muita análise e observação, se você vê que algo concorda com a razão e que conduz ao bem e benefício de todos, aceite-o e viva-o.”

Buda

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar o atual cenário do trabalho da mulher, segundo a legislação brasileira, identificando os direitos trabalhistas das mulheres e pontuando os fatores de ordem jurídica, social e cultural — inerentes às relações de gênero e poder — que impedem a efetividade desses direitos no mercado de trabalho, na sociedade contemporânea. Mais especificamente, procurou-se identificar e relacionar: os fatores jurídicos, sociais e culturais no processo histórico da evolução do direito trabalhista da mulher na legislação brasileira; pontos importantes no processo de evolução das normas de proteção ao trabalho da mulher tuteladas pela legislação brasileira; elementos sobre a influência do território na efetivação dos direitos trabalhistas da mulher; e os entraves inerentes às relações de gênero e poder. Buscou-se também analisar algumas questões acerca da divisão sexual do trabalho e as principais formas de discriminação do trabalho da mulher que acarretam a segregação das normas de proteção e a efetivação dessa legislação. A metodologia utilizada foi a revisão da literatura, buscando responder à questão central deste estudo. Para tanto, foi feita uma busca em artigos nas bases de dados jurídicas, doutrinas, leis e jurisprudência, abrangendo o universo laboral feminino. Constatou-se que desde a inclusão da mulher no mercado de trabalho, crescimento urbano e industrialização, emancipação feminina até os dias de hoje pode-se observar o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho. No entanto, devido à divisão sexual, à discriminação e à desigualdade de gênero no trabalho, percebidas como realidade em todas as sociedades humanas ligadas ao patriarcado, os direitos das mulheres não têm sido respeitados. As normas tradicionais da sociedade ocidental, com seu poder coercitivo, criadas a partir do sentido de dominação e apropriação que envolve as múltiplas territorialidades dos indivíduos e grupos sociais, ao logo dos anos propiciaram o desenvolvimento de uma cultura patriarcal e discriminatória que dificultou a efetivação da proteção ao trabalho da mulher. As garantias asseguradas pela legislação nacional e internacional não impedem que as discriminações sejam praticadas. Concluiu-se que é necessário que a sociedade, o ordenamento jurídico, principalmente o judiciário trabalhista, reconheçam a existência da desigualdade e discriminação da mulher no mercado de trabalho, garantindo e respeitando as singularidades dos indivíduos, a fim de viabilizar a sua igualdade com os homens, por meio do cumprimento das leis já existentes e de políticas públicas eficazes.

Palavras-chave: Trabalho da Mulher. Discriminação. Legislação Brasileira. Território.

ABSTRACT

The purpose of this study is analyze the woman's work scenario, according Brazilians laws, identifying all woman's works rights and appointing factors of cultural, social and legal orders inherent to power and genre relationships that prevents the effectiveness of these activities rights in contemporary society. More specifically, we sought to identify the legal, social and cultural factors in the historical process of the evolution of women's labor law in Brazilian legislation; the evolution of the norms of protection to the work of the woman protected by the Brazilian legislation; the influence of the territory in the realization of women's labor rights and the inherent obstacles to gender and power relations. A discussion on the sexual division of labor and the main forms of discrimination in the work of women that lead to the segregation of norms for the protection of women's work and the enforcement of such legislation was verified. The review of the literature was the used methodology, seeking to answer the central question of this study. To do so, she searched articles in legal databases, doctrines, laws and jurisprudence, covering the female labor universe. It has been observed that since the inclusion of women in the labor market, urban growth and industrialization, women's emancipation, at this time, we can observe the increase in the insertion of women in the labor market. However, because of sexual division, discrimination and gender inequality at work, which is taken for granted in all human societies, linked to the macho culture of patriarchy, women's rights have not been respected. The coercive power of the traditional norms of Western society, created from the sense of domination and appropriation that involves the multiple territorialities of individuals and social groups, at the turn of the years, developed a patriarchal and discriminatory culture, which made effective the protection of work of the woman. The guarantees provided by national and international laws do not prevent discrimination be practiced. It is necessary that society, the legal system, especially the Labor Judiciary, recognize the existence of inequality and discrimination of women in the labor market, guaranteed and respecting the individual singularities, in order to enable their equality with men, through compliance with existing laws and effective public policies.

Keywords: Women's Work; Discrimination; Brazilian legislation; Territory.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DA MULHER	13
3	A LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER.....	22
4	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, SOCIEDADE E CULTURA E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER	32
5	TERRITÓRIO: RELAÇÃO DE PODER E RELAÇÃO DE GÊNERO.....	37
6	DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER	46
7	ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO SOFRIDAS PELA MULHER NO TRABALHO	52
	7.1 PERCURSO METODOLÓGICO	52
	7.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO	53
8	CONCLUSÃO	64
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem como problema central o questionamento: “Quais os fatores de ordem jurídica, social e cultural — inerentes às relações de gênero e poder — que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres na sociedade contemporânea?” Objetiva-se ainda compreender o universo do trabalho da mulher, buscando a problematização da questão a partir das esferas jurídica, social e cultural, nas quais ocorrem os empecilhos em relação à efetivação dos direitos trabalhistas da mulher.

A presença das mulheres no mercado de trabalho foi marcada por grandes mudanças nas últimas décadas, fato que pode ser percebido com ênfase através da análise de questões relacionadas à flexibilidade, precarização e informalidade do trabalho feminino.

Apesar das mulheres terem conseguido nos últimos anos ultrapassar inúmeras barreiras, como o aumento da escolaridade, participação efetiva no mercado de trabalho, ocupando postos que antes eram exclusivos dos homens, elas ainda não conseguiram vencer as desigualdades salariais e encontram entraves para alcançar os postos de prestígio nas grandes empresas.

Após a abolição da escravidão no Brasil, em 1888, o trabalho livre e assalariado teve seu marco inicial. Naquele tempo, as condições de trabalho impostas eram precárias, impulsionando as primeiras discussões sobre leis trabalhistas no Brasil. Assim, surgiram a partir da última década do século XIX as primeiras normas trabalhistas do país.

Ao longo de sua história, o Brasil contou com várias inserções de normas para tutelar os direitos dos brasileiros, como por meio de normas que tinham como objetivo regulamentar a proteção ao trabalho. Ao passo que o país evoluía, a legislação buscava se enquadrar para melhor tutelar os direitos individuais e coletivos.

Não obstante, a criação do projeto do Código de Trabalho, em 1912, destacou-se como o primeiro passo na criação de norma de proteção ao trabalho da mulher, no qual apresentava a liberdade desta para obter emprego, mesmo sem a autorização do marido. Além disso, “limitava a carga horária para 8 horas diárias, licença de 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias após, e percepção de 1/3 do salário no primeiro período e metade no segundo”. No entanto, os parlamentares discutiram por um período de trinta anos se a liberdade que as mulheres teriam não desonraria seus maridos e se o adicional pago no período da gravidez a tornaria um negócio não lucrativo. Assim, após trinta anos de debate, o projeto acabou não sendo aprovado (ANJOS, 2017, p. 10).

Em 1932, o Decreto nº 21.417-A foi a primeira norma que tratou do trabalho da mulher, e em 1934, a Constituição brasileira, entre outras coisas, versou sobre a discriminação da mulher quanto a salários (ANJOS, 2017).

A Consolidação das Leis do trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de Maio de 1943), por sua vez, também abarcou em seu conteúdo normas responsáveis pela proteção do trabalho da mulher, a fim de preservar e defender a dignidade do seu trabalho e não apenas pela sua condição pessoal, física, moral e econômica.

Já a Constituição Federal de 1988, que se mantém vigente, trouxe a lume, em seu art. 5º, mas especificadamente no inciso I, a norma magna de proteção à mulher, estabelecendo a igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Não obstante, o art. 7º da CF/1988 trata da igualdade salarial entre gêneros, como também traz à baila a questão da licença maternidade, assim como também trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, tendo por finalidade dar condições de competitividades nesse mercado, sem que haja discriminação.

Obviamente que, de acordo com as leis vigentes, não deveria existir qualquer ato discriminatório que represente restrição de direitos no mercado de trabalho, tal como ocorre no que respeita às diferenças de salários entre homens e mulheres, além de diversas outras formas de discriminações preexistentes na sociedade contemporânea.

Entretanto, a evolução do apoio legal ao trabalho da mulher, no que se refere às leis brasileiras, possui um caráter fortemente protetivo. Mas essas normas, muitas vezes, não apresentam eficácias no que diz respeito a sua efetivação no cenário prático do cotidiano trabalhista brasileiro.

Diante disso, o objetivo deste estudo é analisar o atual cenário do trabalho da mulher segundo a legislação brasileira, identificando os direitos trabalhistas das mulheres e pontuando os fatores de ordem jurídica, social e cultural — inerentes às relações de gênero e poder — que impedem a efetividade desses direitos no mercado de trabalho atual.

Mais especificamente, procura-se identificar e relacionar: os fatores jurídicos, sociais e culturais no processo histórico da evolução do direito trabalhista da mulher na legislação

brasileira; pontos importantes no processo de evolução das normas de proteção ao trabalho da mulher tuteladas pela legislação brasileira; elementos sobre a influência do território na efetivação dos direitos trabalhistas da mulher; e os entraves inerentes às relações de gênero e poder. Busca-se também analisar algumas questões acerca da divisão sexual do trabalho e das principais formas de discriminação do trabalho da mulher que acarretam a segregação das normas de proteção ao trabalho da mulher e a efetivação dessa legislação.

Nesse sentido, justifica-se o presente estudo pela sua preocupação em analisar e identificar a ocorrência das discriminações que perpetuam através do processo de produção do espaço, tanto material quanto simbólico, sob a influência do território. Dessa forma, trata-se de uma temática relevante para o cenário das relações sociais e trabalhistas contemporâneas.

A metodologia utilizada para a elaboração desta dissertação foi a revisão da literatura, na busca de respostas à questão central deste estudo. Para tanto, foi feita uma busca em artigos nas bases de dados jurídicas, doutrinárias e legislativas.

Entendendo que as jurisprudências servem para reforçar a existência da lei para uma realidade, e a fim de observar a aplicação prática da interpretação da lei e da doutrina pelos tribunais, fez-se um levantamento de alguns casos julgados, na base jurídica do site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais, para buscar argumentos e dados que possibilitem a resposta ao objeto desta dissertação.

O referido levantamento se deu de forma restritiva ao período de 2015 a 2018, cuja delimitação do tema compreendeu o título: “Discriminação ao Trabalho das Mulheres”.

Este estudo está dividido em seis capítulos: no primeiro capítulo é apresentado o percurso histórico do trabalho da mulher, pontuando as evoluções ocorridas nas últimas décadas que propiciaram grandes transformações em relação à presença da mulher no mercado de trabalho. No segundo capítulo, procurou-se relacionar, cronologicamente, a legislação de proteção ao trabalho da mulher no âmbito internacional e nacional, detalhando os direitos expressos nas normas que tutelam o direito da mulher, os quais foram construídos ao longo do tempo, passando por diferentes fases no decorrer da história.

O terceiro capítulo apresenta uma reflexão sobre a divisão do trabalho, sociedade e cultura e a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres, por meio do qual se buscou identificar os fatores sociais, históricos e culturais que contribuíram para mudanças significativas das relações de gênero no mercado de trabalho.

Para contextualizar o conceito de território como elemento constituinte de todas as relações humanas e compreender as questões relacionadas à efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres, o quarto capítulo reúne um diálogo entre as relações de poder, na

concepção de território, e as relações de gênero, que repercutem no âmbito do trabalho da mulher.

Já o quinto capítulo reúne a análise da situação da mulher no mercado de trabalho, pontuando a discriminação pela desigualdade de gênero, com uma análise a respeito da efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres.

Finalmente, no no sexto capítulo contém a identificação das principais formas de discriminação do trabalho da mulher, as quais puderam ser extraídas das decisões jurisprudenciais prolatadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais. Essas formas sobrevieram das demandas judiciais movidas por mulheres trabalhadoras que buscaram a tutela jurisdicional para efetivar os seus direitos trabalhistas.

Apresentada a proposta, é importante afirmar de antemão que a conclusão deste trabalho não esgotará o assunto, pois a investigação dos fatores de ordem jurídica, social e cultural que impendem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres produzirão indagações que não se limitam a uma resposta fechada. Todavia, a construção de um entendimento sobre a efetivação dos direitos das mulheres, em uma busca que não ignora seus obstáculos, é imprescindível para qualquer ação que as coloque plenamente como sujeitos de direitos.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DA MULHER

Apresenta-se aqui um breve histórico do trabalho da mulher ao longo dos anos, pontuando momentos importantes de sua evolução no que se refere a conquistas de direitos, com o objetivo de situar melhor as questões propostas nesta dissertação.

Mudanças marcantes ocorridas nas últimas décadas, na sociedade global, compreenderam fatos históricos importantes para a propiciação de grandes transformações em relação à presença da mulher no mercado de trabalho. Historicamente, na sociedade ocidental, a mulher tem a responsabilidade principal de reprodução, cuidado e educação da força de trabalho.

Nessa perspectiva, tradicionalmente, o lugar da mulher era o lar. Toda a valorização da mulher, ao mesmo tempo natural e social, ou seja, adepta à espécie e à sociedade — como rainha do lar, mãe dedicada e capaz de sacrifícios por sua prole, enfatizando o aspecto emocional nos papéis domésticos da mulher, em detrimento de sua participação na sociedade mais ampla —, tem como objetivo conseguir a adesão às normas tradicionais. Essas normas têm tal poder coercitivo, que mesmo mulheres que a elas não aderem sentem-se na obrigação de fazer crer que o fazem (COSTA, 1984).

É inevitável perceber, em uma análise sobre a evolução do trabalho da mulher, que se trata de uma história marcada pelo poder; contudo, pautada por lutas e revoluções. Entretanto, verifica-se que as grandes revoluções não extinguiram a dominação e a violência às mulheres, pois essas continuam presentes no cotidiano da sociedade. Essa violência está presente simbolicamente ou de forma explícita no modo como o lugar e o papel da mulher é designado pelas relações de poder presentes na sociedade.

Teles (2017) afirma que ninguém é oprimido ou explorado porque quer, enfatizando que a mulher, por muito tempo, tem sido negada pela ideologia patriarcal e machista, o que tem omitido a sua contribuição histórica, e acrescenta: “a mulher não é apenas a metade da população e a mãe da humanidade. É um ser social, criativo e inovador” (TELES, 2017, p. 21).

Rocha (1991) destaca que são explícitos os padrões e condutas que o poder definia como desejáveis no comportamento feminino, na perspectiva do trabalho e submissão. O lugar da mulher no mercado de trabalho e sua posição de submissão sempre foram marcados pelas relações de poder. A necessidade da mão de obra feminina no modelo capitalista não derrubou as fronteiras do preconceito e de definir o seu lugar como secundário e de pouca expressividade.

No final do século XVIII e início do século XIX, com o advento da Revolução Industrial, houve a separação do local de trabalho e do espaço doméstico. Esse fato tornou problemático — para a mulher — o exercício de uma atividade no mercado de trabalho concomitante às responsabilidades domésticas. As mulheres da classe social mais baixa foram as primeiras a ingressarem nas fábricas, por necessidade de sobrevivência. Mas à medida que o modelo de produção e distribuição dos bens e serviços mudavam, conseqüentemente as outras classes sociais se inseriam no trabalho, a fim de buscar a manutenção do seu padrão de vida (SAFFIOTI, 1976).

Pode-se considerar que a presença das mulheres nas fábricas tinha razões diversas, tais como: complementar os salários de seus maridos, insuficientes para o sustento do lar; por serem viúvas ou abandonadas e necessitarem prover as suas famílias com bens necessários. Sem dúvida, a maioria ingressava no mercado de trabalho porque a sua contribuição para o orçamento familiar era necessária para a manutenção da família ou para atender a demandas extras, ou ainda, para aumentar o conforto da família, contribuindo também para a economia doméstica.

Bruschini Lombardi (2000), referindo-se às análises dos autores Oliveira, em *Situación Familiar y Trabajo Urbano*, e Jatobá, em *A Família na Força de Trabalho*, reforça essa ideia quando afirma que:

Muitos autores enfatizam que o ingresso acentuado das esposas no mercado de trabalho faz parte das estratégias das famílias brasileiras que, empobrecidas pelas sucessivas crises econômicas, mobilizam mais membros do grupo na busca de rendimentos complementares aos do chefe. Contudo, segundo dados publicados pelo IBGE, a ampliação da atividade econômica das esposas não é provocada apenas pela pobreza, mas é mais elevada nos níveis mais altos de renda, sobretudo na zona urbana. (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2000, p.185).

Independente do fato da presença da mulher no mercado de trabalho ser determinada pela necessidade de sustento da família ou para promover melhor qualidade de vida das mesmas, historicamente o aumento delas na força de trabalho intensificava-se à medida que o país ou a região se desenvolviam conduzidos pelas mudanças econômicas e sociais. A esse fator acrescenta-se as novas demandas de organização, produção e distribuição dos bens e serviços das sociedades industrializadas a partir da Segunda Guerra Mundial, como também nas sociedades não industrializadas.

Assim, sob o prisma histórico, a ampliação da presença da mulher no mercado de trabalho, nos mais diversos países, foi atribuída à interação de alguns fatores, tais como a demanda por mais mão de obra do novo sistema de produção, inaugurado com a Revolução

Industrial, as demandas econômicas resultantes do pós-guerra, como as inovações tecnológicas, a redução da taxa de natalidade, entre outras. Além disso, outros fatores culturais devem ser considerados: o acesso à educação e os crescentes movimentos que surgiam na sociedade e reivindicavam respeito e reconhecimento da mulher como um ser autônomo e não tutelado pelo Estado.

Inicialmente, em razão da participação dos homens na Segunda Guerra Mundial, aumentou a oferta de trabalho, o que levou as mulheres ao ingresso no mercado, inclusive em atividades consideradas, até então, masculinas, como a indústria pesada (BARROS, 1995).

Após a guerra, não acontece de todas as mulheres voltarem para as suas atividades domésticas, permanecendo nos postos de trabalho devido às necessidades de sustento da família ou para manutenção da qualidade de vida pessoal. Ressalta-se que, entre as décadas de 1950 e 1960, muitos países vivenciaram grandes mudanças em suas economias, inclusive o Brasil, que viu expandir o setor terciário, com novas possibilidades de trabalho para as mulheres (BARROS, 1995). Nesse sentido, Bassanezi (2000, p. 608) destaca que:

O Brasil dos anos 50 viveu um período de ascensão da classe média. Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o país assistiu otimista e esperançoso ao crescimento urbano e à industrialização sem precedentes que conduziram ao aumento das possibilidades educacionais e profissionais para homens e mulheres.

Em contrapartida, o progresso técnico e a evolução tecnológica potencializaram a fabricação de aparelhos domésticos, tornando menos cansativo o trabalho das mulheres no lar, proporcionando a elas maior disponibilidade para se dedicarem às atividades domésticas e ao trabalho assalariado. Sucessivamente, essas inovações tecnológicas também contribuíram para a geração de novos empregos (BARROS, 1995). Contudo, é pertinente lembrar que essa perspectiva coloca a mulher como a única responsável pelos serviços domésticos. Se, por um lado, essas inovações facilitam suas tarefas, por outro, imputa às mulheres uma dupla jornada de trabalho.

Outro marco histórico que revolucionou a vida das mulheres foi o lançamento do contraceptivo oral. Lançada em 1960, nos Estados Unidos, a pílula anticoncepcional, o *Enovid-10*, foi resultado de uma pesquisa financiada pela bióloga e feminista, a milionária Katherine McCormick¹.

¹ Bióloga e feminista, Katharine McCormick foi responsável por financiar, com a fortuna herdada da família, a pesquisa que resultou na invenção da pílula contraceptiva. Tudo começou no início dos anos 1950, nos Estados Unidos, quando um quarteto inusitado — a enfermeira e ativista pelos direitos das mulheres à contracepção, Margaret Sanger, o cientista Gregory Pincus, o ginecologista e obstetra John Rock e a bióloga e feminista Katharine McCormick — se uniu para inventar um medicamento capaz de impedir a concepção e,

A pílula contraceptiva significou uma reviravolta no conceito de sexualidade e dos direitos de reprodução, e com o Woodstock², evento que ajudou a disseminar o movimento hippie, que apregoava o amor livre, as questões relativas ao papel da mulher na sociedade ganha força e destaque. Teles (2017) relata que os assuntos principais, nesse período, referentes às reivindicações das mulheres, eram acerca da sexualidade e do planejamento familiar: “As mulheres, entretanto, queriam mais. Queriam ter controle sobre a sua fecundidade, ou seja, quando e quantos filhos teriam. Reivindicações, no começo tímido, e depois mais objetivamente o direito ao prazer sexual, desvinculado da reprodução (TELES, 2017, p. 150).

No Brasil, a comercialização da pílula anticoncepcional teve início no ano de 1962, dois anos após ter sido aprovada nos Estados Unidos e, como em todo o mundo, teve um papel fundamental no movimento de emancipação da mulher brasileira. Sobretudo, a pílula ajudaria as mulheres que desejavam adiar os planos da maternidade, para se dedicarem ao trabalho e a sua carreira profissional.

Consequentemente, a partir de 1960 há uma queda significativa da taxa de fecundidade no Brasil, e esta redução, sem precedentes, também atravessou outros países. Barros (1995) coloca como causa principal desse evento o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Por outro lado, deve-se considerar a dificuldade dessas mulheres em compatibilizar o trabalho e a maternidade, uma vez que a presença de filhos aumentava as suas atividades domésticas e produzia um efeito desmotivador, do ponto de vista do empregador, para seu ingresso e permanência no mercado de trabalho.

Bruschini e Lombardi (2000), em seus estudos, identificaram que a atividade econômica feminina declinava sensivelmente quando ela se tornava mãe. Sobretudo, se a responsabilidade familiar estivesse limitada à saída da mulher para o trabalho remunerado, ou se o valor da remuneração não fosse suficiente para custear alguém para suprir sua saída do lar. Mais uma vez vale destacar que essa é uma perspectiva que coloca a mulher como a principal responsável pelos cuidados com as tarefas domésticas — ou a única responsável — e pelos cuidados com os filhos, ressaltando a posição do homem provedor.

consequentemente, reduzir os casos de gravidez não-planejadas. O cientista Gregory Pincus tinha que trabalhar às escondidas, pois os contraceptivos estavam oficialmente proibidos nos Estados Unidos até 1965. Porém, sob o argumento de que a pesquisa se tratava de um medicamento para aliviar os sintomas da menstruação, em 1960 foi lançado no mercado norte-americano o *Enovid-10* (HARTL, 2017).

² Conhecido informalmente como Woodstock ou Festival de Woodstock, foi um festival de música realizado entre os dias 15 e 18 de agosto de 1969, no estado de Nova York, Estados Unidos. O festival exemplificou a era da contracultura do final da década de 1960 e começo de 1970.

Nesse processo, a pílula, o acesso à educação e, conseqüentemente, a emancipação das mulheres, vieram como resultado dessa necessidade do capital, uma vez que a mulher entrou no mercado de trabalho porque não era suficiente — dada a forma de produção capitalista industrial — ter um único provedor na família. Barros (1995) destaca que as estatísticas, nesse período, indicavam a ampliação do seu grau de instrução e da sua formação profissional, gerando uma maior possibilidade de obtenção e conservação do emprego, em qualquer que fosse o estado civil da mulher e independentemente da condição econômica do país.

Nos anos de 1980 e 1990 houve uma intensa associação entre escolaridade e participação das mulheres no mercado de trabalho. Ou seja, as mais instruídas eram as que mais trabalhavam fora de casa, porque, conseqüentemente, eram as que conseguiam ter atividades com melhores remunerações, conforme Costa afirma (1984, p. 41):

O nível de escolaridade de uma população costuma aumentar, em conjunção com o desenvolvimento e a industrialização e complexidade das tarefas a serem desempenhadas. Só um aumento diferencial da educação feminina, em relação à masculina, poderia ter força de explicação para o comportamento das taxas de atividade feminina.

Por outro lado, ressalta-se que a educação orientada, especificamente em determinado sentido, sempre foi uma das principais causas de distinção dos papéis femininos e masculinos, em uma construção fundada em estereótipos, que é resultado da aquisição cultural machista que permeava a família, a religião e a sociedade em geral.

De fato, os aspectos sociais e culturais, mediados principalmente pela educação formal, contribuíram para afastar a mulher do acesso ao saber, a fim de confiná-la em atividades estritamente domésticas. Porém, mesmo na antiguidade, existem relatos, conforme demonstram Bruschini e Lombardi (2000), de que algumas mulheres ingressaram nas universidades. E, na época contemporânea, elas ainda lutam, com o objetivo de reduzir o índice de analfabetismo e aumentar seu nível de escolaridade.

De acordo com os apontamentos de Bruschini e Lombardi (2000), desde a década de 1970 houve um grande crescimento da presença feminina no mercado de trabalho brasileiro, e parte desse aumento adveio das atividades relacionadas ao autoconsumo e produção familiar realizadas pelas mulheres.

De modo particular, o ingresso acentuado das mulheres no mercado de trabalho brasileiro a partir dos anos 1970 se deu por várias razões, entre as quais se destaca a

necessidade econômica, de forma que mulheres visavam a complementação na renda familiar (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2000).

Além dos aspectos econômicos, Bruschini e Lombardi (2000) relatam sobre a análise dos dados referente à década de 1970, período em que as mulheres das camadas médias e mais instruídas também se inseriram no mercado de trabalho, identificando, assim, outras causas que explicava o novo comportamento feminino, como a elevação das expectativas de consumo, o que redefiniu a “necessidade econômica”.

Para Bruschini e Lombardi (2000), a partir dessa nova concepção de consumo, trabalhar fora de casa para ajudar no orçamento doméstico adquire uma conotação diferente em cada camada social que se viabiliza pela existência de emprego. Conforme destacam as autoras, nos anos de 1970 ocorria uma significativa expansão econômica no Brasil, fato que se dava em função da crescente urbanização e industrialização que ocorria, gerando consequentemente a incorporação de novos trabalhadores, inclusive de mulheres.

Salienta-se ainda que no final dos anos de 1970 surgiram movimentos sindicais que lutavam por melhores condições de vida, que se juntaram aos movimentos feministas no Brasil e começaram a assumir a luta pelos direitos da mulher (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2000).

Nogueira (2010, p.59) relata que nos anos 1970 é notória a participação das mulheres trabalhadoras nas lutas de classe e na organização política e sindical:

É nessa década que o combate à opressão contra a mulher se torna mais acentuado, onde era preciso mais do que nunca lutar pela sua emancipação econômica e social, pelo seu direito ao trabalho, com todas as especificidades que isso implica, como por exemplo, salários iguais para trabalhos iguais, além da reivindicação de uma divisão mais justa no trabalho doméstico, na esfera reprodutiva, libertando, ao menos parcialmente, a mulher da dupla jornada.

Na década de 1980, toma força a organização sindical Central Única dos Trabalhadores (CUT), na qual a bandeira das mulheres ganhou mais visibilidade dentro do movimento sindical com o surgimento da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, cujos princípios se norteiam na luta pela democratização das relações de gênero.

Entre 1976 e 1980 assistia-se a um crescimento de empregos femininos, até mesmo superior aos empregos masculinos, nos países desenvolvidos, e a um crescimento um pouco inferior ao emprego dos homens nos países em desenvolvimento (BARROS, 1995).

Nos anos de 1980, o Brasil sofreu uma queda no nível de empregos, desencadeada por uma aguda crise econômica, elevação das taxas inflacionárias, desemprego e deterioração da

qualidade de vida dos trabalhadores, modificando todo o quadro de crescimento vivenciado na década de 1970 (BRUSCHINI e SORJ, 1994).

Sobretudo, Bruschini e Sorj (1994, p. 183) afirmam que “os dados disponíveis para a década de 1980 confirmam que persiste nesses anos o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, principalmente nas regiões urbanas”.

Na década de 1980, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho se deu principalmente nas regiões urbanas, e a maior concentração das trabalhadoras era no setor terciário da economia e, dentro dele, na prestação de serviços, no qual os empregos eram de baixa remuneração.

Porém, entre os anos de 1981 e 1990, uma reordenação dos setores de atividade levou à inclusão de atividades sociais, na categoria administração pública, permitindo evidenciar a expansão desse setor público, que também se tornou responsável pela geração de postos de trabalho nessa década. Portanto, diante de uma proporção significativa de empregos públicos que foram ocupados por mulheres, o Estado passou a ser o grande empregador nos primeiros anos da década de 1980 (BRUSCHINI e SORJ, 1994).

Não obstante, embora houvesse o significativo aumento de sua participação no mercado de trabalho e da diversificação de espaços ocupados, as mulheres ainda se defrontaram com a desigualdade de tratamento centrada nas questões de gênero. Ressalta-se que as mulheres eram influenciadas por dois mecanismos convergentes: de um lado, processos socializadores que se reproduziam através da família, da escola e dos meios de comunicação, com o intuito de orientá-las na direção de ocupações que são consideradas mais próprias para as mulheres; de outro, o pensamento de que teriam de conciliar família e trabalho, fazendo, assim, escolhas de trabalhos que facilitassem essa compatibilidade.

Nessa perspectiva, pode-se considerar que, mesmo atendendo à demanda de inserção no mercado de trabalho, as instituições sociais, como a igreja e a família, continuavam — e continuam — marcando o lugar da mulher como a principal responsável pelo lar e pela educação dos filhos, uma vez que essa responsabilidade era colocada como o seu dever social “sublime”. A busca por empregos “femininos”, ou seja, que possibilitassem o desempenho de sua principal função determinada culturalmente, era o ideal.

Conseqüentemente, à medida que a procura de mão de obra feminina se restringia a um pequeno número de empregos femininos, enquanto a oferta de trabalhadoras crescia, os salários das mulheres passaram a ser proporcionalmente menores do que os dos homens (BRUSCHINI e SORJ, 1994).

Acrescenta-se que, em uma análise³ feita por Bruschini (1994), com dados do Censo de 1980, mostrou-se que as mulheres trabalhadoras ganhavam menos do que seus colegas em todos os grupos ocupacionais, com destaque para essas diferenças nas ocupações de nível superior (chefia), sendo ainda mais acentuada nas ocupações onde a participação feminina costuma ser mais marcante (magistério).

Esse panorama pouco mudou, pois, conforme dados da Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina e o Caribe (CEPAL)⁴, publicados em 2016, essas diferenças persistem, embora tenham diminuído quando comparadas às décadas anteriores. Entre 1990 e 2014 ocorreu uma redução de 12,1%. Esse estudo demonstra que as mulheres recebem apenas 83,9% do recebimento dos homens. O estudo indica ainda que as mulheres podem ganhar até 25,6% a menos do que os homens nas mesmas posições de trabalho. Dados de 2017, publicados pela CATCH (2017)⁵, demonstram que a diferença salarial entre homens e mulheres subiu de 52%, em 2005, para 75,38%, em 2017. Esse estudo destaca ainda que essa diferença cresce, principalmente, entre os cargos mais elevados na empresa.

A evolução da legislação brasileira foi pautada por diversos movimentos sociais em prol da anistia, das liberdades políticas e por uma constituinte livre e soberana, ligada a ações para mudar a Constituição do país, o que propiciou avanços em matéria de direitos individuais e coletivos entre mulheres e homens. Entretanto, a efetivação desses direitos ainda é um imbróglio jurídico.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a mulher conquistou a igualdade jurídica. O homem deixou de ser o chefe da família, e a mulher passou a ser considerada um ser tão capaz quanto o homem.

Grandes conquistas foram obtidas pelas mulheres na Constituição Federal de 1988, na qual foram inseridas normas para proteger o trabalho e eliminar quaisquer mecanismos que geravam eminentes discriminações.

Plausivelmente a Constituição Federal de 1988 estendeu os direitos trabalhistas a categorias de trabalhadoras que até então não tinham acesso a eles. E, finalmente, considerando a realidade da discriminação, propôs estratégias para promover a proteção à mulher no mercado de trabalho.

³ Em 1980, enquanto os engenheiros ganhavam, em média, 17 salários mínimos por mês, suas colegas de profissão recebiam apenas nove. No magistério, no qual a presença feminina era de 87%, as mulheres ganhavam em média 1,9 salários mínimos por mês, enquanto seus colegas recebiam 5,3. (BRUSCHINI, 1994, p. 193).

⁴ Relatório da CEPAL, 2014. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/diferenca-salarial-entre-homens-mulheres-ainda-persiste-18832252>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

⁵ CATHO, 2017. Disponível em: <https://www.catho.com.br/salario/action/artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php>. Acesso em 15 fev. 2018.

Destaca-se que as maiores conquistas, aparentemente, parecem ter se situado, sobretudo, no plano da ampliação de direitos relativos às responsabilidades familiares, tais como: ao considerar a maternidade como uma função social; por meio da ampliação da licença-maternidade; e através da ampliação do direito à creche aos filhos de trabalhadores de ambos os sexos. Nessa perspectiva, salienta-se que a lei reconhece que as obrigações acerca do cuidado com os filhos são de ambos os pais e não só da mulher.

Após longos anos de evolução no cenário do trabalho feminino, a Constituição Federal de 1988 –ainda vigente nos dias atuais- que é considerada “uma das mais avançadas do mundo em relação à população feminina”, autorizou a instituição da cidadania e dos direitos humanos às mulheres brasileiras (COELHO e BAPTISTA, 2009, p. 94).

Feito o percurso histórico da evolução do trabalho da mulher — ainda que de forma resumida —, objetivando principalmente destacar a discriminação que sempre esteve presente em toda essa trajetória, fica evidente a importância e pertinência deste estudo. Como apontado anteriormente, há um fundamental interesse nesta dissertação em refletir e construir saberes que apresente os fatores de ordem jurídica, social e cultural — inerentes às relações de gênero e poder — que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres na sociedade contemporânea e, de modo específico, na sociedade brasileira.

Enfim, pelo que foi visto até aqui sobre esse binômio, ou seja, mulher e mercado de trabalho, é impossível pensar o presente sem que, primeiro, ocorra um olhar no retrovisor da história, pelo qual é possível perceber que as discriminações atuais à mulher têm raízes profundas no passado. Por ser assim, é a partir do conhecimento dos processos que se pode pensar em progressos no presente, a fim de superar tais discriminações e desigualdades.

Prosseguindo nessa busca, o capítulo seguinte irá apresentar a legislação do trabalho da mulher por meio de uma linha cronológica, com o objetivo de destacar as ações de proteção à mulher ao longo da história. Em seguida, será feita uma discussão sobre os empecilhos de sua efetivação, tendo em vista que a mulher sofre segregação e discriminação até os dias de hoje.

3 A LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Em um contexto cronológico, procura-se, neste item, relacionar o advento das normas de proteção ao trabalho da mulher no âmbito internacional e nacional, detalhando os direitos expressos nas normas que tutelam o direito da mulher.

As normas de proteção ao trabalho da mulher foram construídas ao longo do tempo e passou por diferentes fases no decorrer da história. No âmbito jurídico, os direitos inerentes às relações de trabalho sofreram diversas alterações no decorrer do tempo, evoluindo em busca de uma igualdade de direitos dos trabalhadores mulheres e homens.

Pereira (1999) afirma que o grande grito da contemporaneidade é o da igualdade. Igualdade dos direitos entre gênero, raça, estrangeiro, classes sociais, etc.

A propósito, o ordenamento jurídico brasileiro ao longo dos últimos anos concebeu algumas mudanças no intuito de priorizar a proteção do trabalho da mulher, a fim de garantir juridicamente a efetiva inserção das mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, ao analisar o atual cenário, verifica-se uma falta de efetivação na aplicabilidade das normas estabelecidas.

No Brasil, após a Proclamação da República, em 1889⁶, foram inseridas as primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher, tornando possível a contratação do trabalho da mulher independentemente da autorização do marido, com a ressalva do horário noturno (MELO, 2011).

Sob o âmbito internacional, tem-se que todas as convenções da OIT — Organização Internacional do Trabalho, desde a sua origem, têm como desígnio a promoção da igualdade das condições de trabalho em todos os países, como forma de atenuar as diferenças socioeconômicas existentes no mundo (NOCCHI, 2011).

A missão da OIT é de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, é também responsável pela internacionalização dos direitos humanos e pela formulação e supervisão da aplicação das normas internacionais de cunho protetivo e promocional relacionadas com a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho e nos modos de produção (NOCCHI, 2011, p. 17).

Em relação às convenções nº 3 e 4 da OIT, ambas do ano de 1919, há referência à mulher trabalhadora, sendo elas as primeiras que identificam as mulheres neste sentido.

⁶ Nesse período, nota-se que ocorreu uma revolução da mão de obra do país, visando a possibilidade de escolha dos trabalhadores, que, a partir de então, puderam definir onde queriam trabalhar. Principalmente nas regiões mais bem capitalizadas, como a região Sul, a mão de obra feminina passou a ser utilizada em larga escala, no início da industrialização, principalmente nos setores de menor mecanização (MELO, 2011, p. 1).

A saber, a convenção nº 3 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1934, garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas depois do parto, bem como previa dois intervalos de trinta minutos — durante a jornada de trabalho — para amamentação. Além disso, assegurava à mãe o recebimento dos cofres públicos, durante o seu afastamento, de uma remuneração suficiente para garantir sua manutenção e de seu filho, mediante a comprovação do parto por atestado médico. Portanto, a dispensa da empregada durante o período da gravidez ou da licença compulsória passou a ser considerada ilegal (CALIL, 2007).

A convenção nº 4 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil pelo decreto n.º 1.396, de 19 de janeiro de 1937, e, posteriormente, denunciada, proibia o trabalho noturno da mulher nas indústrias públicas ou privadas. Isto é, entendia-se por trabalho noturno aquele realizado no período entre 22h (noite) até as 5h (manhã) do dia seguinte (CALIL, 2007).

A convenção 111, de 1958, definiu o conceito de discriminação nas relações de trabalho e emprego como sendo, entre outras, toda a distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, cujo objetivo seja anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. Historicamente, portanto, a referida convenção é uma das primeiras normas internacionais de conceituação da discriminação, proporcionando uma lista mínima e geral de motivações das ações consideradas discriminatórias (LIMA, 2008).

Além de definir conceitos, segundo Nocchi (2011, p. 11), a convenção 111 estabelece obrigações para todo país-membro, no sentido de:

[...] adotar políticas de proteção dos meios adequados para a prática da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação que houver. Portanto, o compromisso do país-membro que adota a convenção 111 é de empenhar todas as forças no sentido de eliminar as formas de discriminação nas relações de trabalho.

Nesse contexto, Barros (2009, p. 1.084) comenta que “é inegável a influência da ação internacional, principalmente da OIT, no desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira, inclusive no capítulo alusivo ao trabalho da mulher”.

No Brasil, as primeiras leis de proteção ao trabalho da mulher, em âmbito federal, tiveram seu marco a partir do art. 7º do Decreto n. 21.417–A, de 1932, o qual regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais. O Decreto tinha como objetivo assegurar à mulher um descanso obrigatório de quatro semanas antes do parto e quatro semanas após o parto, podendo ainda, em casos excepcionais, mediante comprovação

por atestados médicos, sofrer um acréscimo de até duas semanas, independente se o trabalho fosse exercido no setor público ou privado.

Não obstante, concernente às primeiras conquistas e ao avanço na legislação brasileira acerca do trabalho da mulher, cumpre destacar as normas instituídas ao longo das edições das Constituições Federais, conforme retrospecto a ser apresentado a partir de agora.

A Constituição promulgada em 1932 foi a primeira na história do Brasil a tratar do tema acerca dos direitos do trabalho da mulher, estabelecendo em seu art. 121 a proibição à discriminação das mulheres quanto a salários, bem como estabeleceu outras garantias, como a proibição de trabalhar em locais insalubres; o direito da mulher, em amparo à maternidade, do gozo de repouso antes e após o parto, sem prejuízo do salário e do emprego; e a instituição da previdência em seu favor.

A Constituição de 1934 continha muitos direitos protetivos ao trabalhador; contudo, no quesito sobre os direitos da mulher, não apresenta novidades: reafirma a igualdade de salário entre homens e mulheres, a proibição do trabalho feminino em ambientes insalubres, a assistência médica e sanitária à gestante, o salário-maternidade e a licença-maternidade.

A Constituição de 1937, na perspectiva dos direitos da mulher, foi um retrocesso, pois, remanescente do golpe de Estado promovido pelo presidente Getúlio Vargas, omitiu de seu texto questões relativas à garantia de emprego à gestante e à isonomia salarial entre homens e mulheres. Em razão dessa omissão, o Decreto-lei nº 2.548, de 1940, facultou a redução do salário mínimo nos casos e nas condições nele mencionados, contribuindo para a precarização do trabalho da mulher, pois abriu a possibilidade das mulheres receberem salários até 10% menores dos salários pagos aos homens.

Posteriormente, ressalta-se que em 1943 houve um avanço na edição de normas protetivas à mulher na legislação brasileira com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a qual veio consolidar todas as matérias inerentes ao trabalho, inclusive no que se referia exclusivamente ao trabalho da mulher. Tais normas tinham como finalidade promover a proteção da mulher no tocante a sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva, todas relacionadas à manutenção da dignidade da pessoa humana. No terceiro capítulo desta dissertação, esse tema será abordado com maior precisão.

A Constituição de 1946, por sua vez, resguardou os direitos dos trabalhadores já existentes e estabeleceu a assistência aos desempregados, a garantia do direito de greve e a participação obrigatória e direta no lucro das empresas, sem nenhum destaque ou avanço nas questões de gênero.

A Constituição de 1967, promulgada em substituição à de 1946, foi precursora da reestruturação política oriunda do golpe militar de 1964 e trouxe consigo grandes reformas acerca da proibição de critérios de admissão diferentes, por motivo de sexo, cor ou estado civil. Assegurou a aposentadoria à mulher aos 30 anos de exercício laboral e com salário integral.

Apesar da mudança no modelo político-econômico e social e do crescimento que perdurou até o início dos anos de 1980, o país nesta década mergulhou em uma profunda recessão e aumento da inflação, que foram os principais fatos econômicos vivenciados pela camada mais pobre da população. Com o aumento da desigualdade socioeconômica, as mulheres ingressaram definitivamente no mercado de trabalho, em prol da sua sobrevivência e da sua família (MELO, 2011).

O passo mais importante para que, pelo menos no aspecto formal, o ordenamento jurídico brasileiro estivesse dotado de mecanismos de proteção contra as discriminações em geral e, especificamente, contra aquelas realizadas no mundo do trabalho, só foi dado com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (NOCCHI, 2011).

A Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, estabeleceu artigos referentes aos direitos e garantias fundamentais, tendo como principais conquistas: o direito à licença-gestante, de 120 dias, sem prejuízo do emprego ou salário; a realização de ações que visassem a proteção do trabalho da mulher; a proibição de diferenças de salários; o estabelecimento de critérios de admissão e exercício de função em razão do gênero; e igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres.

Ressalta-se que, com o advento da Constituição Federal de 1988, a igualdade entre homens e mulheres — em todos os níveis, inclusive na questão do trabalho — promoveu uma nova fase no direito do trabalho da mulher. Ou seja, foram implementadas as medidas antidiscriminatórias para a proteção da mulher trabalhadora.

Na Carta Política, o princípio da não discriminação aparece como um dos fundamentos da Nação brasileira, elencado entre os objetivos fundamentais da República no artigo terceiro, inc. IV: “Constituem objetivos fundamentais da República do Brasil: [...] IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação” (NOCCHI, 2011, p. 19).

Portanto, a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação, deve ser a base e razão de todas as ações e políticas públicas, bem como orientadora de todas as relações humanas da sociedade brasileira e desta com todos os povos do planeta (NOCCHI, 2011).

O art. 7º da CF/1988 aprofundou significativamente as medidas proibitivas de práticas discriminatórias no país, atingindo diretamente a relação discriminativa entre empregado e empregador, a saber: “XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [...]. XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil [...]”.

Já o art. 5º da CF/1988, de forma mais generalizada, enfatiza também a relação empregatícia: “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Após a promulgação da Constituição de 1988, iniciou-se um processo de adaptação das regras jurídicas aos novos princípios: proibição de discriminação em relação a sexo e abolição da “chefia” da sociedade conjugal. O primeiro passo foi a eliminação das normas pseudoprotetoras mediante revogação expressa da legislação incompatível (LOPES, 2006, p.55).

Houve uma mudança de paradigma após a Constituição de 1988, cujo texto não se limita a proibir a discriminação e afirmar a igualdade. O texto constitucional permitiu que “fosse utilizadas medidas que efetivamente implementem a igualdade material e esse espírito é o que passou a nortear todo o sistema constitucional e inspirou a edição da legislação infraconstitucional” (NOCCHI, 2011, p. 19).

O que se nota é que, a partir da CF/1988, as leis foram se preocupando em extinguir a discriminação da mulher trabalhadora, como pelo advento das leis nº 9.029, de 1995, e nº 9.799, de 1999.

A Lei nº 9.029, de 1995, introduz um detalhamento do ato discriminatório pelo seu resultado — dentro da limitação advertida por Lima (2006) e expresso no seu artigo primeiro —, no qual proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa no acesso ao emprego ou a sua manutenção e enumera os motivos: sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

A referida lei elenca em seu art. 2º as práticas discriminatórias que constituem crime, tais como:

- I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;
 - a) indução ou incitamento à esterilização genética;
 - b) 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).

Já a Lei nº 9.799, de 1999, inseriu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, cujas alterações se deram nos seguintes termos:

Art. 373A. 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:

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.

[...]

Art. 390B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

Art. 390C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.

Art. 390E. A pessoa jurídica poderá associar-se 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.

[...]

Art. 392. [...]

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

As situações tipificadas no corpo do texto legal já tinham regulamentação prevista pela Convenção 111 da OIT e pela Convenção para a Erradicação de Discriminação contra a mulher, não introduzindo um conceito ou definição mais específico e definitivo do que consiste um ato discriminatório (NOCCHI, 2011).

Em linhas gerais e resumidamente, observa-se que existem consideráveis instrumentos jurídicos — expressos em normas legais — que protegem a mulher contra todos os tipos de discriminação e, em especial, aquelas relacionadas com o universo do trabalho.

No entanto, de acordo com Nocchi (2011, p. 22), “tais garantias jurídicas e legais não impedem as discriminações praticadas contra as mulheres, e, portanto, a noção de garantia que se pretende alcançar vai além do aspecto formal”.

Nessa direção, Caplan (2008, p. 276) ressalta que “existem determinadas condicionantes que decorrem do processo de divisão social e hierárquica do trabalho que determinam a posição ocupada pelos seres humanos, podendo o direito ser insuficiente para garantir o pleno acesso aos bens”.

Portanto, para viabilizar a integração entre a teoria e a vida, os direitos sociais, assegurados constitucionalmente, precisam estar acompanhados de uma prática política e social — estruturadas em um modelo econômico sustentável e distributivo — que capacite os cidadãos a usufruírem de seus direitos de forma plena. E, no caso específico da mulher, Nocchi, (2011, p. 23) elucida que:

[...] essa qualificação para o exercício do direito passa pelo reconhecimento por toda a sociedade, pelo ordenamento jurídico e pelas políticas públicas da existência da diferença e da desigualdade e, portanto, pela necessidade de um tratamento diferente, desigual e promocional que viabilize ascender a um patamar de igualdade com os homens.

Nocchi (2011) elucida que o reconhecimento dessas vulnerabilidades e das diferenças que caracterizam as mulheres é o elemento de superação das desigualdades e precisa nortear as relações econômicas entre os povos, para que se possa diminuir o abismo existente entre ricos e pobres.

O avanço da tecnologia, a globalização econômica e a rede mundial que interliga as relações no planeta, ao invés de contribuir para a superação e emancipação das populações mais pobres e subdesenvolvidas, continua gerando mais concentração de riqueza nas mãos de poucos e outros milhões compartilhando situação de extrema pobreza. As mulheres no mundo inteiro, neste contexto, sofrem discriminações que apenas falam outras línguas, mas carregam as mesmas marcas e a mesma violência (NOCCHI, 2011, p. 23).

Verifica-se que o direito do trabalho da mulher, primeiramente, passou pela fase de exclusão, quando na verdade não existia um direito que regulamentasse a prestação de serviços da mulher ou sequer uma limitação de jornada de seu trabalho.

Depois veio a fase da proibição, da qual adveio as severas limitações ao exercício do trabalho da mulher, inclusive com a exigência da outorga marital. Nessa fase, também houve as imposições proibitivas, em que a legislação impunha regras aos empregadores de mulheres, tais como as regras de segurança e higiene, razão pela qual o empregador tinha como melhor opção não as empregar.

Adiante, verifica-se o início da fase da proteção, marcada por profundas mudanças tecnológicas e sociais, na qual também se deu a definitiva transição entre a proibição e a proteção, restando apenas aquelas necessárias à proteção das mulheres. Exemplo dessas últimas são as que disciplinam sobre as questões ligadas à maternidade, o que foi promulgado pela Constituição Federal de 1988, promovendo, assim, uma nova fase no direito do trabalho da mulher, isto é, no chamado direito promocional.

Com efeito, como afirma Nascimento (1997, p. 589), “[...] o direito promocional do trabalho da mulher surgiu quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior, que necessita da proteção do Estado”.

Esse direito promocional laboral da mulher busca, através da promoção do trabalho feminino, garantir a elas igual acesso e eliminar toda a sorte de proibições, não apenas permitindo que trabalhe, mas principalmente incentivando que mulheres entrem no mercado de trabalho em pé de igualdade com os homens.

É importante destacar que a evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil, no que diz respeito aos direitos inerentes ao trabalho da mulher, foi resultado de muitas lutas guarnecidas pelas mulheres. Essas lutas ofereceram subsídios e resultaram em uma evolução legal, cujo ordenamento principal norteador de tais direitos foi a Constituição Federal de 1988 e suas alterações posteriores.

Não tem como negar que a atuação do Estado foi imprescindível para viabilizar as ações afirmativas. Entretanto, o maior desafio deste é criar formas de efetivá-las, buscando erradicar a discriminação das relações de gênero e poder e, enfim, criar oportunidades de trabalho com condições igualitárias entre mulheres e homens.

Os direitos das mulheres trabalhadoras, como está sendo possível observar, avançaram ao logo dos anos. Além dos direitos expressos na Constituição Federal e na CLT, outros direitos são previstos em normas coletivas, tais como Acordos e Convenções Coletivas, e muitas vezes são até mais benéficos do que as normas da própria Constituição Federal e CLT.

Ademais, é comum que grandes empresas estabeleçam regulamentos internos, com políticas específicas para o trabalho da mulher, tais como programas de cursos de capacitação ou aumento da licença-maternidade.

Com a aprovação do Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017, que trata da reforma trabalhista, foi alterado mais de 100 pontos da CLT, entre os quais podemos destacar uma alteração que se tornou polêmica na reforma aprovada pelo Congresso, que é a possibilidade de que mulheres grávidas ou lactantes trabalhem em locais insalubres, o que se considera um retrocesso no que tange aos direitos trabalhistas da mulher.

Conforme a nova CLT, o afastamento da gestante, antes garantido nessas condições, só será autorizado mediante recomendação médica, nos casos considerados insalubres em graus médio ou mínimo. Essa novidade legislativa esmaecerá também que a mulher demitida tenha o limite de até 30 dias para informar ao empregador sobre a gravidez.

Ressalta-se que, após a aprovação do Senado, a reforma trabalhista brasileira foi sancionada pelo presidente Michel Temer. Com isso, no que tange aos direitos trabalhistas da mulher, houve um avanço quanto à revogação do art. 372 da CLT, que determina que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial estipulada às mulheres. Dessa forma, foi revogado o parágrafo único do art. 372 da CLT. Em primeiro lugar, porque ele estabelecia distinção entre mulher e homem, já que remete às questões de pátrio poder; em segundo lugar, porque ele criava distinção entre trabalho a domicílio e trabalho em outros locais.

Não obstante, foi revogado também o art. 792 da CLT, que previa que mulheres casadas poderiam ingressar com processo na Justiça do Trabalho sem a assistência de pais, tutores ou maridos. O relator da reforma da CLT entendeu que não é necessário prever isso na CLT, o que era esperado. Contudo, o governo ainda poderá editar uma Medida Provisória com novas alterações na lei trabalhista.

Outro ponto relevante na atualidade trata-se da Proposta de Emenda à Constituição – PEC n.º 287⁷, de 2016, que visa alterar os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social e estabelecer regras de transição, repercutindo em uma extensa indagação da população, principalmente por parte das mulheres.

7 A proposta inicial do deputado Arthur Maia (PPS-BA), relator da reforma da previdência visava a extinção total da aposentadoria por tempo de contribuição, a fim de existir apenas a aposentadoria por idade e a exigência de idade mínima passaria a ser de 65 anos para todas as pessoas, homens e mulheres, trabalhadores urbanos e rurais, além da necessidade de ter realizado no mínimo 25 anos de contribuição, ou seja, um total de 300 contribuições. (<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/08/reforma-da-previdencia-prejudica-mais-as-mulheres-e-beneficia-os-bancos/>).

Essa inquietação girava em torno do discurso do governo de que a reforma previdenciária estabelecerá um critério igualitário ao propor a mesma idade de aposentadoria para homens e mulheres.

Entretanto, após tal repercussão nacional, o governo federal apresentou um novo texto da reforma da Previdência, através da chamada emenda aglutinativa à PEC n.º 287, e manteve a idade mínima de 62 anos para mulheres e 65 para homens. No regime geral da Previdência, reduziu de 25 anos para 15 anos o tempo de contribuição mínima para requerer aposentadoria parcial.

Diante desse contexto, que elucidou sobre o cenário jurídico das normas de proteção ao trabalho da mulher, observa-se que a ampla compreensão da desigualdade de gênero e seus efeitos é um desafio para a plena efetivação da legislação brasileira.

4 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, SOCIEDADE E CULTURA E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER

Este capítulo busca identificar as distinções preexistentes no mercado de trabalho que categorizam as profissões, restringindo o acesso das mulheres ao direito de igualdade de gênero em um contexto sociocultural.

Vários fatores sociais, históricos e culturais contribuíram para mudanças significativas das relações de gênero no mercado de trabalho. Em uma perspectiva das influências culturais, verifica-se um grande foco de discriminação de gênero por uma sociedade com conotação patriarcal, conforme afirma Rousseau no século XVIII: “por vários motivos derivados da natureza das coisas, na família deve comandar o pai. Em primeiro lugar, entre pai e a mãe, a autoridade não deve ser igual” (ROUSSEAU, 1981, p. 150).

A cultura patriarcal vem desde os tempos da colonização do Brasil, quando o fundamental era que as mulheres se colocassem de forma subalterna em relação aos homens. A essas mulheres eram ensinadas as atividades domésticas e algumas tarefas, como tecelagem, rendas e bordados. Já os ensinamentos de instrução, tais como leitura, escrita e contas, eram para os homens.

Teles (2017) destaca que nessa época, no Brasil, a Igreja Católica foi uma grande disseminadora da ideologia e racionalizava seu significado sob o pensamento pedagógico de Santo Ambrósio: “Adão foi induzido ao pecado por Eva e não Eva por Adão. É justo que aquele que foi induzido ao pecado pela mulher seja recebido por ela como soberano”.

Os reflexos dessas práticas pedagógicas influenciavam o comportamento das mulheres, tornando-as cada vez mais tímidas, reprimidas e submissas. Nessa prática pedagógica, essas mulheres eram induzidas a reproduzir esses valores e ideais na educação de seus filhos, tornando-se um elemento fundamental para a reprodução e manutenção da discriminação de gênero, elementos ancorados nas relações de poder existentes.

Muitas vezes pode-se questionar se na sociedade contemporânea a divisão do trabalho é natural ou historicamente constituída. Saffioti (1987, p. 9) denuncia o caráter de naturalização do processo de divisão sexual do trabalho ao afirmar que “a sociedade investe muito na naturalização deste processo. Isto é, tenta fazer crer que a atribuição do espaço doméstico à mulher decorre de sua capacidade de ser mãe”.

Para Teles (2017), a figura da mulher submissa se perpetua na sociedade de forma enraizada na cultura patriarcal, justificando a discriminação de gênero. No seio dessa cultura, as mulheres eram mantidas caladas frente às diversas formas de discriminação de gênero, bem

como em relação à violência doméstica, pois até o ditado popular diz que “em briga de marido e mulher, ninguém mete a colher”, ou seja, a violência doméstica é naturalizada e diz respeito ao mundo privado, não cabendo a interferência de outros setores.

De acordo com Almeida (2014), tanto no momento de inserção da mulher no mercado trabalho — e no valor dos salários recebidos — como na qualidade dos postos exercidos, conforme demonstrado no item anterior, ainda existe nas relações laborais a desigualdade entre gêneros. Apesar de possuir traços mais dissimulados e da existência de uma legislação que protege a mulher, em comparação com os tempos iniciais, a divisão sexual do trabalho continua a precarizar as condições de trabalho desses sujeitos, o que faz com que os direitos constitucionais encontrem aí uma das primeiras e principais barreiras para a sua efetivação. Nesse sentido, torna-se necessária a atenção de todos os setores da sociedade, a fim de instigar os homens à corresponsabilidade, por meio de ações de conciliação das responsabilidades familiares e da vida profissional.

Uma realidade que se chama dupla jornada de trabalho traduz a relação da mulher com o trabalho, em que se conjugam a sua função como empregada e a sua dedicação ao trabalho doméstico não remunerado. Uma demonstração disso é o fato de que cerca de 98% das mulheres brasileiras que trabalham fora de casa dedicam-se também às tarefas domésticas. Ou seja, a divisão sexual do trabalho determina que as mulheres se sintam responsáveis pelos serviços domésticos e familiares.

Nessa perspectiva, começa-se a compreender e a encontrar elementos para responder ao objeto central desta dissertação: “Quais os fatores de ordem jurídica, social e cultural — inerentes às relações de gênero e poder — que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres na sociedade contemporânea?”. Ou seja, respostas são levantadas em contraste com construções que propiciam a naturalização das diferenças e submissão da mulher. Ademais, este estudo toca em questões relacionadas a sua condição construída de ser inferior, fator que, somado aos já citados, impede a efetivação de direitos.

Segundo Silva e Cappelle (2016), a ideia de gênero diz respeito às formas como cada sociedade constrói significados a respeito das diferenças sexuais e estrutura as relações entre homens e mulheres, de forma imbricada, nos âmbitos público e privado. Hirata (2002) acrescenta que pesquisas não blindadas em relação ao gênero denunciam como o papel social atribuído às mulheres influencia na precarização do trabalho realizado por elas, o que seria a divisão sexual do trabalho.

Assim, no que diz respeito à natureza do trabalho, é imprescindível mencionar que algumas atividades profissionais possuem menos reconhecimento na sociedade. Há atividades

marginalizadas pela sociedade que possuem pouca visibilidade social, cujos trabalhadores possuem baixa escolaridade, pouca qualificação, baixos salários, más condições de trabalho, entre outros fatores que dificultam o cotidiano de trabalho, sendo muitas delas realizadas por mulheres.

Ao se tratar de gênero, as diferenças entre homens e mulheres não podem justificar as desigualdades vivenciadas por eles na sociedade. Essas desigualdades não podem refletir em práticas discriminatórias, como no âmbito organizacional, e tampouco criar barreiras à participação das mulheres como atores sociais (ALMEIDA, 2014, p. 201).

O histórico das relações de gênero e as diferenças entre as civilizações provocaram as disparidades entre os sexos feminino e masculino, conforme destaca Perrot (2007). Para Stearns (2007), à medida que as civilizações se desenvolveram, a determinação de papéis e as definições de atributos de cada sexo foram tomando forma e ganhando características essenciais. Por uma dimensão histórica, destaca-se que o gênero é o produto da socialização de experiências vividas entre homens e mulheres, resultando em práticas que determinam a construção social dos corpos e a arbitrária divisão dos gêneros na sociedade (PERROT, 2007; STEARNS, 2007).

Como indica Saffioti (2004), as relações de gênero ocorrem entre sujeitos historicamente situados e, dessa forma, podem ser descritas como construções sociais, que possuem base material e representam o processo da produção dos lugares de poder de homens e mulheres na sociedade. Scott (1990) refere-se ao gênero como sendo aspectos psicológicos, sociais e culturais da feminilidade e masculinidade e não os componentes biológicos, anatômicos e o ato sexual que caracterizam o sexo. Assim, o papel de gênero passa a representar o conjunto de expectativas em relação aos comportamentos sociais que se espera das pessoas de determinado sexo. Não obstante, há que se esclarecer que, ao se tratar de determinado gênero, não se está buscando diferenciar características biológicas existentes entre homens e mulheres, mas mostrar que essas diferenças não deveriam ser traduzidas em desigualdades sociais em função de uma sociedade de preconceitos patriarcais (SCOTT, 1990; STEIL, 1997). Preceitos esses que têm privilegiado interesses de homens, brancos, heterossexuais, em detrimento dos de outros homens e mulheres com as mais diversas características e perfis (SAFFIOTI, 2004).

Estudos como os de Abramo (1998), Hirata (1998 e 2002), Neves e Carvalho Neto (2000) e Leite (2004) apontam para a crescente participação de mulheres na esfera produtiva, cujo trabalho tem se concentrado na ponta da cadeia com acentuada precariedade, caracterizando-se também pela combinação de uma ampla variedade de condições de trabalho

com níveis bastante diferenciados de qualidade, remuneração e estabilidade e, mais uma vez, com uma pronunciada divisão sexual do trabalho.

No que se refere à inclusão do gênero na questão da precarização do trabalho, Hirata (2002) caracteriza como divisão sexual do trabalho aquele processo em que tarefas mais nobres são normalmente atribuídas aos homens e tarefas periféricas atribuídas às mulheres, sem, contudo, se levar em conta as relações familiares e as atribuições de cada pessoa no interior da família.

Hirata (2009) esclarece que um primeiro aspecto característico da precarização do trabalho feminino refere-se ao desenvolvimento maciço do trabalho em tempo parcial, em um lapso de tempo relativamente curto. Essa modalidade de contratação provoca uma forte insegurança no emprego, na carreira, na renda e nas perspectivas de formação e de representação sindical. Um segundo aspecto diz respeito à distribuição por sexo da maioria dos empregados precarizados. Continuam afetando uma população constituída majoritariamente por mulheres mais jovens, menos qualificadas e com menos titulação do que o conjunto da população assalariada. Um terceiro aspecto tange à posição desfavorecida das mulheres em termos de postos de trabalho e de responsabilidades. Na evolução paradoxal do trabalho acima evocada, as mulheres são mais atingidas pela tendência à precariedade e à imposição e menos pela tendência aos investimentos e à iniciativa.

Percebe-se que o acesso das mulheres ao direito de igualdade de gênero é restringido pelas distinções arbitrárias preexistentes no mercado de trabalho categorizadas pelas profissões. Esse é mais um elemento que possibilita configurar uma resposta ao objeto deste estudo, ou seja, essas distinções arbitrárias preexistentes no mercado de trabalho, categorizadas pelas profissões e ancoradas em uma cultura de desvalorização da mulher, são fatores que impedem a efetivação de seus direitos garantidos pela legislação.

As conotações patriarcais da sociedade, além das práticas pedagógicas disseminadas, principalmente pela Igreja Católica, podem ser vistas desde os tempos da colonização, e os fatores sociais, históricos e culturais contribuíram para estimular a naturalização do processo de discriminação de gênero no trabalho. Assim, a cultura patriarcal perpetuou a figura feminina submissa, mantendo as mulheres caladas diante da discriminação de gênero, como também da violência doméstica.

Segundo Chauí (2000), podemos entender o termo “cultura” como a maneira pela qual os humanos se humanizam nas relações sociais, por meio de práticas que criam a existência social, econômica, política, religiosa, intelectual e artística. Por outro lado, o campo do direito

compreende normas jurídicas reguladoras dessas relações sociais e adjacentes, o que notadamente acarretam conflitos entre cultura e norma jurídica.

A autora compreende, então, que a cultura é um conjunto de princípios e condutas sociais baseados no regionalismo, religiosidade e costumes de determinadas sociedades dentro do seu contexto histórico, social e econômico. Portanto, a cultura, que em algumas sociedades é completamente normal alguma conduta ou até mesmo obrigatória, em outras é inaceitável.

Assim, tem-se que a cultura influencia o comportamento dos sujeitos e suas identidades, visto que se refere à forma pela qual o ser humano deve se conduzir dentro da sociedade na qual está inserido. Dessa forma, todo ser humano que vive em sociedade vive dentro de uma cultura.

Nesse entrecho, Saffioti (1987) sustenta que a divisão sexual do trabalho na sociedade contemporânea é historicamente constituída. Assim, por meio dessa ideia é possível compreender a fala de Teles (2017) acerca da sociedade de cultura patriarcal, na qual se justifica a discriminação de gênero e a violência doméstica, perpetuando a figura da mulher submissa.

Na contemporaneidade, a divisão sexual, marcada por valores culturais que colocam a mulher em situação de desigualdade em relação ao homem, põe-se como uma variável determinante na precarização do trabalho da mulher. Isso ocorre devido às condições de trabalho, estabilidade, remuneração inferior e qualidade de postos bastante diferenciados, dificultando o cotidiano da mulher.

Nesse ponto é interessante enfatizar que uma cultura que trata a mulher como uma pessoa inferior tem um efeito perverso de tornar normal essa prática. Por assim ser, mesmo construindo — a partir de lutas — uma legislação que busca a igualdade de tratamento de gênero, no que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, são reais as barreiras em sua efetivação.

Feita essa explanação, há ainda outro aspecto não menos importante no que se refere à efetivação das normas de proteção do trabalho da mulher. Trata-se da temática territorial, pela qual devem ser considerados aspectos materiais e simbólicos nessa relação entre mulher, mercado de trabalho e efetivação de leis em seu favor. Esse tema será tratado no próximo capítulo.

5 TERRITÓRIO: RELAÇÃO DE PODER E RELAÇÃO DE GÊNERO

A intenção nesta parte é discutir sobre relações de poder, em uma concepção de território, e as relações de gênero que repercutem no âmbito do trabalho da mulher, a fim de compreender as desigualdades de gênero e a subordinação feminina em vários aspectos. Concomitante a esse interesse, será analisada a relação dessa desigualdade com a efetivação dos direitos da mulher, na busca de respostas para a questão que norteia esse estudo, ou seja, “Quais os fatores de ordem jurídica, social e cultural — inerentes às relações de gênero e poder — que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres na sociedade contemporânea?”.

No entendimento do território como elemento constituinte de todas as relações humanas, compreender as questões relacionadas à efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres, necessariamente, passa pela concepção do elemento territorial, em suas dimensões materiais e imateriais.

Para Haesbaert (1997), o processo territorial e o produto territorial são vividos pela sociedade ao mesmo tempo, a partir de um sistema de relações existenciais e/ou produtivistas. É partindo do exercício do poder por determinado grupo ou classe social que os territórios são socialmente construídos, sendo, portanto, o produto dos atores sociais, a partir da realidade inicial dada, que é o espaço. Assim, quando todas as espécies de relações de poder se manifestam, há um “processo” territorial.

Dessa forma, o território-poder constitui-se pelas necessidades de um grupo de pessoas que vivem no mesmo espaço, ou seja, o território é um espaço de identificação, dependendo do grupo ou classe social a que se estiver referindo (HAESBAERT, 1997).

Segundo Haesbaert (2004), a territorialização tem um sentido de dominação e apropriação do espaço concebido, dando-se através do processo próprio de produção desse espaço, tanto material quanto simbólico. Sendo assim, pode-se considerar que a efetivação dos direitos trabalhistas da mulher ou os entraves da discriminação da mulher estão relacionados ao processo de como esse território produz os elementos materiais e imateriais.

Nesse prisma, sobre a concepção de território, merece destaque neste trabalho a abordagem do autor Claude Raffestin (1993), que enfatiza o caráter político do território, bem como o conceito de espaço geográfico como um palco preexistente ao território.

Conceitua o autor:

É essencial compreender bem que o espaço é anterior ao território. O território se forma a partir do espaço, é o resultado de uma ação conduzida por um ator sintagmático (ator que realiza um programa) em qualquer nível. Ao se apropriar de um espaço, concreta ou abstratamente [...], o ator “territorializa” o espaço. (RAFFESTIN, 1993, p. 143).

Segundo a análise de Raffestin (1993), o território revela relações marcadas pelo poder. Ou seja, o ator territorializa o espaço ao se apropriar de um espaço, concreta ou abstratamente:

[...] um espaço onde se projetou um trabalho, seja energia e informação, e que, por conseqüência, revela relações marcadas pelo poder [...]. Evidentemente, o território se apoia no espaço, mas não é o espaço. É uma produção a partir do espaço. Ora, a produção, por causa de todas as relações que envolve, se inscreve num campo de poder [...] (RAFFESTIN, 1993, p.144).

Para Raffestin (1993) é a partir da concepção de territorialidade e de identidade que o território adquire um valor particular, ao refletir a multidimensionalidade do que é vivido pelos membros de uma coletividade.

O território [...] não poderia ser nada mais que o produto dos atores sociais. São esses atores que produzem o território, partindo da realidade inicial dada, que é o espaço. Há portanto um ‘processo’ do território, quando se manifestam todas as espécies de relações de poder, que se traduzem por malhas, redes e centralidades cuja permanência é variável, mas que constituem invariáveis na qualidade de categorias obrigatórias (RAFFESTIN, 1993, p.7-8).

Dessa maneira, para Raffestin (1993), a territorialidade se constitui a partir das relações sociais simétricas ou dissimétricas que cada território produz historicamente.

O conceito de territorialidade, para as sociedades humanas, segundo Sack (1986, p. 1), é que esta “é mais bem compreendida como uma estratégia espacial para afetar, influenciar ou controlar recursos e pessoas, pelo controle de uma área; e, como territorialidade, pode ser ativada e desativada”.

A territorialidade, portanto, está ligada intimamente com a maneira de utilizar a terra, ou seja, como as pessoas se organizam no espaço e dão significado ao lugar. Sack (1986) elucida que, como tática, a territorialidade vincula-se às relações de poder e se mobiliza de acordo com o contexto ou grupo social vinculado ao seu contexto social e ao seu contexto histórico e geográfico.

Quando não existe a delimitação, efetivação e influência de certa autoridade de relações de controle, segundo Sack (1983 e 1986), pode ser que ocorra o *não-território*.

Tanto a territorialidade como o território, de acordo com Sack (1983 e 1986), são efetuados nos níveis do indivíduo, da casa, do bairro, do estado, do país e em nível internacional, devido às relações sociais realizadas em certo contexto social. As três facetas principais da territorialidade humana são a comunicação, o controle e a classificação, que dependem diretamente da atuação de uma autoridade. Tudo isso, no contexto social e histórico de cada grupo social.

Ao analisar a perspectiva neomarxista de Sack (1986), percebe-se que o território desempenha importante papel no conflito entre capital e trabalho, cujo núcleo situa-se na exploração do trabalho pelo capital, com movimento constante para buscar condições de baixo custo, bem como uma contínua criação e destruição de paisagens geográficas. Para desviar a atenção do conflito entre capital e trabalho, o Estado procura agir no sentido de focalizar as desigualdades como sendo geográficas (naturais) e mascarando as fontes de poder, com o objetivo de criar a ilusão de participação efetiva e alianças, não entre classes sociais, mas, sim, entre os lugares, tornando as relações sociais impessoais e as fontes de poder obscuras.

O território, conforme Saquet (2005, p. 144) afirma, “é natureza e sociedade simultaneamente, é economia, política e cultura, idéia e matéria [...]; é local e global, singular e universal concomitantemente, terra, formas espaciais e relações de poder”.

As relações que se estabelecem no território, de acordo com Saquet (2013), envolvem as múltiplas territorialidades de indivíduos e grupos sociais, representadas por funções geográficas, sociais e políticas, registradas na memória das representações e dos valores.

A territorialização constitui e é substantivada, nesse sentido, por diferentes temporalidades e territorialidades multidimensionais, plurais e estão em unidade. A territorialização é resultado e condição dos processos sociais e espaciais, significa movimento histórico e relacional. Sendo multidimensional, pode ser detalhada através das desigualdades e das diferenças e, sendo unitária, através das identidades (SAQUET, 2009, p. 83).

Segundo Saquet (2007, p. 24),

[...] o território significa natureza e sociedade; economia, política e cultura; ideia e matéria; identidades e representações; apropriação, dominação e controle; descontinuidades; conexão e redes; domínio e subordinação; degradação e proteção ambiental; terra, formas espaciais e relações de poder; diversidade e unidade.

Nesse sentido, uma nova ação social em estabelecimento, a luta por direitos e a denúncia de situações de opressão e exclusão podem vir a constituir uma nova territorialidade,

gerando e ocupando novos territórios, estabelecendo novas relações sociais e, em grande parte dos casos, novos conflitos e tensões.

A esse respeito, o presente trabalho se propõe a refletir sobre categorias voltadas para as relações de poder e de gênero, a fim de identificar as desigualdades de gênero e a subordinação feminina em vários aspectos que compreendem os entraves que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres.

Teles (2017) explica que no uso da categoria gênero deve ser incorporado o conceito de divisão sexual do trabalho, pois esta se encontra no centro do poder que os homens exercem sobre as mulheres. Afirma a autora que a divisão sexual do trabalho é uma realidade em todas as sociedades humanas e é a base da desigualdade social entre os sexos.

Assim, é possível pensar nas relações de gênero de forma articulada com as relações de poder em um dado território, cujo conceito científico está intrinsecamente ligado à história do movimento feminista, que, por sua vez, buscava pautar as lutas e reivindicações das mulheres.

Em tempo, a figura da mulher feminista tem sido responsável por romper o silêncio da opressão nas relações de gênero e, fundamentalmente, todas as barreiras provenientes da cultura machista do patriarcado, estabelecidas pelo capitalismo selvagem e pelas práticas patriarcais que vivemos, como resume Teles (2017):

Se entendermos que o sistema se organiza por um conjunto de instituições sociais, econômicas, jurídicas e culturais que atuam para preservar o poder patriarcal (seja no capitalismo ou no socialismo) temos de ir ganhando a noção de como nos relacionar com as instituições, mantendo nossa liberdade de pensar e exprimir ideias radicais e formas autônomas de organização (TELES, 2017, 169).

De certa forma, observa-se que o feminismo cobra uma dívida social e econômica que o patriarcado tem perante a humanidade, tendo em vista as injustiças cometidas sob a sua autoridade ao longo da história. Ou seja, a proposta dos movimentos feministas é buscar novas formas de territorialização do espaço, na tentativa de subverter, mudar e transformar as ideias e práticas patriarcais impregnadas em nossa história e cultura, para, assim, construir novas territorialidades.

Inerente ao entendimento das relações de gênero é preciso compreender, desde cedo, a construção dos papéis masculinos e femininos que formam a identidade do sujeito, tanto acerca de sua sexualidade e percepções de violência contra mulher, além de sua ideia a respeito de masculinidade, como as ações que relacionam gênero e poder presentes em um dado território. Sobretudo, deve-se considerar esse cenário como resultado de lutas e

interesses, pois, como considera Saquet (2007, p.24), o território é resultado de conflitos que envolvem “natureza e sociedade, ideia e matéria, dominação, controle e subordinação”.

Nesse sentido, pode-se considerar que ainda há muito para se fazer. Contudo, muitos avanços foram feitos em relação à efetivação dos direitos da mulher, conquistas que resultam desses embates. Os avanços são, portanto, um processo contínuo no âmbito de um dado território e serão sempre resultado de lutas.

Frisa-se que as relações de poder estão fundadas nas relações de gênero. Scott (1990), em sua definição conceitual, sugere que as relações de gênero são como primeiro modo de significar as relações de poder, pois gênero é:

[...] um primeiro campo no seio do qual ou por meio do qual, o poder é articulado. O gênero não é o único campo, mas ele parece ter constituído um meio persistente e recorrente de dar eficácia à significação do poder no Ocidente, nas tradições judaico cristãs e islâmicas.

[...] O gênero é então um meio de codificar o sentido e de compreender as relações complexas entre diversas formas de interação humana. Quando as (os) historiadoras(es) buscam encontrar as maneiras pelas quais o conceito de gênero legitima e constrói as relações sociais, elas (eles) começam a compreender a natureza recíproca do gênero e da sociedade e as maneiras particulares e situadas dentro de contextos específicos, pelas quais a política constrói o gênero, e o gênero constrói a política (SCOTT, 1990, p. 16-17).

Nesse contexto, o poder se constitui nas relações sociais e culturais, mostrando-se nas diferenças erguidas entre masculino e feminino. Contudo, não significa que o gênero seja o único campo de manifestação do poder, mas um espaço importante que possibilita o entendimento da organização da vida social. A esse respeito, Lima e Mello (2012, p. 191) elucidam que:

[...] talvez o adequado não seja simplesmente dizer que gênero esteja relacionado à noção de poder, mas sim que gênero é fundado nesta relação: gênero deve ser concebido como uma relação de poder e não uma posição fixa atribuída às pessoas. E ainda ressaltamos que ser mulher, do mesmo modo que ser homem, não são modos de viver universais, nem mesmo quando se toma como exemplo uma única pessoa: esta pessoa vive de modos variados o que supõe ser a sua vida.

Por certo, as relações de gênero, articuladas com as relações de poder, podem ser entendidas como um conceito mutável e transformável, pois ninguém é fixo em uma posição e muito menos detém unicamente o poder. De acordo com Queiroz (2008), o poder não deve ser concebido somente centrado na figura do Estado. Ao contrário, o poder manifesto nos espaços sociais podem se propagar, inclusive, nos comportamentos autoritários e nas atitudes afetivas e amorosas.

Para Saffioti (1992), os sujeitos e suas identidades de gênero transcorrem processos sociais complexos. Não sendo processos naturalizados, o sexo é socialmente moldado. Assim é definido o termo:

[...] a origem do gênero não é temporalmente discreta precisamente porque o gênero não é subitamente originado num certo momento no tempo, depois do qual ele adquire uma forma fixa. [...] não se pode traçar o gênero até uma origem definível, porque ele próprio é uma atividade criadora ocorrendo incessantemente [...] o gênero é uma maneira contemporânea de organizar normas culturais passadas e futuras, um modo de a pessoa situar-se em e através destas normas, um estilo de viver o corpo no mundo. [...] o gênero é uma maneira de existir do corpo e o corpo é uma situação, ou seja, um campo de possibilidades culturais recebidas e reinterpretadas. O corpo de uma mulher é essencial para definir sua situação no mundo. Contudo, é insuficiente para defini-la como mulher. Esta definição só se processa através da atividade desta mulher na sociedade. Isto equivale dizer [...] que o gênero se constrói - expressa através das relações sociais (SAFFIOTI, 1992, p. 189).

Saffioti (1992) afirma que o sexo transforma os sujeitos em mulheres e homens. No entanto, são as relações de gênero que configuram o indivíduo, tornando-o homem e mulher, pois a sexualidade isolada não forma nem constitui homem e mulher.

Nesse contexto de isonomia de gênero, apenas admite-se a distinção na qual o gênero se difere, de fato, em relação a diferenças biológicas entre os sexos e à maternidade, por exemplo.

Como já descrito anteriormente, a mulher buscou igualdade de oportunidades em relação ao trabalho dos homens, e, atualmente, as leis que tutelam o direito do trabalho da mulher buscam fomentar a isonomia entre os gêneros.

Por um longo período histórico, os homens têm ocupado os espaços públicos, vinculados à produção e adquirindo poder econômico, social e político, enquanto as mulheres, mesmo sendo tuteladas pelas normas internacionais, constitucionais e trabalhistas, por muito tempo se mantiveram restritas aos espaços privados, incumbidas de realizar as tarefas domésticas e dedicação à maternidade.

As mulheres que ousam ocupar um espaço no mercado de trabalho e buscar formação profissional e política arcam com o ônus de exercer simultaneamente as atividades do mundo público e privado.

A divisão sexual do trabalho impõe uma divisão dos papéis sociais masculinos e femininos, que são construídos culturalmente e determinam uma maior valorização dos homens em detrimento das mulheres. Nessa divisão, enfatiza-se a ideia de que o homem é o paradigma da humanidade, por força da sua relação de poder.

As relações de poder são manifestas através das relações de gênero, introduzindo as relações sociais, sejam de classe, orientação sexual e/ou etnia. Para tanto, esses elementos se implantam nas estruturas de poder, não apenas como ideologia, pois têm experiências e práticas vivenciadas cotidianamente pelos sujeitos de uma dada realidade social e em um dado território. Ou seja, são elementos materiais e imateriais que produzem o espaço-território.

Assim, acrescenta-se aqui mais um elemento para responder ao objeto deste estudo: para que haja efetivação dos direitos em um dado território é necessário que o território se transforme em lugar da construção dos valores (no caso das questões de gênero). Desse modo, será na construção de novas territorialidades e de novas relações de poder, pautada na igualdade de gênero, que será possível a real efetivação dos direitos e a mudança do panorama de desigualdade presente nas relações de trabalho na atualidade.

Nessa direção, Staduto e Kreter (2017) ressaltaram a *Agenda 2030*⁸ como uma das publicações mais importantes da ONU, realizada em setembro de 2015, que apresenta objetivos de Desenvolvimento Sustentável Globais, com relatos de várias visões de futuro, destacando-se a sua direção no que se refere às relações de gênero, como: a remoção de todos os entraves jurídicos, sociais e econômicos que comprometam o empoderamento de cada mulher, para que esta possa desfrutar de plena igualdade de gênero, tornando o mundo mais justo e igualitário para elas. Esses objetivos foram desdobrados em metas que enfatizam a necessidade de se reconhecer e valorizar o trabalho da mulher, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social. Ademais, a publicação tratou da questão da responsabilidade compartilhada dentro da família, bem como acerca da garantia da participação plena e efetiva da mulher, com igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política e econômica.

Staduto e Kreter (2017) elucidam ainda que, para que haja igualdade e para que a mulher tenha o seu espaço ampliado, é preciso, inicialmente, que mulheres e homens tenham os mesmos direitos, oportunidades e responsabilidades. Nesse caminho, a criação de políticas e ações para promover o empoderamento das mulheres podem facilitar a articulação de suas necessidades e prioridades, além de exercer um papel mais ativo na promoção desses interesses e necessidades.

⁸ Reunião de líderes mundiais ocorrida em setembro de 2015, na sede da ONU, em Nova York, onde decidiram um plano de ação para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade: a *Agenda 2030* para o Desenvolvimento Sustentável, na qual contém o conjunto de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O empoderamento não é um processo que envolve apenas as mulheres; os homens também devem participar ativamente das mudanças. Da mesma forma que o empoderamento também não deve ser visto como um jogo de soma zero, em que os ganhos para as mulheres implicam automaticamente em perdas para os homens. Aumentar o poder das mulheres nas estratégias de empoderamento significa sim formas alternativas de poder: se concentram em utilizar forças individuais e coletivas para trabalhar em direção a objetivos comuns sem coerção ou dominação (STADUTO; KRETER, 2017, p. 7).

O desenvolvimento territorial possibilita processos de mudanças sociais, políticas e econômicas, incluindo tanto a microlocalidade (comunidade) como as macrolocalidades (mesorregiões), que se encontram “delimitados geograficamente e inseridos em um marco institucional configurado por sistemas econômicos de mercado, ampla abertura externa e descentralização dos sistemas de decisão” (BOISIER et al., 1995, p. 1).

Segundo Staduto e Kreter (2017), quanto à inserção de pessoas no mercado de trabalho, como nas hierarquias das empresas, a maior participação das mulheres deve ser entendida como uma oportunidade de aproveitar todo o capital humano e social disponível no território, a fim de contribuir para um desenvolvimento incluyente.

Portanto, para que seja possível atingir patamares mais elevados de desenvolvimento em um território, é necessário respeitar as singularidades de seus habitantes, além de identificá-los e incorporá-los na dinâmica territorial. Para tanto, a criação de um ambiente sem violência para todos e, principalmente, para as mulheres, por meio de ações e políticas públicas, pode contribuir para aumentar o empoderamento delas em todas as esferas da vida (STADUTO; KRETER, 2017). Assim, a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres teria plena condição de ser realidade.

Pelas reflexões apresentadas até aqui podemos considerar que, além das lutas e modificações ocorridas na legislação trabalhista, tornando a lei incluyente para as mulheres e garantindo a sua proteção, a plena efetivação desses direitos depende da forma como culturalmente as questões de gênero são tratadas. Deve-se considerar a forma como as lutas — em um dado território — são travadas na construção das relações de gênero, ou seja, como as territorialidades são construídas.

Muitas vezes, o direito e a efetivação das normas se esbarram nas territorialidades do indivíduos, territorialidades que, segundo Sack (1986), se referem à forma como as pessoas se organizam no espaço e dão significado ao lugar — vinculadas às relações de poder —, relacionando-se aos aspectos sociais, históricos e geográficos de um dado contexto. Dessa maneira, verifica-se a relação existente entre gênero e as relações de poder, que se manifestam em um dado território.

Embora esta parte tenha cumprido o seu papel e parcela nas respostas, é preciso ainda dar continuidade às reflexões que proporcionam argumentos em resposta à questão central e multidimensional deste estudo. Assim como foi importante entender as questões territoriais, deve-se saber também em que medida o trabalho da mulher é discriminado e em quais aspectos os direitos não são efetivados. Essa é a temática do próximo capítulo.

6 DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Este capítulo se inicia com uma análise da situação da mulher no mercado de trabalho e pontua as formas de discriminação do seu trabalho diante da desigualdade de gênero, como também se analisa a efetivação dos seus direitos trabalhistas.

Antes de tudo, é importante ressaltar que, apesar de haver interferência e ligação com o princípio da igualdade, esse não deve ser confundido com o princípio da não discriminação. Nesse sentido, de acordo com Leite (2006, p. 12),

[...] enquanto a norma antidiscriminatória se limita a vedar diferenças de tratamento assentes em determinados motivos subjetivos – em regras tipificadas, como o da raça, da nacionalidade, do sexo, da preferência sindical, das convicções políticas ou religiosas, a norma da igualdade veda quaisquer diferenciações ou indiferenciações não justificadas. A norma da igualdade é, assim, mais ampla sendo operante não apenas em relação às situações discriminatórias como também em relação a várias outras a que a norma antidiscriminatória seria indiferente ou, em todo caso, inoperante.

Embora não seja tarefa simples, enfatiza-se ainda a importância de se conceituar a expressão *discriminação*, que, segundo Evangelista (2016), de acordo com o art. 1º. da Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, trata-se de:

[...] toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objetivo ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (EVANGELISTA, 2016, p. 1).

As discriminações sofridas pela mulher na área laboral, de acordo com Almeida (2014), em toda a sua história, têm uma lista longa e existem vários livros sobre a temática. Entre elas a autora destaca aquelas com roupagem de proteção. A proibição do trabalho noturno era uma delas.

Nessa direção, de acordo com Russomano (2012), não foram pequenas as restrições sofridas pelas mulheres, em suas primeiras tentativas de atividade profissional. Os escritores clássicos sustentaram, desde o início, a inconveniência moral e política do trabalho feminino, o qual a ordem social destinara outro gênero de atividade (no lar), apontando, outrossim, as más condições da indústria como fator nocivo à integridade física da mulher.

Essas considerações, na verdade, tinham e têm razões de ser, mas, a elas se opunham, segundo o espírito da época, os escritores liberais, que, partindo do princípio da liberdade humana, entregavam a cada pessoa seu próprio destino.

A posição liberal foi reforçada pelos fatos. Como já descrito no primeiro capítulo, acerca da evolução histórica do trabalho da mulher, quando se processou a I Revolução Industrial — produção de máquinas — as condições de trabalho se tornaram menos penosas, incentivando a contratação de pessoas que, anteriormente, não teriam força para desempenhar tarefas braçais. Ao mesmo tempo, outros fatores compuseram o quadro geral, entre os quais o progressivo aumento das necessidades da família do trabalhador ou da mulher, um motivo poderoso para a contratação do trabalho feminino. Ademais — o que é mais grave —, pelas suas condições próprias, de reduzida produtividade nas tarefas mais pesadas, as mulheres foram vistas na contingência de aceitar as imposições dos empregadores (RUSSOMANO, 2012, p. 30).

Outra proteção discriminativa era a proibição da prática de horas suplementares pelas mulheres. Os fundamentos, esdrúxulos para os dias atuais, baseavam-se em razões de ordem doméstico-familiar e assim afirmavam:

[...] Convém ao Estado que a mulher mãe disponha de tempo suficiente para cuidar de seus filhos, encaminhe os seus passos na vida, assistindo-lhes com o seu desvelo, com o seu carinho e com o seu exemplo, protegendo-os, amparando-os, orientando a sua educação. [...] É inegável, pois que a organização do trabalho feminino deve ser feita de molde a não roubar à mulher o tempo imprescindível ao cuidado de seus rebentos (RAMOS, 1937, p. 67 apud BARROS, 2008, p. 477).

Ainda nessa seara, em tempos atrás, comentava-se o seguinte:

Um dos pontos mais importantes, sem a menor dúvida, entre as necessidades de proteção ao trabalho feminino, é o relativo à duração do trabalho, pois a mulher trabalhadora, ao deixar a loja ou oficina, encontra, ainda no seu lar, tarefas a realizar e que são próprias do seu sexo: a arrumação da casa, o conserto do vestuário, o preparo da alimentação, o cuidado dos filhos (VIANNA, SUSSEKIND e MARANHÃO, 1974, p. 852 apud BARROS, 2008, p. 477-478).

Enfim, esses são alguns dos exemplos de proteção ao trabalho da mulher, que, na verdade, se tratava da preservação de uma ordem machista, que, mesmo concedendo à mulher o acesso ao trabalho, por necessidades e demandas econômicas, limitava suas funções, procedimento que se dava para preservar seu papel de dona de casa e cuidadora da prole. Destaca-se que, na verdade, o efeito dessa intenção de proteção era de discriminação. Atualmente, segundo Almeida (2014), ainda é vigente na legislação brasileira o art. 390 da

CLT, que veda ao empregador admitir a mulher em serviços que demandem o uso de força muscular superior a 20 quilos, para trabalhos contínuos, ou 25, para o trabalho ocasional. Dessa forma, percebe-se que não tardará tal limitação a seguir o mesmo destino dos dispositivos celetistas que proibiam a mulher de trabalhar no período noturno e prestar horas suplementares, ou seja, logo será revogado.

Quadros (2011) relata que o tema acerca da discriminação do trabalho da mulher no Brasil, com o passar dos anos, permanece atual, haja vista que o país ainda se distancia do reconhecimento igualitário do trabalho da mulher.

Barros (2008), quanto à relação ao direito do trabalho e à desigualdade de gênero, indaga se o Direito brasileiro tem conseguido superar a desigualdade de gênero — a ponto de assegurar o pleno exercício da cidadania no campo do trabalho —, concluindo que:

Pelo que se pode observar, o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero, exatamente porque ele reflete a realidade social impregnada de estereótipos sexistas. Cada pessoa é portadora de um valor que é a dignidade humana. Homens e mulheres tem igual valor. A dignidade não consiste apenas em ter direitos consagrados de forma taxativa na lei, mas de oferecer condições para que eles possam ser exercidos e efetivados (BARROS, 2008, p.83).

Quanto ao acesso ao emprego, ser homem ou mulher já foi fator determinante no momento da contratação. Hoje, da mesma maneira que as questões como de origem, orientação sexual, estado civil e aparência estão vedados pela legislação pátria e internacional, empregar alguém simplesmente por ser do sexo feminino ou masculino está proibido no ordenamento jurídico.

Como descrito nos capítulos anteriores, a cultura, as relações de poder e as territorialidades são variáveis presentes e determinantes quando se trata de gênero e trabalho, pois ainda está incrustada em nossa sociedade a preferência por parte de alguns grupos empresariais em contratar homens — discriminando as mulheres —, quando põem, abertamente ou fixando alguns requisitos que por si só, excluem grande número de mulheres como aspirantes aos cargos e funções ofertadas. A discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro é significativa e pode ser percebida em qualquer análise de dados estatísticos oficiais.

As mulheres são mais vulneráveis à perda do emprego, trabalham mais na informalidade, ocupam postos de menos prestígio e recebem menor salário em relação aos homens. Ao mesmo tempo em que sofrem discriminação por sua condição de mulher, que pode ser acrescida dos fatores de raça e condição social, aumentando a exploração e desigualdades, as mulheres adquirem papel fundamental

na economia do país como importante mão de obra e no sustento e chefia das famílias (NOCCHI, 2011, p. 11).

Para Nocchi (2011), apesar de ser concreta e visível, a discriminação da mulher no mundo do trabalho, através da sua naturalização, seja pela cultura, relações de poder ou territorialidades, parece ainda estar escondida atrás da mesma venda que cega os olhos da Justiça.

Num primeiro momento e de forma mais superficial, pode-se culpar a inexistência de instrumentos jurídicos suficientes para o combate e reparação das violações. Com efeito, as normas do direito pátrio e direito internacional podem ser aprimoradas tanto em conteúdo programático como em qualidade para atender melhor e de forma mais abrangente as espécies de discriminação as quais são vítimas as mulheres. Mas, nota-se que a formalização do direito de não ser discriminado tem uma suficiente inserção no ordenamento jurídico brasileiro, por força da norma constitucional, da legislação infraconstitucional e por normas do direito internacional recepcionadas, estando disponíveis aos operadores do direito para uso e afirmação. Ocorre que estes instrumentos legais não são usados em sua plenitude, especialmente pelo Judiciário trabalhista, de forma que sua eficácia se perde e a reparação da prática discriminatória não encontra resposta exemplar e inibidora. O olhar do Judiciário não enxerga a extensão do problema e não transforma essa realidade de desigualdades (NOCCHI, 2011, p. 12).

Ao comparar o rendimento, com base na jornada de trabalho de 40 horas semanais, Ramos Filho (2011) esclarece que, em 2008, os dados indicavam que o rendimento das mulheres correspondia a 71,3% do rendimento dos homens, acentuando a desigualdade quanto mais escolarizada fosse a mulher, já que a remuneração das mulheres com nível superior era, em média, 40% inferior à dos homens.

Ressalta-se, portanto, que os homens têm prioridade sobre as mulheres nas questões relacionadas com emprego e acesso a condições melhores de trabalho.

As mulheres encarregadas do sustento e provento da família somam, na sua maioria, as atividades domésticas, já que essa característica está presente, majoritariamente, nas famílias mais pobres. Desta forma, as mulheres têm menos tempo disponível para o lazer e descanso, podendo afetar em maior grau a saúde mental e física, bem como, para desempenhar um trabalho remunerado, para a participação política e social na comunidade. Além disso, “a evasão escolar infantil e a precocidade do acesso ao mercado de trabalho por crianças e adolescentes têm forte vinculação com a fragilidade social da família e, especialmente, da mãe chefe de família”(RAMOS FILHO, 2011, p. 14).

É importante destacar ainda, com base em Ramos Filho (2011), sobre a influência do sistema patriarcal na distribuição de cargos e sua imposição discriminatória sobre a mulher, fato atestado pelos dados, que mostram que a cada dez cargos executivos existentes nas grandes empresas, apenas um é ocupado por mulher. No nível de gerência, dois cargos são

das mulheres e oito dos homens. Nas chefias, as mulheres são três, e os homens, sete. As mulheres também estão em menor número no chão das fábricas e nos cargos funcionais e administrativos: 3,5 contra 6,5.

Mesmo as mulheres apresentando uma escolaridade maior do que os homens, tal vantagem ainda não se reflete diretamente na melhoria de rendimentos, condições de trabalho, na ocupação de postos de liderança e na partilha do trabalho doméstico, ainda sob responsabilidade predominante das mulheres (ARAÚJO e SIMONETTI, 2013, p. 20).

Como é possível perceber também, algumas discriminações são traduzidas por conduta em forma de assédio sexual e moral. No Brasil, o assédio sexual não é uma prática recente. À medida que a mulher se insere no mercado de trabalho, aumenta também a sua exposição ao risco de assédio.

Freitas (2001, p. 1) defende que o aspecto mais perceptível nas situações de assédio sexual é que não se trata da relação entre iguais, isto é, “o fenômeno não é decorrente de gênero masculino e feminino, mas devido ao assediador dispor de formas de penalizar o outro lado, o eu se caracteriza abuso de poder”.

A prática e a naturalização dessas atitudes por parte dos empregadores e dos colegas de trabalho estão centrados, exatamente, nas características culturais do território em questão. Considerar a mulher um ser inferior, que deve subserviência ao homem, está arraigado nas culturas e faz parte dos valores desse território. Apesar de todo o avanço e conquistas, ainda estão presentes.

A fim de buscar as causas dessa realidade, esta dissertação se dedica a alguns elementos que ajudam a explicar as razões da incapacidade dos fatores citados — de ordem jurídica, social e cultural — em superar essas desigualdades e eliminar as discriminações direcionadas às mulheres no mundo do trabalho.

Embora o sistema necessite da mão de obra feminina e estimule o ingresso da mulher no mercado de trabalho, ainda carrega falhas. Conforme Ramos Filho (2011) elucida, o sistema não proporciona condições materiais para a conquista da efetiva igualdade, que vai muito além da igualdade de acesso ao emprego. Trata-se também de igualdade de tratamento digno, de remuneração e, principalmente, de acesso à informação e abertura para o debate de ideias, elementos transformadores e propulsores de mudanças e da emancipação coletiva.

Diante da existência de variadas espécies de discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, questiona-se o comportamento do Poder Judiciário, especialmente o

trabalhista, na utilização de mecanismos legais de proteção, para dar respostas e reparar essa desigualdade social evidente, tratando o assunto como uma violação.

Para exemplificar a constatação da dificuldade que o poder Judiciário trabalhista, especificamente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem para enxergar e reconhecer a questão da discriminação da mulher no mercado de trabalho, basta efetuar uma pesquisa jurisprudencial utilizando as seguintes palavras-chave: discriminação da mulher; princípio da não descriminalização; princípio da igualdade; convenção 111 da OIT; entre outras. O resultado será surpreendente. Poucas, muito poucas, são as decisões jurisprudenciais encontradas nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho em que se verifica a abordagem da discriminação da mulher como sendo fundamento essencial do acórdão. Mesmo a Convenção 111 da OIT, que tem como objetivo a erradicação de todo tipo de discriminação em matéria de emprego e trabalho, é pouco utilizada como fundamento e, em algumas situações, é superficialmente citada (RAMOS FILHO, 2011, p. 26).

Entre as razões apontadas por Lima (2008) para as poucas ações trabalhistas que envolvem o tema da discriminação em geral nas relações de trabalho estão o medo da exposição pública de uma situação de discriminação, dificuldades processuais — especialmente no que se refere ao ônus de comprovar a discriminação sofrida — e a pouca intimidade dos operadores do direito com o tema, além de outras razões.

Essas amarras são perfeitamente compreendidas, tanto em relação ao poder judiciário quanto em relação às próprias mulheres, que, como vítimas, recuam e não utilizam o sistema que as protege. Mais uma vez fica evidente que a cultura e os elementos imateriais (relação de poder) presentes no território são elementos explicativos para tal situação. Contudo, não se pode esquecer que grandes avanços foram realizados, tanto em relação aos padrões culturais como em relação à legislação.

Nesse sentido, Lima (2008) salienta que, antes da Constituição Federal de 1988 as demandas envolvendo o tema eram inexistentes, sendo que, após a reforma constitucional, houve um acréscimo significativo no ajuizamento de ações, entre as quais aquelas que invocam princípios de não discriminação.

A partir dessa constatação, pode-se considerar que muito há que se fazer para a efetivação dos direitos da mulher nas relações de trabalho; contudo, avanços têm sido realizados.

No capítulo seguinte, para elucidar melhor os argumentos e reflexões até aqui realizados, é pertinente apresentar algumas jurisprudências levantadas no site do Tribunal Regional do Trabalho — 3ª Região — de Minas Gerais, no período de 2015 a 2018, sobre a temática relacionada à discriminação do trabalho da mulher.

7 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO SOFRIDAS PELA MULHER NO TRABALHO

7.1 PERCURSO METODOLÓGICO

A fim de identificar as principais formas de discriminação sofridas pela mulher no trabalho, e valendo-se das decisões prolatadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais – que sobrevieram das demandas judiciais movidas por mulheres trabalhadoras que buscaram a tutela jurisdicional para efetivar os seus direitos trabalhistas, realizamos o percurso metodológico que será explanado a partir de agora.

Inicialmente, foi realizada a primeira busca dos dados na plataforma de pesquisa no site: <https://www.jusbrasil.com.br/home>. Foram utilizados dois métodos para selecionar os dados, sendo o primeiro a delimitação pelo tema “Discriminação ao Trabalho das Mulheres”; e segundo passo, pela forma de ordenar por data (últimos anos) e por filtro (TRT-3).

O resultado dessa busca gerou um total de 150 decisões prolatadas pelo TRT da 3ª Região – Minas Gerais, nas quais puderam ser identificadas as principais formas de discriminação do trabalho da mulher que acarretam a segregação das normas de proteção.

A partir desse resultado, aplicou-se um novo filtro para delimitar o ano. O período selecionado correspondeu somente às decisões publicadas entre os anos de 2015 e 2018.

Justifica-se a escolha do período a partir de 2015⁹ devido ao resultado do relatório sobre desigualdade de gênero no mundo, publicado pelo Fórum Econômico Mundial, na sua décima edição, no qual foram avaliados os indicadores econômicos e sociais de 145 países. O Brasil despencou quatorze posições na lista, passando da 71ª posição, em 2014, para a 85ª, em 2015.

Assim, após essa seleção temporal, foram extraídas 26 (vinte e seis) processos julgados, que identificaram as principais temáticas de discriminações motivadoras das demandas, reveladas através do título das Ementas.

O passo seguinte, a partir da análise dos 26 (vinte e seis) casos julgados — extraídos do site citado —, foi excluir os casos análogos e pontuar os títulos das Ementas, para subsidiar a pesquisa na base jurídica do site do TRT da 3ª Região – Minas Gerais. Esse procedimento foi realizado por meio de uma pesquisa contextual, pela qual foi possível transpor a decisão na íntegra, para análise e citação.

⁹ Disponível em: <<https://epoca.globo.com/tempo/noticia/2015/11/desigualdade-entre-homens-e-mulheres-dispar-a-no-brasil-em-2015.html>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

Assim, foram filtrados no site do TRT da 3ª Região 7 (sete) diferentes acórdãos publicados no período pesquisado, entre os anos de 2015 e 2018. Essa é a base de dados sobre a qual se procedeu a análise das jurisprudências.

Cumprе ressaltar que essa base de dados (as jurisprudências) serve para reforçar a existência da lei para uma realidade que conhece a existência física da lei e, ao mesmo tempo, entende que ela não tem exigibilidade social.

Atualmente o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho utilizam-se tanto de um direito baseado em normas quanto da consolidação da jurisprudência como forma de fontes de direito.

Os 7 (sete) julgados do TRT da 3ª Região selecionados para esta análise exemplificam algumas das discriminações sofridas pelas mulheres no âmbito do trabalho, as quais foram levadas ao crivo do judiciário a fim de garantir a proteção do trabalho da mulher, bem como a efetivação dos seus direitos. Em concomitância com a análise dessas Ementas foi contextualizada a revisão bibliográfica sobre o tema, que serão apresentadas, sem qualquer segmentação textual, no tópico adiante.

Ressalta-se ainda que não foram identificadas neste filtro demandas atinentes às discriminações por assédio sexual sofrido pelas mulheres no trabalho.

Não obstante, foi necessária uma nova busca, na qual foram capturadas — diretamente do site do TRT da 3ª Região — mais 2 (duas) jurisprudências, com o objetivo de exemplificar a discriminação no âmbito sexual, tal como o assédio sexual no ambiente laboral.

Portanto, a análise compreendeu um total de 10 (dez) jurisprudências.

7.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO

À primeira vista, pelo teor das ementas das decisões, observa-se que o direito positivado nas leis, CF/1988, CLT e Convenções Internacionais aparece impositivo na fundamentação dos acórdãos, ou seja, para cada julgamento enfrentado pelo judiciário existia a tipificação nas normas do Direito do Trabalho. Porém, o seu descumprimento, aqui entendido como discriminação ou usurpação dos direitos trabalhistas das mulheres, foram restabelecidos por força da imposição da decisão judicial (sentenças/acórdãos).

Nessa perspectiva, mais uma vez é preciso chamar a atenção para a importância da compreensão dos fatores de ordem jurídica, social e cultural inerentes às relações de gênero e poder e de territorialidades como aspectos fundamentais para a efetivação do direito.

A lei, como qualquer pacto social, é elaborada, em sua essência, pelas demandas sociais (econômicas, políticas e culturais). Ainda assim, embora tenha o papel de medida protetiva, a diferenciação de gênero no mercado de trabalho continua sendo uma realidade preocupante.

Nesse cenário, a efetivação de tais normas não depende de sua existência em si mesma, mas de um conjunto de elementos presentes no território capaz de propiciar a sua efetivação, tal como um amadurecimento social quanto aos aspectos relacionados à mulher no mercado de trabalho.

Seguindo a linha da fundamentação das decisões, verifica-se que a abordagem do TRT da 3ª Região consiste em ratificar a aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho da mulher já positivadas. Por seu turno, as demandas demonstram que os direitos trabalhistas das mulheres não são efetivados em razão da prática da discriminação do trabalho da mulher, motivadas por um contexto discriminatório em dimensões diversas, como sociais, históricas e culturais, que denegam o cumprimento de determinado ordenamento jurídico.

No entanto, a íntegra dos acórdãos indicaram que o TRT da 3ª Região enfrentou as matérias ora discutidas (os autos) sob o enfoque do princípio da isonomia, igualdade e da não discriminação ao trabalho da mulher e, em alguns casos, seguindo a linha da decisão de primeira instância. Portanto, houve várias decisões em que o recurso do empregador foi conhecido, mas não provido, o que resultou em uma solução jurídica e legal que contribuiu para o reconhecimento da existência da discriminação e para o fortalecimento dos mecanismos disponíveis para a correção, à medida que se tornam eficazes.

Em outros casos, o Tribunal conheceu dos recursos interpostos pelas partes, mas negou provimento ao apelo patronal e deu provimento ao recurso obreiro, ratificando o direito afrontado.

Na análise particularizada das 10 (dez) decisões selecionadas, foi possível subdividir as discriminações em classes de ordem biológica, intelectual, sexual, de saúde e de segurança.

Sob a ótica da discriminação de ordem biológica, observa-se que grande parte dos casos de discriminação sofridos pelas mulheres, que estão sempre presentes nas jurisprudências, são os que se referem às condições biológicas da maternidade, o que se observa pelos acórdãos colacionados a seguir, que mostram esse tipo de discriminação.

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. DIREITO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL DA GESTANTE E DO NASCITURO. 1. O disposto na Alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, assegurando-lhe o direito à garantia provisória no emprego, desde a

confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Para a incidência da norma constitucional, cuja finalidade é a de proteção à maternidade e aos interesses do nascituro, exige-se tão somente a confirmação da gravidez. 2. Registre-se que há tratamento constitucional especial e protetivo da mulher e, especialmente, com absoluta prioridade, ao nascituro, sendo dever da família, da sociedade e do Estado, protegê-lo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, nos termos do art. 227 da CR/88. Ademais, a Convenção da OIT, nº. 3, ratificada pelo Brasil, traça diretrizes para proteção das mulheres nos períodos antecedente e posterior ao parto, tendo, como objetivo principal, a proteção à maternidade. 3. Consigno que a mulher nem sequer tem poderes para renunciar a um direito constitucionalmente que lhe é garantido, conjuntamente, ao nascituro. Precedente do Tribunal Superior do Trabalho. 4. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010139-59.2017.5.03.0146 (RO); Disponibilização: 31/07/2017, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 403; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli).

GESTANTE. PERÍODO ANTECEDENTE AO PARTO. DESRESPEITO À RECOMENDAÇÃO MÉDICA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOCTRINA DA PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA. ART. 227 DA CR/88. CONVENÇÃO OIT N. 3. A Convenção da OIT, nº. 3, ratificada pelo Brasil, traça diretrizes para proteção das mulheres nos períodos antecedente e posterior ao parto, tendo, como objetivo principal, a proteção à maternidade, bem como ao nascituro, em conformidade com a doutrina da proteção integral da criança (art. 227 da CF-88). Faz jus à indenização por danos morais a trabalhadora gestante que foi compelida a desempenhar atividades laborativas prejudiciais a sua saúde, porque a empresa desrespeitou recomendação médica de alteração de função, colocando em risco, tanto a sua saúde quanto a do feto. É dever da família, da sociedade e do Estado, protegê-lo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, nos termos do art. 227 da CR/88. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0011377-74.2016.5.03.0138 (RO); Disponibilização: 23/01/2018, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 6379; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini).

Nesse aspecto, cumpre ressaltar que a Lei 9029/95 considera como um crime, por parte do empregador, a exigência de teste de gravidez, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer procedimento relativo à esterilização ou ao estado de gravidez.

Entretanto, conforme demonstrado no primeiro capítulo, acerca da evolução histórica do trabalho da mulher, os estudos de Bruschini e Lombardi (2000) identificaram que a atividade econômica feminina sofria declínio quando a mulher se tornava mãe. Por essa razão, Ramos preconizou os fundamentos de conveniência do Estado, em que “a organização do trabalho feminino deve ser feita de molde a não roubar à mulher o tempo imprescindível ao cuidado de seus rebentos” (RAMOS, 1937, p. 67 apud BARROS, 2008, p. 477). É exatamente nessa perspectiva que Saffioti (1987, p. 9) realça que “a sociedade investe muito na naturalização deste processo. Isto é, tenta fazer crer que a atribuição do espaço doméstico à mulher decorre de sua capacidade de ser mulher e mãe”, e, dessa forma, as relações de gênero e poder perpetuam a posição da mulher num lugar secundário e de pouco valor no mercado de trabalho. A tarefa de ser mãe a exclui do mercado de trabalho, ou, no mínimo, a torna mão de obra desqualificada e de baixo valor.

Quanto à análise sob a perspectiva da ordem intelectual — outro caso ilustrativo da discriminação do trabalho da mulher —, dizia respeito ao descumprimento das Convenções Internacionais 100 e 111, da Organização Internacional do Trabalho, que versam sobre a igualdade entre homens e mulheres no que se refere a trabalhos exercidos e sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, em que cada uma dessas partes concerne à isonomia salarial, tal como se vê a seguir:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO DE IGUAL VALOR. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. 1. As Convenções Internacionais 100 e 111, da Organização Internacional do Trabalho, versam sobre igualdade entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, respectivamente. Ambas foram ratificadas pelo Brasil e segundo entendimento do Colendo Supremo Tribunal Federal, têm caráter de norma supralegal, dada a sua natureza de direitos humanos. 2. As normas internacionais previstas nas mencionadas Convenções devem ser aplicadas, especialmente, no que concerne à isonomia salarial e no tocante aos critérios interpretativos das normas infraconstitucionais. Objetiva-se conformar os seus conceitos aos parâmetros dispostos nos tratados internacionais de direitos humanos, havendo espaço, inclusive, para o controle de convencionalidade. 3. A pedra de toque revela-se no trabalho de igual valor, pois os requisitos dispostos no art. 461, da CLT, caso interpretados de forma restritiva, darão ensejo a discriminações entre pessoas cujo trabalho não tem valor distinto, considerando, ainda e principalmente, o direito fundamental ao trabalho decente e a dignidade humana. 4. Recurso ordinário conhecido e não provido no aspecto. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010313-58.2015.5.03.0075 (RO); Disponibilização: 27/06/2017, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 550; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli).

EMENTA: DANOS MORAIS - AFRONTA AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E DIGNIDADE HUMANA. Existem limites ao poder diretivo e estes começam pelo respeito à dignidade do trabalhador, enquanto indivíduo. A condição inadequada e humilhante imposta ao empregado, que, durante atividade de distribuição de panfletos, nas ruas, se obrigava utilizar perucas, óculos e pintura no rosto, afronta a garantia constitucional de intimidade da vida privada, honra e imagem do cidadão trabalhador, configurando prática vedada em lei e que atrai o alcance do art. 186 do nCC, de subsidiária aplicação à esfera juslaboral. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0002020-44.2013.5.03.0019 RO; Data de Publicação: 26/10/2015; Disponibilização: 23/10/2015, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 122; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Julio Bernardo do Carmo; Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhaes).

Conforme elencado no segundo capítulo, no qual se abordou sobre a questão legislativa do trabalho da mulher, Pereira (1999) destaca que o grito da contemporaneidade é o da igualdade dos direitos entre gêneros, raça, estrangeiro, classe social, etc., permitindo uma clareza de compreensão acerca das afirmações de Nocchi (2011) , que aponta que as convenções da OIT têm o desígnio de ser uma forma de atenuar as diferenças socioeconômicas do mundo.

É importante dizer também que a discriminação de gênero — pelos acórdãos analisados — revela que, embora a mulher moderna tenha alcançado muitas e importantes

conquistas, as ações ajuizadas no TRT-MG mostram que ainda existem muitas discriminações no mercado de trabalho quanto aos níveis salariais, em violação ao art. 7º, XXX da Constituição Federal, que é impositiva ao proibir diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Deve-se ressaltar, então, a leitura feita por Nocchi (2011), que aponta que as garantias jurídicas e legais devem ir além do seu aspecto formal, para impedir as discriminações praticadas contra as mulheres no âmbito das relações de trabalho. Isso corrobora os apontamentos de Caplan (2008), que argumenta sobre a existência de determinadas condicionantes que decorrem do processo de divisão e hierarquia do trabalho.

Ainda nessa seara, foi identificado que um dos casos de grande recorrência entre os julgados pelo TRT da 3ª Região tratava-se do descumprimento do pagamento de horas extraordinárias, um devido intervalo para descanso entre a jornada normal e as extraordinárias (previsto no art. 384 da CLT/1943). Esse fato gerou intenso debate na doutrina e na jurisprudência. Inclusive, era um entendimento sedimentado pelo TST, dando respaldo à maior necessidade de recomposição das forças da mulher empregada que tem a jornada de trabalho elástica, mediante o gozo de um intervalo mínimo de quinze minutos para esse fim.

Embora o dispositivo supracitado tenha sido revogado pela Lei nº 13.467, de 2017, o Egrégio Tribunal de Minas Gerais consolidou o entendimento do dispositivo do art. 384 da CLT/1943, visto que ele havia sido recepcionado pela CF/88 como direito fundamental à higiene, saúde e segurança, sendo aplicável indistintamente a todas as mulheres trabalhadoras, independentemente da categoria profissional.

Em relação a isso, exemplificam-se as decisões que caracterizam a discriminação sob a ótica da ordem, saúde e segurança, conforme explanação abaixo:

EMENTA: INTERVALO INTRAJORNADA. GOZO PARCIAL. PAGAMENTO INTEGRAL. O intervalo intrajornada deve ser gozado na integralidade do período mínimo previsto, dada sua função biológica e social, sendo destituída de amparo legal a flexibilização do horário destinado ao descanso e alimentação. Trata-se de consagração jurisprudencial de penalidade imposta ao empregador pela infração de direito básico do empregado, incluído dentro das normas de segurança e saúde do trabalhador e, portanto, irrenunciável e indisponível. Saliente-se que o pressuposto do direito à parcela em questão, segundo inteligência do parágrafo 4º do artigo 71 da CLT é o trabalho por mais de seis horas contínuas. Assim, não obstante tenha sido evidenciado o gozo parcial do intervalo intrajornada, tenho por devido o pagamento de uma hora extra por dia, com base no que dispõe o item I da Súmula 437 do Colendo TST. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0002582-53.2013.5.03.0019 RO; Data de Publicação: 20/11/2015; Disponibilização: 19/11/2015, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 161; Órgão Julgador: Primeira Turma;

Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt).

EMENTA: ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA C.R./88. DECISÕES do STF, DO TST E DESTE REGIONAL. O STF, o TST e este Tribunal Regional, em decisões ocorridas, em seus respectivos plenários, firmaram o entendimento que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela C.R./88. Referido dispositivo assegura à mulher empregada, em caso de prorrogação do horário normal, o direito a um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. Não concedido o intervalo, o empregador é obrigado a efetuar o pagamento do referido tempo, como extraordinário. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0000505-45.2015.5.03.0102 RO; Data de Publicação: 05/07/2016; Disponibilização: 04/07/2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 273; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Sercio da Silva Pecanha; Revisor: Ana Maria Amorim Reboucas).

EMENTA: BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. EXCEÇÃO DO ART. 224, § 2º, DA CLT. HIPÓTESE DESCARACTERIZADA. JORNADA DE SEIS HORAS. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Para a configuração da hipótese gravada no art. 224, § 2º, da CLT, não se exige que o empregado detenha amplos poderes de gestão ou representação do empregador, bastando o exercício de cargo de direção, gerência, fiscalização, chefia ou outras funções de confiança, além da percepção de gratificação equivalente a pelo menos um terço do salário do cargo efetivo. Em todos esses casos, porém, as atribuições cometidas ao obreiro apresentam como pressuposto uma fidúcia especial, destacada da confiança geral existente em todo vínculo empregatício, notadamente em virtude da autonomia, posição, alçada e/ou poder decisório que qualifica o cargo. Constatando-se que a autora não dispunha da fidúcia especial a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, impende reconhecer o direito à jornada de seis horas, com pagamento, como extra, da 7^a e 8^a horas laboradas. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0000188-67.2014.5.03.0139 RO; Data de Publicação: 17/02/2017; Disponibilização: 16/02/2017, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 1231; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F.Leao; Revisor: Fernando Luiz G.Rios Neto).

Verifica-se que a concepção da norma trata-se de uma proteção ao trabalho da mulher, entendimento exarado pelos autores Vianna, Sussekind e Maranhão (1974) e citado por Barros (2008): “um dos pontos mais importantes, sem a menor dúvida, entre as necessidades de proteção ao trabalho feminino, é o relativo à duração do trabalho, pois a mulher trabalhadora, ao deixar a loja ou oficina, encontra, ainda no seu lar, tarefas a realizar” (VIANNA, SUSSEKIND e MARANHÃO, 1974, p. 852 apud BARROS, 2008, p. 477-478).

Diante de todo o exposto, constata-se a indagação de Barros (2008), que diz: “Pelo que se pode observar, o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero, exatamente porque ele reflete a realidade social impregnada de estereótipos sexistas” (BARROS, 2008, p.83).

Frisa Nocchi (2011) que as mulheres são mais vulneráveis às discriminações por suas condições de mulher. Isso porque “a formalização do direito de não ser discriminado tem uma suficiente inserção no ordenamento jurídico brasileiro, por força da norma constitucional, da

legislação infraconstitucional e por normas do direito internacional recepcionada” (NOCCHI, 2011, p. 12).

Dessa forma, a presente pesquisa permite a compreensão de que os instrumentos legais não são usados em sua plenitude e, além disso, de que a cultura e as territorialidades são variáveis presentes e determinantes quando se trata de gênero e trabalho.

Ao serem analisadas as distinções preexistentes no mercado de trabalho, especialmente quanto à divisão sexual nesse contexto, verifica-se que as relações de gênero sofrem influência de muitos fatores, como sociais, históricos e culturais. E, de acordo com Rousseau (1981), a cultura patriarcal da sociedade, desde os tempos da colonização do Brasil, exerce grande influência nesse território, corroborando o estudo de Teles (2017), no qual se enfatiza o papel das práticas pedagógicas da Igreja Católica, que foi uma grande disseminadora da discriminação de gênero, ancorada nas relações de poder existentes.

Assim, a fim de assegurar os direitos sociais garantidos pela constituição, Nocchi (2011) elucida sobre como é importante a sociedade, o ordenamento jurídico e as políticas públicas reconhecerem a existência da desigualdade, com o objetivo de tornar possível a igualdade das mulheres com os homens, deixando de ser considerada um ser inferior e desigual (NASCIMENTO, 1997).

Scott (1990) sugere que as relações de gênero são como o primeiro modo de significar as relações de poder. Portanto, sabendo que a territorialização tem um sentido de dominação e apropriação do espaço — de acordo com Haesbaert (2004) —, tanto a efetivação dos direitos trabalhistas da mulher como as discriminações relacionam-se com um processo que se liga à forma como esse território produz os elementos materiais e imateriais, uma vez que é a partir exercício do poder por determinado grupo ou classe social que os territórios são socialmente construídos.

Embora a pesquisa inicial não tenha identificado a partir dos casos julgados a temática sobre a discriminação de ordem sexual, tem-se que, de acordo com o estudo levantado no quinto capítulo, no qual foi discutida a questão da discriminação do trabalho da mulher, o assédio sexual no Brasil não é uma prática recente. Entretanto, uma vez que a participação feminina no mercado de trabalho aumenta cada vez mais, sobe, simultaneamente, a sua exposição às práticas discriminatórias, tal como o assédio sexual.

Acrescenta-se ainda o medo da exposição pública de uma situação de discriminação e as dificuldades processuais — especialmente no que se refere ao ônus para comprovar a discriminação sofrida —, conforme razões apontadas por Lima (2008) para as poucas ações trabalhistas que envolvem o tema da discriminação, em geral, nas relações de trabalho.

Portanto, concernente à perspectiva da discriminação no âmbito da ordem sexual, tem-se que a doutrina reconhece que a conduta é caracterizada “por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho” (HUSBANDES, 1993, p. 133), para a qual é compreendida a reparação por dano moral.

Com base nisso, Barros (2013) entende que o assédio sexual por chantagem traduz, em geral, a exigência exercida pelo superior hierárquico ao seu subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. São os acórdãos exemplificados abaixo:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA POR DANOS MORAIS. DEVIDA. O assédio sexual por intimidação, também denominado assédio sexual ambiental, caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho em que é intentado. Evidenciado, no caso concreto, que a reclamante era importunada sexualmente por seu superior hierárquico, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo, além de acarretar abalo moral à trabalhadora, devida a indenização por danos morais, nos moldes dos artigos 186 e 927, do Código Civil. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0012567-65.2015.5.03.0087 (RO); Disponibilização: 23/06/2017; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Fernando Luiz G.Rios Neto).

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. RESCISÃO INDIRETA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Diante da comprovação do assédio sexual direcionado à reclamante, em ofensa à sua honra e dignidade, mostra-se correta a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho (artigo 483, "e", da CLT) e a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010418-68.2015.5.03.0064 (RO); Disponibilização: 17/08/2017; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Convocado Antonio G. de Vasconcelos).

Nessa análise, verifica-se que a caracterização do assédio sexual é evidenciada pela conotação sexual — ato não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho.

Podemos, assim, concordar com a defesa que Freitas (2001) preceitua acerca do aspecto de percepção das situações de assédio sexual, entendendo ser a referida forma de assédio um fenômeno decorrente das formas que o assediador dispõe para penalizar o outro lado, nas quais o *eu* se caracteriza pela prática do abuso de poder. Sobretudo, destaca-se que a prática e naturalização desse fenômeno estão centradas nas características culturais do território.

Por assim ser, a presente pesquisa pode contribuir, além de outros alcances, para a compreensão dos fatores territoriais a partir da dimensão cultural, no seio da qual a posição de

submissão da mulher é marcada, evidentemente, pelas relações de poder, muito bem explicadas por Raffestin (1993), teórico da concepção de um território revelado nas relações de poder entre os atores sociais.

Ademais, de acordo com os desdobramentos teóricos inseridos no quarto capítulo, no qual foram discutidas questões sobre relação de poder e de gênero a partir da temática territorial, os fatores de ordem cultural/simbólica inerentes às relações de poder e gênero exercem, evidentemente, influência sobre o território, uma vez que a territorialização tem um sentido de dominação e apropriação do espaço concebido, tanto de forma material quanto simbólica (HAESBAERT, 2004).

Dessa forma, podemos afirmar, assim como Haesbaert (1997), que o território é um processo de identificação, bem como podemos enfatizar a consideração de Saquet (2007), que afirma que o território é o resultado dos conflitos entre natureza e sociedade, ideia e matéria, dominação, controle e subordinação.

Frisa-se, então, que o poder se constitui nas relações sociais e culturais e que as diferenças de gênero erguidas nas relações de trabalho entre homens e mulheres é um campo de manifestação de poder. Essa constatação propicia o entendimento da organização da vida social, ou seja, as dimensões territoriais possibilitam compreender processos de mudanças sociais, políticas e econômicas (LIMA e MELLO, 2012).

Sobre essa questão, conforme discussão de Rocha (2011), observa-se que são explícitos os padrões e condutas que o poder definia como desejáveis ao comportamento feminino, na perspectiva do trabalho e submissão. O lugar da mulher no mercado de trabalho e sua posição de submissão sempre foram marcados pelas relações de poder.

Nesse sentido, de acordo com Quadros (2011), a discriminação do trabalho da mulher no Brasil é sempre um assunto muito atual, devido ao não reconhecimento igualitário do trabalho da mulher. Portanto, conforme Barros (2008), é preciso que o Direito brasileiro consiga superar a desigualdade de gênero, a fim de assegurar o pleno exercício da cidadania no campo do trabalho.

O gráfico 1, que será visto mais adiante, é resultado de um esforço para demonstrar as interfaces das principais discriminações de gênero sofridas pelas mulheres nas relações de trabalho, pontuadas pelos fatores de ordem jurídica, social e cultural presentes nas jurisprudências analisadas.

A imagem gráfica ilustra a desigualdade verificada na análise dos dados levantados, sobre os quais ocorreu uma análise e contagem das jurisprudências identificadas no segundo filtro da pesquisa de dados, dentre os quais foram extraídos 26 (vinte e seis) acórdãos. Feito

esse procedimento, eles foram reunidos conforme as subdivisões criadas para essa análise: pela ordem biológica, intelectual, de saúde e de segurança.

Deve-se esclarecer que nesse gráfico não foram incluídas as demandas atinentes às discriminações de ordem sexual referentes ao assédio sexual no trabalho, uma vez que tal nomenclatura não foi identificada no conjunto dos 26 (vintes e seis) julgados selecionados no segundo filtro da pesquisa de dados.

Sobre esse ponto, entre as razões elencadas por Lima (2008) para as poucas ações trabalhistas que envolvem o tema da discriminação em geral nas relações de trabalho estão o medo da exposição pública de uma situação de discriminação, principalmente uma situação de assédio sexual, e as dificuldades processuais – especialmente no que se refere ao ônus de comprovar a discriminação sofrida.

Diante do exposto, enfatiza-se a seguinte:

Ocorre que estes instrumentos legais não são usados em sua plenitude, especialmente pelo Judiciário trabalhista, de forma que sua eficácia se perde e a reparação da prática discriminatória não encontra resposta exemplar e inibidora. O olhar do Judiciário não enxerga a extensão do problema e não transforma essa realidade de desigualdades (NOCCHI, 2011, p. 12).

Os indicativos da literatura traduzem o atual cenário das discriminações de gênero situadas nas relações de trabalho, nas quais se destaca a temática inerente à ordem intelectual, referindo-se às questões voltadas para o assédio moral, contratação discriminatória, equiparação salarial por trabalho de igual valor, etc.

Ou seja, tais discriminações são latentes na sociedade contemporânea, embora as mulheres mantenham-se com maior nível de escolaridade e qualificação. Levantamentos realizados por Quirino (2012, p.95) apontam que: “As mulheres são mais escolarizadas do que os homens e também apresentam taxas de analfabetismo inferior. Os números de defasagem e a evasão escolar também são menores entre as mulheres”.

De acordo com Quirino (2012), segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira — INEP, a educação superior brasileira é predominantemente feminina.

Com base nas informações do Relatório Anual de Informações Sociais — RAIS, de 2016 (MTE, 2016, p.10), tomando como referência a participação das mulheres na força de trabalho ocupada, constata-se que, em 2016, a participação feminina ampliou-se em 2,4 p.p., alcançando participação de 44,0%, face a 56,0% para os homens.

Tabela 1. Brasil: emprego segundo sexo (2010/16).

Sexo:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Varição 2015/16
Homem	25.752.758	26.908.359	27.302.180	28.003.631	28.133.650	27.061.695	25.797.585	-4,9%
Mulher	18.315.597	19.402.272	20.156.532	20.944.802	21.437.860	20.999.112	20.262.613	-3,6%
Total	44.068.355	46.310.631	47.458.712	48.948.433	49.571.510	48.060.807	46.060.198	-4,2%

Fonte: MTb/RAIS.

Entretanto, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, segundo o Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS (MTE, 2016, p.22) aponta, em longo prazo o processo lento de encurtamento da distância entre a remuneração média masculina e feminina tende à estabilidade, e sempre se mostrando inferior ao salário médio.

Tabela 15. Brasil: remuneração segundo sexo – R\$ (2010/16).

ANO	HOMEM	MULHER	SALÁRIO MÉDIO
2010	2.811,54	2.327,40	2.609,90
2011	2.895,81	2.397,82	2.686,47
2012	2.992,87	2.460,71	2.766,35
2013	3.088,14	2.542,98	2.854,45
2014	3.144,65	2.590,95	2.904,59
2015	3.051,97	2.546,17	2.830,33
2016	3.063,33	2.585,44	2.852,62

Fonte: MTb/RAIS.

Nota: *Deflacionado a preços de Dezembro de 2016 pelo INPC/IBGE.

Pondera-se, por fim, que o problema da discriminação de gênero nas relações de trabalho, de acordo com Ramos Filho (2011), vai muito além da igualdade de acesso ao emprego. Mais que isso, deve ocorrer também igualdade de tratamento digno, de remuneração e, principalmente, de acesso à informação e abertura para o debate de ideias, elementos transformadores e propulsores de mudanças e da emancipação coletiva.

8 CONCLUSÃO

Desde a inclusão da mulher no mercado de trabalho — com passagem pelo crescimento urbano e pela industrialização, bem como pelos movimentos feministas — até os dias de hoje pode-se observar o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho de forma excludente. Ao longo dos anos, a legislação, em razão da demanda, lutas e reivindicações, alcançou várias mudanças, na busca de reduzir as desigualdades persistentes. No entanto, esses direitos não são efetivados. Qual a razão disso? Essa foi a questão principal que norteou este estudo.

Ao ser analisada a literatura do percurso histórico do trabalho da mulher ao longo dos anos, foi possível constatar que a evolução e as transformações vivenciadas por elas envolveram fatos históricos importantes, em aspectos culturais, religiosos, políticos, econômicos e relações de poder, para dar alguns exemplos. Em uma trajetória marcada pela naturalização da desigualdade de gênero e, ao mesmo tempo, por lutas reivindicatórias de uma posição de igualdade na sociedade e nas relações de trabalho, muitos avanços vieram como resultado. Essas mudanças colaboraram tanto para a transformação do território, marcado por mudanças de valores culturais e, conseqüentemente, das territorialidades, como na legislação.

Conforme demonstrado no primeiro capítulo, no qual foram feitas comparações de textos publicados pela CATCH (2017) entre o período de 1990 e 2014, observou-se que o panorama das diferenças entre o trabalho de homens e mulheres pouco mudou ao longo das décadas. A exemplo disso indicam os dados de 2017, publicados pela CATCH (2017), os quais demonstram que a diferença salarial entre homens e mulheres subiu de 52%, em 2005, para 75,38%, em 2017.

Quanto à legislação do trabalho da mulher, verificou-se, de forma progressiva, o advento de consideráveis instrumentos jurídicos de proteção ao trabalho da mulher, no âmbito internacional e nacional. Muitas dessas normas sofreram alterações no decorrer do tempo, na tentativa de evoluir nas questões de igualdade de direitos dos trabalhadores mulheres e homens, garantindo juridicamente a efetiva inserção das mulheres no mercado de trabalho.

No que se refere às alterações sofridas no decorrer dos anos, foi identificado que o direito do trabalho da mulher passou por três fases: primeiramente, pela fase da exclusão, quando não existia um direito que regulamentava a prestação de serviços da mulher; em segundo momento, pela fase da proibição, na qual sobrevieram as severas limitações ao exercício do trabalho da mulher, inclusive com a exigência da outorga marital; e, por último, adveio a fase da proteção, marcada por profundas mudanças tecnológicas e sociais,

promulgada pela Constituição Federal de 1988, compreendendo uma nova fase no direito do trabalho da mulher, isto é, com o advento do chamado direito promocional.

Entretanto, ao ser analisado o atual cenário, verificou-se uma falta de efetivação na aplicabilidade das normas estabelecidas. De acordo com Nocchi (2011, p. 22), “tais garantias jurídicas e legais não impedem as discriminações praticadas contra as mulheres, e, portanto, a noção de garantia que se pretende alcançar vai além do aspecto formal”.

Nesse contexto, são evidentes as lacunas existentes entre o dispositivo legal e a realidade do universo laboral feminino, caracterizando que a Lei positivada enfrenta problemas do ponto de vista de sua eficácia prática.

Diante disso, a indagação levantada neste trabalho foi pautada nessa lacuna, em questionamentos que buscaram compreender quais os fatores de ordem jurídica, social e cultural que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres, questão guiada por uma perspectiva territorial, da qual emanam as relações de gênero e poder.

Para subsidiar este estudo, foi abordada a questão da naturalização da divisão do trabalho, denunciada por Saffioti (1987) por meio de asseverações sobre o fato de existir uma naturalização do processo de discriminação da mulher, em um reforço à ideia de que o papel natural da mulher é o doméstico, pois é de sua natureza procriar.

Assim, apurou-se no terceiro capítulo que as distinções no mercado de trabalho restringem o acesso das mulheres ao direito de igualdade de gênero em um dado contexto sociocultural. Notou-se ainda que, em grande medida, a discriminação de gênero, em uma sociedade como o Brasil, por exemplo, tem uma conotação patriarcal.

Nessa busca de trazer respostas ao objeto central desta dissertação: “Quais os fatores de ordem jurídica, social e cultural — inerentes às relações de gênero e poder — que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres na sociedade contemporânea?”, observou-se que os elementos culturais que propiciam a naturalização das diferenças e submissão da mulher e, até mesmo, sua condição de ser inferior são alguns dos fatores que impedem a efetivação dos seus direitos.

Mais do que isso, essa naturalização está situada nas relações de poder, na concepção de território e nas relações de gênero que repercutem no âmbito do trabalho da mulher, encontrando no território o elemento constituinte de todas as relações humanas. Ou seja, são elementos materiais e imateriais que produzem o espaço-território. O território é um espaço de identificação, dependendo do grupo ou classe social a que se estiver referindo (HAESBAERT, 1997). Portanto, nesse território é reproduzido como elemento imaterial a

naturalização do papel da mulher como ser inferior, justificando as diferenças no mercado de trabalho e em todas as instâncias da vida social.

Assim, no quarto capítulo foi constatado que, para haver efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres, em um dado território, é necessário que este se transforme em lugar de construção de valores, pois o desenvolvimento territorial possibilita processos de mudanças sociais, políticas e econômicas, com a construção de novas territorialidades e de novas relações de poder, pautadas na igualdade de gênero e na real efetivação dos direitos, como também na mudança do panorama de desigualdade presente nas relações de trabalho da mulher.

No que concerne à discriminação do trabalho da mulher, o quinto capítulo pontuou as principais formas de discriminação constitutivas da desigualdade de gênero que perpetua no Brasil, haja vista que o país ainda se distancia do reconhecimento igualitário do trabalho da mulher.

Entre as causas de desigualdade, Barros (2008) observou que “o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero, exatamente porque ele reflete a realidade social impregnada de estereótipos sexistas (BARROS, 2008, p.83).

Portanto, para a compreensão do objeto desta pesquisa, é possível inferir que, apesar de ser concreta e visível, a discriminação da mulher no mundo do trabalho, através da sua naturalização, seja pela cultura, relações de poder ou territorialidades, parece ainda estar escondida atrás da mesma venda que cega os olhos da Justiça, conforme Nocchi (2011) assevera.

Nesse sentido, a análise jurisprudencial das formas de discriminação sofridas pelas mulheres no trabalho, conforme apresentação feita no sexto capítulo, contextualizou a realidade fática das relações de trabalho, com apontamentos sobre as decisões prolatadas pelo Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região – Minas Gerais, no período de 2015 a 2018. A partir disso, os dados levantados nas jurisprudências puderam ser analisados de acordo com as subdivisões criadas para a análise: de ordem biológica, intelectual, sexual, saúde e segurança.

Foi possível observar que o direito positivado nas leis: CF/1988, CLT e Convenções Internacionais, aparece impositivo na fundamentação dos acórdãos, a fim de restabelecer os direitos trabalhistas das mulheres pela decisão judicial (sentenças/acórdãos). Isso porque a norma positivada, como qualquer pacto social, é elaborada, em sua essência, em função das demandas sociais (econômicas, políticas e culturais).

Diante do objeto de pesquisa em questão, percebe-se a importância da compreensão dos fatores de ordem jurídica, social e cultural inerentes às relações de gênero e poder — e de territorialidades — como aspectos fundamentais para a efetivação do direito.

Como foi visto, a efetivação das leis protetivas do trabalho da mulher não dependem de sua existência em si mesma, mas de um conjunto de elementos presentes no território capaz de propiciar a sua efetivação, tal como a mudança dos valores sociais e culturais, colocando fim ao modelo machista.

Nessa perspectiva, a resposta à questão que norteia esta pesquisa evidencia um panorama amplo de discussão, cuja investigação se deu a partir da análise dos fatores de ordem jurídica, social e cultural — inerentes às relações de gênero e poder — que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres.

Ante o exposto, concluiu-se que a resposta ao objeto é ampla e não pode ser encerrada em uma resposta fechada e objetiva, pois são inúmeras as variáveis concernentes ao território, do qual emanam todas as relações humanas, influenciando, conseqüentemente, a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres. Contudo, com base nos argumentos aqui apresentados, podemos considerar ainda algumas afirmações.

De fato, a existência das leis vigentes deveriam conter qualquer ato discriminatório que represente restrição de direitos no mercado de trabalho entre homens e mulheres, como também a respeito de diversas outras formas de discriminação presentes na sociedade contemporânea.

Contudo, a conclusão de Barros (2008) se mostrou pertinente ao caso, uma vez que ele observou que o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero.

A partir disso, foi possível compreender melhor a existência dos fatores de ordem jurídica, social e cultural que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres.

Quanto aos fatores de ordem jurídica, entendeu-se que as leis devem conceber mudanças de acordo com a evolução da sociedade, no intuito de, cada dia mais, suprir as lacunas e priorizar a proteção do trabalho da mulher.

Aos fatores de ordem social, percebeu-se grande influência territorial, uma vez que o termo se refere a um espaço de identificação, no qual o processo territorial e o produto territorial são vividos pela sociedade a partir do exercício do poder, vinculando-se à territorialidade, que é resultado dos conflitos “natureza e sociedade, ideia e matéria, dominação, controle e subordinação” (SAQUET, 2005, p. 144).

Nesse sentido, pode-se considerar que a efetivação dos direitos da mulher resulta desses embates contínuos em um dado território e será sempre resultado dessas lutas.

Não obstante, quanto aos fatores culturais, compreendeu-se que eles se constituem nas relações de gênero, articuladas com as relações de poder, uma vez que ficou claro que a plena efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres depende da forma como culturalmente as questões de gênero são tratadas e da forma como as territorialidades são construídas.

De acordo com o apurado nesta pesquisa, a cultura, as relações de poder e as territorialidades são variáveis presentes e determinantes quando a questão diz respeito a gênero e trabalho, pois estão incrustadas em nossa sociedade. Assim sendo, compreende-se que a discriminação de gênero nas relações de trabalho se repercute através dos fatores citados, através da sua naturalização: seja pela cultura, relações de poder ou territorialidades, o que, a propósito, impede a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. P (Org.). **Gênero e trabalho na sociologia latino americana**. São Paulo: Alast, 1998.

ALMEIDA, E. L. **Gênero e negociação coletiva**: desigualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Curitiba: Juruá, 2014.

ALTTIMAN, C. N.; COSTA, S. G. **Revolução Feminina**: as conquistas da mulher no século XX. 2009. Trabalho de Conclusão do Curso de Administração de Empresas – Faculdade Eça de Queirós, Jandira-SP.

ANJOS, D. O trabalho da mulher e a legislação brasileira. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://danieledanhos.jusbrasil.com.br/artigos/405061977/o-trabalho-da-mulher-e-a-legislacao-brasileira>>. Acesso em: 23 jan. 2018.

ARAÚJO, M. J. O.; SIMONETTI, M. C. M. **Direitos humanos e gênero**. Curitiba: Terra de Direitos, 2013. v. 2. (Série Debates em Direitos Humanos).

BARROS, A. M. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1995.

_____. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Rev. Trib. Reg.Trab. 3ª Reg.** Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun.2008.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013.

BASSANEZI, C. Mulheres dos anos dourados. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2000.

BOURDIEU, P. Le capital social: notes provisoires. **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**, n. 3, p. 2-3, 1980.

BRUSCHINI, C. **Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos 70 e 80**: algumas comparações regionais. São Paulo: FCC, 1989.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n.110, p. 67-104, jul. 2000.

BRUSCHINI, C.; SORJ, B. (orgs.). **Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1994.

CALIL, L. E. S. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, v. 10, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 23 jan. 2018.

CAPLAN, L. Direitos sociais da constituição cidadã e as armadilhas ideológicas que levam a sua ineficiência: uma leitura a partir da teoria crítica. In: MONTESSO, C. J.; FREITAS, M. A.; STERN, M. F. C. (org.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008.

COELHO, L. M.; BAPTISTA, M. A história da inserção política da mulher no Brasil: uma trajetória do espaço privado ao público. **Rev. Psicol. Polít.** São Paulo, v. 9, n. 17, p. 85-99, jun. 2009.

CHAUÍ, Marilena. **O mundo da prática**. São Paulo: Ática, 2000.

COSTA, L. B. **Participação da mulher no mercado de trabalho**. São Paulo: IPE: USP, 1984.

EVANGELISTA, D. Direitos humanos das mulheres na esfera internacional. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://desievangalista.jusbrasil.com.br/artigos/403418064/direitos-humanos-das-mulheres-na-esfera-internacional>> Acesso em: 13 dez. 2017.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE eletrônica**. São Paulo, v. 41, n. 2, 2001.

GARCIA, I. S.; TOLFO, S. R. **Direito - trabalho; psicologia - organizacional e do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2011.

GURGEL, Y. M. P. **Direitos humanos, princípios da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho**. 2007. 314 f. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp0404776.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2017.

HAESBAERT, R. **O mito da desterritorialização: do “fim dos territórios” à multiterritorialidade.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

HARTL, J. 1960: Primeira pílula anticoncepcional chega ao mercado. **DW Brasil: notícias e análise do Brasil e do mundo**, 2017. Disponível em: <<http://www.dw.com/pt-br/1960-> Acesso em: 23. jan. 2018.

HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista latinoamericana de estudos del trabajo.** São Paulo, n. 7, p. 5-27, 1998.

_____. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres - um olhar do feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, A.; OLIVEIRA, E.; SOARES, V. (orgs.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho.** CUT-Brasil: São Paulo, 2004.

_____. A Precarização e a divisão recarização e a divisão Internacional e Sexual Internacional e Sexual do Trabalho. **Sociologias.** Porto Alegre, v. 11, n. 21, p. 24-41. jan./jun. 2009.

HUSDANDS, Robert. Análisis internacional de las leyes que sancionam el acoso sexual. **Revista Internacional Del Trabajo.** Ginebra, v. 112, n. 1, p. 109-137, 1993.

JAKUTIS, P. **Manual de estudo discriminação no trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

LEITE, J. Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial: o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português. PENIDO, L. O. (coord). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho.** Brasília: ESMPU, 2006.

LEITE, M. P. Tecendo a precarização: gênero, trabalho e emprego na indústria de confecções de São Paulo. **Trab. Educ. Saúde.** Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 57-94, mar. 2004.

LIMA, F. A. A proibição da discriminação na constituição Federal de 1988 e a ausência de normas infraconstitucionais adequadas para a regulação deste importante princípio. **UPO**, 2008. Disponível em: <<http://aulavirtual.upo.es:8900/webct/urw/lc102116011.tp0/cobaltMainFrame.dowebct>>. Acesso em: 23. jan. 2018.

_____. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2006. p. 251-260.

LIMA, M. L. C.; MÉLLO, R. P. As vicissitudes da noção de gênero: por uma concepção estética e antiessencialista. **Gênero na Amazônia**. Belém, n. 1, jan./jun., 2012.

LOPES, M. S. **Reforma trabalhista e previdenciária e direitos da mulher - as perspectivas da relação de trabalho no Brasil**: as reformas sindical e trabalhista. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

MELO, M. A. M. T. Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução. **JurisWay**, 2011. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>. Acesso em: 23. jan. 2018.

MONTESSO, C. J. et al. (orgs.). **Direitos sociais na constituição de 1988**. São Paulo: LTr, 2008. p. 119-133. v. 1.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 14 ed. rev. São Paulo: Saraiva, 1997.

NEVES, M. A.; CARVALHO NETO, A. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, M. I. B. **Trabalho e gênero**: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Edit. 34, 2000.

NOCCHI, A. S. O. Discriminação da mulher: o olhar do judiciário trabalhista. In: RAMOS FILHO, W. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2011. v. 3. (Coleção Mirada a Bombordo).

NOGUEIRA, C. M. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revistas Eletrônicas–AURORA**, v. 4, n. 6, p. 59-62, ago. 2010.

PEREIRA, R. C. A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA, 1, 1999, Belo Horizonte. **Repensando o direito de família**. Belo Horizonte: Del Rey, 1999. p.161-173.

PERROT, M. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

QUADROS, G. M. **A discriminação do trabalho da mulher no Brasil**. 2011. Artigo extraído do trabalho de Conclusão de curso na Faculdade de Direito da Pontifca Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

QUEIROZ, F. M. **Não se rima amor e dor: cenas cotidianas de violência contra a mulher.** Mossoró, RN: UERN, 2008.

QUERINO, R. Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos. **Revista Tecnológica e Sociedade**, v. 8, n. 15, p. 90-102, 2012.

RAFFESTIN, C. **Por uma geografia do poder.** São Paulo: Ática, 1993.

RAMOS FILHO, W. **Trabalho e regulação no estado constitucional.** Curitiba: Juruá, 2011. v. 3. (Coleção Mirada a Bombordo).

ROCHA, S. R. **O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988.** Rio de Janeiro: Forense, 1991.

ROUSSEAU, J. J. **Do contrato social.** São Paulo: Hemus, 1981.

RUSSOMANO, M. V. **Curso de direito do trabalho.** Curitiba: Juruá 2012.

SACK, R. D. Human territoriality: a theory. **Annals of the Association of American Geographers**, 73 (1), p.55-74, 1983.

_____. **Human territoriality: its theory and history.** Cambridge: Cambridge University Press, 1986.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** Petrópolis: Vozes, 1976.

_____. **O poder do macho.** São Paulo: Moderna, 1987.

_____. Rearticulando gênero e classe social. In: BRUSCHINI, C.; COSTA, A. O. **Uma questão de gênero.** Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

_____. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAQUET, M. A. O território: diferentes interpretações na literatura italiana. In: RIBAS, A. D.; SPOSITO, E. S.; SAQUET, M. A. (org.). **Território e desenvolvimento: diferentes abordagens**. Francisco Beltrão: UNIOESTE, 2005.

_____. **Abordagens e concepções sobre território**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

_____. Por uma abordagem territorial. In: SAQUET, M. A.; SPOSITO, E. S. **Territórios e territorialidades: teorias, processos e conflitos**. São Paulo: Expressão Popular: UNESP, 2009.

_____. **Abordagens e concepções sobre o território**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade**, v. 16, n. 2, 1990.

SILVA, K. A. T.; CAPPELLE, M. C. A. Mulheres da vida (nada) fácil: preconceitos de gênero e precarização do trabalho na prostituição. In: VIEIRA, A.; CARRIERI, A. P. **Gênero e saúde na dinâmica do trabalho: a saúde da mulher em foco**. Curitiba: Juruá, 2016.

STADUTO, J. A. R.; KRETER, A. C. **Gênero e território: um documento balizador para o oeste do Paraná**. Foz do Iguaçu: Parque Itaipu, 2017.

STEARNS, P. N. **História das relações de gênero**. Trad. Mirna Pinsky. São Paulo: Contexto, 2007.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **ERA**. São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul./set., 1997.

TELES, M. A. A. **Breve história do Feminismo no Brasil e outros ensaios**. São Paulo: Editora Alameda, 2017.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Jurisprudência**. Disponível em:
<<https://portal.trt3.jus.br>>. Acesso em: 12 dez. 2017.