
O Princípio da Isonomia e os Direitos da Mulher ao Trabalho e ao Emprego

Gabriela Damião Cavalli

Grande alicerce da existência humana, o princípio da igualdade evolui na mesma proporção da evolução da sociedade.

O respectivo informativo constitucional apresenta corolários tanto negativos quanto positivos, à medida que serve de fundamento a comandos de índole proibitiva, de um lado, e produz normas que criam deveres de agir em conformidade com certos padrões¹.

Assim também no Direito do Trabalho, onde o princípio da igualdade busca a isonomia substancial e verdadeira entre as partes, buscando-se a proteção do empregado, parte mais fraca da relação de trabalho.

¹ A respeito, pontua magistralmente Celso Antônio Bandeira de Mello, em obra clássica sobre o tema: “A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes. Em suma: dúvida não padece que, ao se cumprir uma lei, todos os abrangidos por ela não de receber tratamento parificado, sendo certo, ainda, que ao próprio ditame legal é interdito deferir disciplinas diversas para situações equivalentes” (Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade. 3.ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 10).

A não discriminação está caracterizada, desta forma, como um princípio proibitivo, pelo qual se procura impedir o tratamento desigual e desvantajoso para grupos particulares de trabalhadores, como é o caso das mulheres. De outro prisma, as regras referentes à igualdade material das relações de trabalho, como o princípio *pro operario* (aplicável na interpretação de normas) e o da “norma mais favorável” (aplicável no conflito positivo de normas), caracterizam-se como regras positivas que obrigam o intérprete a certa atitude².

A promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação caracterizam o núcleo das discussões do chamado “Trabalho Decente”, que para a OIT (Organização Internacional do Trabalho) *é um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, sem quaisquer formas de discriminação, e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho*³.

2 MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro. São Paulo: LTr, 2002, p. 15.

3 O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo

A promoção da igualdade entre homens e mulheres é um elemento essencial para alcançar o trabalho decente, que está fundado em quatro eixos: 1) a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres; 2) a extensão da proteção social; 3) promoção e fortalecimento do diálogo social e; 4) respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, aprovada em 1998⁴.

O estudo das relações de gênero no âmbito do direito social ao trabalho pode ser considerado, simultaneamente, clássico-moderno e atual, tendo em vista a histórica opressão do gênero feminino e o atual esgotamento do paradigma do gênero masculino. Essas relações, ainda que rotineiramente sejam baseadas em construções políticas, sociais, econômicas e jurídicas sutis, que atribuem às mulheres papéis compatíveis com a maternidade e o casamento, restringindo sua participação nos espaços públicos e o gozo de muitos direitos fundamentais sociais, carecem da

social (Disponível em <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>, acesso em 26 de fevereiro de 2017).

4 A Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho está baseada nas seguintes Convenções Internacionais: Liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98); Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105); Abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182); Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor (Convenção 100) e Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção 111).

transformação de valores em prol da vivência do princípio da igualdade⁵.

Apesar de certa evolução nas discussões sobre igualdade, é na seara do direito social ao trabalho que as questões de igualdade de gênero têm sido mais negligenciadas. Imperiosa, assim, a análise do quanto o Direito contribui para a construção, o reforço ou a desconstrução de tal realidade.

A respeito, preceitua Mônica Nicknich:

Sabe-se que CRFB/1988 estendem à categoria “igualdade” a qualidade de princípio jurídico, de forma a concebê-la como verdadeiro marco na direção do que seria justo. Essa categoria aparece vinculada à satisfação das necessidades do ser humano, como o direito social ao trabalho, e se mostra como uma forma de proteção e respeito à dignidade dos diferentes gêneros. A efetivação do direito social das mulheres ao trabalho necessita da aplicação do princípio da igualdade para além da mera positivação no texto constitucional, visando assim coibir desigualdades e discriminações injustas, bem como contribuir para o reconhecimento das diferenças em franca oposição a concepções igualitárias massificadoras⁶.

A reflexão acerca da questão da desigualdade de tratamento em relação aos gêneros passa pela tensão que sempre existiu entre o texto constitucional proposto e o sentido que alcança a sua aplicação em situações concretas. Isso coloca o Direito diante de vários

caminhos e posturas a serem tomadas, todas ligadas, no entanto, às condições de acesso da mulher ao trabalho.

Nesse sentido, cumpre destacar as palavras de Luciana Temer Castelo Branco:

A verdade é que o problema de concretização dos direitos das mulheres não está dissociado da concretização de todos os demais direitos fundamentais. A luta pela positivação dos direitos foi grande, mas o desafio de sua efetivação é ainda maior. Neste marco, inscreva a adoção de medidas afirmativas ou de ação positiva, que tem por objeto o alcance da igualdade real. A função das ações afirmativas é promover a igualdade de oportunidades. Não visam o reconhecimento da igualdade de tratamento, o que já foi firmado pela Constituição, mas instituir meios necessários para torná-la efetiva. O principal objetivo dessas medidas é a eliminação dos estereótipos a respeito do papel do homem e da mulher na sociedade e, com isso, promover maior participação feminina em espaços considerados “naturalmente” masculinos⁷.

É a conjugação da desigualdade com a discriminação que define o pensamento dominante acerca do direito social das mulheres ao trabalho no Brasil, ou seja, trata-se de uma cultura jurídica positivista, de inspiração patriarcal e neoliberal, que autoriza o discurso da igualdade formal, mas não a projeção singular feminina para além da esfera privada⁸.

5 NICKNICH, Mônica. Direito, Trabalho e Mulher: Diálogos com o Princípio da Fraternidade. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016, p. 191.

6 NICKNICH, Mônica. Obra citada, p. 191.

7 BRANCO, Luciana Temer Castelo. O Feminino e o Direito à Igualdade: Ações Afirmativas e a Consolidação da Igualdade Material. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) Manual dos Direitos da Mulher. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 82.

8 NICKNICH, Mônica, Obra citada, p. 192.

Tem-se, assim, como normal a alocação diferenciada entre homens e mulheres no mercado de trabalho, a chamada divisão sexual de trabalho, onde a base se relaciona com os papéis sexuais predeterminados para cada um.

Novamente nos valemos das lições de Nicknich:

Nos espaços de interlocução da sociedade com o Estado, verdadeiros centros de poder historicamente dominados por homens, verifica-se uma construção política sutil, que atribui às mulheres papéis compatíveis com a maternidade e o casamento, restringindo sua participação dos espaços públicos e o gozo de muitos direitos fundamentais sociais. Ainda que se verifique certa evolução nas discussões sobre liberdade, igualdade e fraternidade em relação ao gênero feminino, é na seara do direito social ao trabalho que aspectos como a discriminação e a desigualdade têm sido negligenciados. Sabe-se que a pobreza, a exclusão social e a dificuldade de acesso ao trabalho constituem situações recorrentes para boa parte da população brasileira. No entanto, o gênero feminino vivencia uma vulnerabilidade especial em relação a tais questões⁹.

Apesar dos avanços dos últimos anos quanto à redução das desigualdades entre homens e mulheres, ainda persiste no mercado de trabalho a distância em termos de salários e produtividade. De acordo com o relatório “Igualdade de gêneros e desenvolvimento 2012, divulgado pelo Banco Mundial (BIRD), nos últimos 25 anos, realmente o crescimento sustentado foi

9 NICKNICH, Mônica, Obra citada, p. 193.

particularmente eficiente para reduzir tais disparidades, mas, sozinho, não resolverá as diferenças no futuro. Países em desenvolvimento, cujas economias avançaram mais depressa, mostraram uma evolução mais rápida. Mas as desigualdades ainda são enormes e o seu custo deve ser alto no mundo globalizado do século XXI. Se as mulheres tiverem as mesmas oportunidades de emprego e posições de comando, assim como salários equivalentes aos dos homens, a produtividade no mundo pode aumentar de 3% a 25%, dependendo do país. Na América Latina, este ganho pode variar de 4% a 16%¹⁰.

10 Ainda de acordo com o referido relatório, a produtividade agrícola pode ter um incremento de 2% a 4,5% se as mulheres tiverem o mesmo acesso que os homens a insumos e equipamentos. A maior demanda das economias dos países em desenvolvimento acabou por inserir mais mulheres no mercado de trabalho. No mundo, elas já são mais numerosas nas universidades e tiram notas melhores do que os homens. Enquanto passou de 17,7 milhões em 1970 para 77,8 milhões o número de universitários, o exército de universitárias, que era de 10,8 milhões em 1970 disparou para 80,9 milhões, deixando para trás os homens da academia. Mas se elas estão mais preparadas, seus salários continuam mais baixos. No Brasil, a diferença é de 25%, contra 12% da Argentina e 20% do México, segundo o Bird. Na política, a participação feminina é especialmente desproporcional pelo mundo. Enquanto na África do Sul e na Holanda 45% e 41% dos assentos do parlamento eram ocupados por mulheres em 2010, na Arábia Saudita, não há vagas para elas. Na América Latina, a média é de 24%, o que levou o Bird a destacar a situação precária brasileira, onde o número de cadeiras passou de 5% em 1990 para 9% em 2010, mas só perde para a Colômbia na região, que ficou com 8% em 2010. No mesmo ano, só seis países em desenvolvimento e onze ricos tinham mais de 25% de mulheres ministras em 2010. No Brasil, apesar da evolução positiva, as mulheres ainda são donas de apenas 11% das terras no

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), a diferença dos salários entre homens e mulheres está caindo ao longo da última década, mas elas ainda recebem, em média, quase 25% a menos. Em 2004, a proporção era de que a remuneração média feminina correspondia a 62,9% da masculina. Caiu, em 2015, para 76,1% do rendimento de trabalho deles. O rendimento médio real mensal, em 2004, era de R\$ 912 para as mulheres e R\$ 1.449 para os homens. Embora ainda desequilibrada, em 2015 essa conta ficou menos desigual: as mulheres ganhavam em média R\$ 1.432 e os homens, R\$ 1.965¹¹.

Brasil, contra 27% no Paraguai. Mais da metade delas recebe suas propriedades por meio de herança familiar e 37% compram no mercado imobiliário, ao passo que apenas 22% homens herdam e 73% adquirem seus imóveis no mercado. A falta de acesso das mulheres a serviços e infraestrutura básicos ainda chama atenção no país, onde um quarto do custo de quem recebe atendimento médico em um hospital está relacionado a transporte. É a mesma proporção registrada em Burkina Faso. O problema é que, sem estes serviços, como creches, diminuem as chances da população feminina de ganhar mobilidade, e, por isso, ter acesso a empregos e maiores salários. As diferenças entre as mulheres as ricas e as mais pobres também é imensa, e estas últimas têm bem menos acesso a serviços e infraestrutura. Em retrato do mercado de trabalho brasileiro, o estudo mostra que os patrões ainda são os homens, que ocupam 70% dos postos de empregadores. Eles também são maioria entre os trabalhadores por conta própria, com 53% da mão de obra masculina, e dos assalariados, com 53%. No universo dos serviços não remunerados são as mulheres que se destacam, com 72% do total. No Brasil, também há mais mulheres com empregos informais (Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em 26 de fevereiro de 2017. Para a versão em inglês: <http://www.worldbank.org>. Acesso em 27 de fevereiro de 2017).

11 Em apenas um Estado no país o rendimento médio feminino é

E mais: o Brasil tem uma das maiores diferenças entre salários de homens e mulheres com o mesmo nível de formação analisadas no relatório *Education at a Glance 2015: Panorama da Educação*. A renda média de uma mulher com educação superior no país representa cerca de 62% da renda média de um homem com o mesmo nível de escolaridade. Com o resultado, o Brasil aparece em sexto lugar na avaliação dessa disparidade, dentre os países que disponibilizaram dados. A publicação mostra que, no Brasil, 72% de homens com ensino superior ganham mais que duas vezes a média da renda nacional. Entre as mulheres isso ocorre com 51% das que têm ensino superior. O salário das mulheres representa cerca de 65% do dos homens com a mesma formação e faixa etária. No Brasil, as mulheres também são maioria entre os que não estudam nem trabalham. Em 2014, 27,9% das mulheres de 15 a 29 anos estavam nessa situação, enquanto 12,7% dos homens estavam no grupo. As médias da OCDE são respectivamente 17,9% e 13,2%¹².

maior que o masculino. Em Roraima, as mulheres receberam R\$ 1.788, valor 0,8% maior que os ganhos dos homens naquele local. No Mato Grosso do Sul, no entanto, elas recebem apenas 67,3% do rendimento deles, segundo informações do IBGE (Diferença salarial entre homens e mulheres cai, mas ainda passa de 20%. Publicado em 25 de novembro de 2016. Disponível em <http://www.valor.com.br/brasil/4787191/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-cai-mas-ainda-passa-de-20>. Acesso em 25 de fevereiro de 2017).

12 Fonte: Brasil ocupa 6º lugar em avaliação sobre disparidade salarial entre gêneros. Publicado em 24 de novembro de 2015. Disponível em <http://www.ebc.com.br/educacao/2015/11/brasil-ocupa-6o-lugar>

De cada 100 cadeiras existentes no alto escalão de empresas brasileiras listadas em bolsa de valores, apenas 8 são ocupadas por mulheres. Essa proporção pouco mudou durante 15 anos, de acordo com estudo realizado por um grupo de pesquisadores da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas em São Paulo (FGV-SP). A diversidade em cargos dessa natureza é um tema controverso pois, ao mesmo tempo em que se defende maior participação feminina na alta cúpula das organizações, como viabilizar isso é o principal ponto de discussão. A implantação de cotas para mulheres em conselhos de administração é prevista por lei em alguns países da Europa e tem se mostrado uma solução para equilibrar os quadros das empresas. Porém, a saída é criticada, de um lado, por quem defende a meritocracia, e de outro, quando não vem acompanhada de ações afirmativas, como paridade salarial ou políticas que ajudem a conciliar carreira e maternidade, por exemplo¹³.

em-avaliacao-sobre-disparidade-salarial-entre-generos. Acesso em 25 de fevereiro de 2017.

¹³Em 2003, a Noruega foi o primeiro país a aprovar uma lei que determinou que pelo menos 40% dos membros do conselho de administração de qualquer companhia devem ser mulheres. A lei entrou integralmente em vigor em 2008, quando as empresas de capital aberto deveriam estar adaptadas à regra. Na esteira, França, Espanha, Holanda, Bélgica e Itália também aderiram ao sistema de cotas, exigindo inclusive a paridade salarial, no caso das organizações francesas, para evitar a participação feminina apenas para cumprir a regra, sem formalidade, sem remuneração. A Austrália adotou solução menos rígida, ao exigir de suas empresas a divulgação das políticas de

Como salienta Fabíola Marques, além de todas essas diferenças apresentadas entre homens e mulheres no mercado de trabalho, as empregadas do sexo feminino, em média, trabalham mais do que os homens, contando-se a jornada de trabalho e os afazeres domésticos. Ao se conjungarem as informações relativas às horas de trabalho dedicadas às tarefas domésticas e de cuidado com menores, idosos e doentes com aquelas referentes à jornada exercida no Mercado de trabalho, constat-se que, apesar de a jornada semanal média das mulheres no mercado de trabalho ser inferior à dos homens (36 contra 43,4 horas), ao se computar o tempo de trabalho dedicado aos afazeres domésticos (22 horas para elas e 9,5 para eles), a jornada média semanal total feminina alcança 58 horas e ultrapassa em 5 horas a masculina (52,9).

Ainda que as mulheres ocupem cada vez mais postos no mercado de trabalho, elas ainda são a maioria dentre os desempregados, possuem salários inferiores aos dos homens, têm dificuldade maior em

promoção de diversidade do padrão *comply-or-explain*, bem como a Islândia e Finlândia. A Alemanha se movimentou após discussões da assembleia de seu principal banco, o Deutsche Bank, e a África do Sul já adota a regulação para as empresas que vão à bolsa em busca de recursos (Fonte: Cotas para mulheres em cargos de gestão dividem opiniões. Publicado em 11 de novembro de 2014. Disponível em <http://economia.estadao.com.br/noticias/governanca,cotas-para-mulheres-em-cargos-de-gestao-dividem-opinioes,1589058>. Acesso em 23 de fevereiro de 2017).

chegar aos postos de gestão e, ainda, são responseveis quase exclusivas pelas atividades domésticas¹⁴.

A História revela que o panorama nunca foi favorável ao sexo feminino.

Durante a Revolução Industrial, no século XVIII, o trabalho da mulher foi aproveitado em larga escala. Os empregadores preferiam a s trabalhadoras do sexo feminino porque estas, apesar de realizarem as mesmas atividades, recebiam salaries inferiores aos dos homens. Na ausência de proteção legislativa, as mulheres trabalhavam 14 ou 16 horas diárias, com baixos salários e sujeitas a todo tipo de exposição prejudicial à saúde, além de acumular, na sua totalidade, as obrigações domesticas e familiares.

O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher, em épocas remotas, dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole domestica. Diante destes problemas, as primeiras leis trabalhistas se voltaram à proteção da mulher e também do empregado menor de idade¹⁵.

Na Inglaterra, em 1842, o “*Coal Mining Act*” proibiu o trabalho da mulher em subterrâneos; em 1844, o

“*Factory Act*” reduziu a jornada de trabalho para 12 horas e proibiu o trabalho noturno para as mulheres; e em 1878, “*Factory and Workshop Act*” fixou a jornada seminal feminine em 55h30 na indústria têxtil e em 60h nas outras fábricas, com exclusão do domingo.

Também na França, em 1848, surgiram leis de proteção ao trabalho da mulher; e em 1891, o Código Industrial da Alemanha ficou regras mínimas de proteção ao trabalho feminino.

A preocupação de coibir a exploração do trabalho feminino e estrangeiro constou da Constituição do México de 1917. O mesmo princípio foi previsto a seguir, na Alemanha, pela Constituição de Weimar, em 1919.

Com o intuit de sanar as desigualdades apontadas e combater a discriminação, o Tratado de Versailles (1919) consagrou internacionalmente o princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor”, o qual também foi inserido no preâmbulo da Constituição da OIT. A partir de então, o princípio da igualdade salarial se incorporou ao direito positivo de diversos países, figurando em várias Constituições como regra básica do Direito do Trabalho. O mesmo princípio integrou a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, em Paris, da qual o Brasil foi signatário¹⁶.

14 MARQUES, Fabíola. A Mulher e o Direito ao Trabalho e ao Emprego em Igualdade de Condições com o Homem. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) Manual dos Direitos da Mulher. São Paulo: Saraiva, 2013, 288-289.

15 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 908-909.

16 MARQUES, Fabíola. Obra citada, p. 290.

Em 1951, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção n. 100, que entrou em vigor no plano internacional em 1953. Essa Convenção foi complementada pela Recomendação n. 90, e reiterou a identidade de salário entre homens e mulheres, tendo sido ratificada por 107 países, inclusive pelo Brasil.

A Convenção n. 111, de 1958, estabeleceu “discriminação” como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em material de emprego ou profissão”¹⁷.

Com a mesma preocupação, em 1962 foi aprovada a Convenção n. 117, na 46. Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, que traçou os objetivos e normas básicas da política social, com a finalidade de promover melhoramentos nos setores de higiene pública, habitação, instrução pública, bem-estar infantil, condição da mulher, condições de trabalho, remuneração dos assalariados e dos produtores independentes, a proteção dos trabalhadores migrantes, a segurança social, o funcionamento dos serviços públicos e a produção em geral¹⁸.

Importante destacar também o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que

17 *Idem*, p. 291.

18 *Idem*, p. 292.

foi aprovado na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1966, em Nova York, que reconhecia o direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis.

Fundamental também a Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres convocada pelas Nações Unidas, em setembro de 1995, em Beijing, na China, cujo resultado é uma agenda para o empoderamento das mulheres, que busca acelerar a participação das mulheres em todas as esferas da vida pública e privada por meio de uma participação plena e igualdade na vida econômica, social, cultural e política de tomada de decisão¹⁹.

Por todo o histórico de abusos, denota-se imperioso que as mulheres recebam uma proteção especial da legislação trabalhista. Mas não basta apenas que as condições de trabalho sejam mais vantajosas; é fundamental “uma mudança de paradigmas para que seja possível a verdadeira igualdade entre os sexos”²⁰.

No Brasil, poucos são os dispositivos legais que distinguem o trabalho do homem e o da mulher, apesar das garantias já existentes.

Vale lembrar que o Código Civil de 1916 considerava a mulher relativamente capaz. Seguindo esta orientação, o art. 446 da CLT, revogado pela Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989, presumia autorizado pelo marido

19 MARQUES, Fabíola. *Obra citada*, p. 293.

20 *Idem*, p. 289.

o trabalho da mulher casada. Mas o marido tinha o direito de pleitear a rescisão do contrato de trabalho de sua esposa, se o emprego viesse a acarretar “ameaça aos vínculos da família” ou “perigo manifesto às considerações peculiares da mulher”. Neste sentido, a atual redação do art. 792 da Consolidação ainda estabelece que as mulheres casadas “poderão” pleitear seus direitos perante a Justiça do Trabalho, “sem a assistência de seus pais, tutores ou marido”.

Algumas destas normas foram revogadas pela Constituição Federal de 1988. Entretanto, a CLT mantém dispositivos que protegem o trabalho da mulher para evitar toda e qualquer forma de discriminação. Mas é necessária uma mudança de mentalidade, com uma visão mais profunda sobre o tema²¹.

21 Marques destaca o posicionamento machista e atrasado de alguns doutrinadores trabalhistas. Para ela, a discriminação é tão enraizada que alcança juristas de renome, como Roberto Barreto Prado, que sustentava que “não constitui motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher, o fato dela haver contraído matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez”. O autor, entretanto, ressalta que o matrimônio é ato de alto significado moral, sempre recebido festivamente, e nunca poderá contar aspectos que possam justificar a rescisão do contrato de trabalho. Já o mesmo não acontece com a gravidez, a qual, ainda que excepcionalmente, pode produzir escândalo incompatível com o meio de trabalho, como seria o caso da empregada solteira que engravidasse. A empregada nessa situação, ao seu ver, poderia ser despedida por justa causa, sem direito a receber qualquer indenização, não por causa de sua gravidez, mas simplesmente em consequência dos atos anteriores a esse estado, agora denunciados de modo público, notório e irretorquível. Segundo ele, estaria patente o seu mau procedimento, com reflexos positivos no ambiente da empresa, o qual nem sempre é complacente com

Com efeito, na maioria das questões relativas ao trabalho, não existem mais diferenças legais entre as atividades desenvolvidas pelo homem ou pela mulher.

Isso porque, no campo das relações laborais, nas últimas décadas, a progressiva incorporação das mulheres se traduziu em uma transformação significativa do mercado de trabalho. Este é um dos processos sociais que mais contribuíram para a transformação da estrutura sociolaboral e da organização da vida familiar e pessoal das mulheres e homens.

Mas, é bom que se diga, em que pese a evolução ascendente nos índices de inserção laboral feminina, a realidade confirma que esta participação nas relações trabalhistas enfrenta múltiplas dificuldades, relacionadas com as funções sociais diferenciadas que, cultural e historicamente, são impostas aos homens e às mulheres; entraves que culminam em altos custos para a conciliação entre o ambiente laboral e a esfera privada.

Importante destacar as palavras de Paulla Christianne da Costa Newton:

Neste patamar, os estorvos multiplicam-se em relação às mulheres. Principalmente, quando presentes outros fatores acessórios, como a idade fértil, estado civil, deficiência, entre outros. Com efeito, a macrossituação de discriminação e violência contra as mulheres, em vários segmentos do cotidiano, determina a prevalência de rótulos

desvios dessa ordem (Idem, p. 294).

e estigmas sobre a suposta debilidade deste coletivo, transmitindo uma imagem nebulosa de baixa produtividade, absentismo e falta de compromisso com a sua trajetória profissional. As mulheres não se inserem no mercado de trabalho com os mesmos recursos e mobilidade que os trabalhadores do sexo masculino, sempre há que eliminar arcaicas barreiras preconceituosas, secularmente arraigadas no imaginário social - elementos que inviabilizam a concorrência em igualdade de condições e oportunidades. Neste panorama, o trabalho não remunerado, irregular ou em condições degradantes e a carência de formação básica e/ou profissional majoram os riscos de marginalização econômica e social²².

Em uma economia cada vez mais global e interdependente, o capital humano constitui um fator-chave para a concorrência com garantia de êxito. Por isso, a formação se erige como objetivo estratégico para reforçar a produtividade e a competitividade, assim como para potencializar a empregabilidade dos trabalhadores em um contexto balizado por constantes e céleres transformações.

Tal cenário contribui para maximizar os desequilíbrios sociais, caso não se adotem medidas que auxiliem as mulheres na adaptação aos novos parâmetros e exigências no mercado laboral e às necessidades emergentes²³.

22 NEWTON, Paulla Christianne da Costa. A Tutela Jurídica da Mulher à Luz do Direito do Trabalho: os Direitos Decorrentes da Maternidade como Paradigmas Imprescindíveis à Consequência do Desenvolvimento Social. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) Manual dos Direitos da Mulher. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 315.

23 NEWTON, Paulla Christianne da Costa. Obra citada, p. 315.

Em que pese a realidade fática, fato é que juridicamente, como já salientado, não existem mais diferenças entre as atividades desenvolvidas pelo homem ou pela mulher²⁴.

A legislação trabalhista estabelece que, assim, como o homem, a mulher adquire a maioria trabalhista aos 18 anos de idade. Antes disso, a mulher poderá trabalhar a partir dos 14 anos, como aprendiz, conforme o art. 428 da CLT, ou como empregada, a partir dos 16 anos, conforme as normas de proteção ao trabalho do menor que proíbem o trabalho em regime de horas extraordinárias, em ambiente perigoso ou insalubre, e em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

No que tange à remuneração, a CF88 estabelece que não deve existir diferença salarial entre homens e mulheres (art. 7o.,XXX). Observando o mesmo princípio, a Consolidação trabalhista prevê que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo (Art. 461, CLT).

Assim como a dos homens, a jornada de trabalho da empregada mulher é de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, salvo nos casos em que seja fixada duração inferior, conforme estabelece o art. 373 da

24 É o que estabelece a CLT:

Art. 372: Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidem com por atestado médico oficial a proteção especial instituída por este Capítulo.

CLT. Os arts. 374 a 376 e 378, que faziam distinções relativas à limitação do trabalho diurno, à prorrogação de horas, à exigência de convenção ou acordo coletivo para a prorrogação, ou, ainda, à autorização por atestado médico oficial, foram revogados pelas Leis ns. 7.855, de 1989, e 10.244, de 2001.

No mesmo sentido, não existem mais diferenças quanto ao trabalho noturno, ou em locais insalubres ou perigosos. Assim, foram revogados os arts. 379, 380 e 387 da CLT. Todavia, o empregador não poderá empregar mulheres em serviços que exijam o emprego de força muscular superior a vinte quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional, como prevê o art. 390 e seu parágrafo único consolidado.

Essa diferenciação, contudo, é questionável sob o ponto de vista da igualdade. Destaca-se a posição de Fabíola Marques, seguida por esse trabalho:

A referida distinção também não é mais razoável. Por mais que, no geral, a constituição física dos homens seja maior que a das mulheres (os homens são, na média, mais altos e mais fortes que as mulheres), tal garantia de proteção dedicada somente às mulheres não pode ser generalizada, já que existem mulheres fisicamente fortes e homens fisicamente fracos.

O intervalo interjornada (entre uma jornada e outra de trabalho), intrajornada (dentro da jornada de trabalho) e o descanso semanal remunerado

são basicamente os mesmos que os garantidos aos empregados do sexo masculino. A mulher empregada tem direito a intervalo para alimentação e descanso de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, salvo previsão contida no § 3º do art. 71 da CLT (art. 383, CLT); intervalo interjornada de pelo menos 11 horas consecutivas (art. 382, CLT); e descanso semanal de 24 horas consecutivas, coincidente no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço; além da proibição de trabalho nos feriados civis.

Outro ponto relevante é o que diz respeito ao descanso de quinze minutos antes do período extraordinário. De acordo com o art. 384 da CLT, a empregada mulher tem direito a descansar por 15 minutos, sem garantia de remuneração, antes de dar início à jornada extraordinária. Trata-se de um descanso intrajornada não remunerado que deverá ser concedido à mulher, pelo empregador, em caso de trabalho, além da jornada legal.

A questão foi tormentosa e sua inconstitucionalidade foi levantada. O Tribunal Superior do Trabalho, em decisão do Pleno, entendeu que o art. 384 da CLT não está revogado. A discussão no TST gerou o Incidente de Inconstitucionalidade, IIN-R 1540/2005-046-12-00.5, julgado no dia 17 de dezembro de 2008²⁵.

²⁵ O relator do Incidente, Ministro Ives Gandra Martins Filho, sustentou que “a igualdade jurídica entre homens e mulheres não afasta a natural

Com o ministro Dias Toffoli como relator, os ministros do STF, na sessão plenária do dia 27 de novembro de 2014, haviam negado provimento ao Recurso Extraordinário (RE) 658.312, com repercussão geral reconhecida, e acordaram que o intervalo de no mínimo 15 minutos para as trabalhadoras em caso de prorrogação do horário normal, antes do início do período extraordinário, não ofendia o princípio constitucional da isonomia²⁶.

diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos”, que “não escapa ao senso comum a patente diferença de compleição física de homens e mulheres”. Para o Relator, o art. 384 da CLT, que se insere no capítulo da proteção do trabalho da mulher, “possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade”. Em sua linha de argumentação, o Ministro observou que o desgaste natural (????) da mulhertrabalhadora é maior em comparação com o homem, em razão das diferenças de compleição física, o que garantiu diferentes limites de idade para a aposentadoria - 65 anos para o homem e 60 anos para a mulher. “A diferenciação é tão patente que, em matéria de concurso para policial militar, a admissão da mulher é feita em percentual mais reduzido (20% das vagas) e com exigências menores nos testes físicos”, afirmou. “Se não houvesse essa diferenciação natural, seria inconstitucional a redução dos requisitos e das vagas”, ponderou. “Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora estão sujeitas à dupla jornada de trabalho. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal na atualidade, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher (IIN-RR - 1540/2005-046-12.5).

26 O acórdão do referido julgamento foi lavrado com a seguinte ementa: “RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. RECEPÇÃO DO ART. 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. CONSTITUCIONALIDADE DO INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES TRABALHADORAS ANTES DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA. AUSÊNCIA DE OFENSA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. MANTIDA A DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RECURSO NÃO PROVIDO.

1. O assunto corresponde ao Tema nº 528 da Gestão por Temas da

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal (STF) anulou, em agosto de 2015, o julgamento que considerou compatível com a Constituição Federal o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê intervalo de no mínimo 15 minutos para as trabalhadoras em caso de prorrogação do horário normal, antes do início do período extraordinário.

A empresa recorrente, contudo, por meio de recurso horizontal, apresentou à Corte pedido de nulidade do

Repercussão Geral do portal do Supremo Tribunal Federal na internet.

2. O princípio da igualdade não é absoluto, sendo mister a verificação da correlação lógica entre a situação de discriminação apresentada e a razão do tratamento desigual.
3. A Constituição Federal de 1988 utilizou-se de alguns critérios para um tratamento diferenciado entre homens e mulheres: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho; ii) considerou existir um componente orgânico a justificar o tratamento diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher; e iii) observou um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho – o que é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma.
4. Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado desde que esse sirva, como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade na compensação das diferenças.
5. Recurso extraordinário não provido, com a fixação das teses jurídicas de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma se aplica a todas as mulheres trabalhadoras.”

Entretanto, a empresa recorrente, por meio de recurso horizontal, apresentou à Corte pedido de nulidade do julgamento, em virtude de ter tomado conhecimento da decisão proferida pelo Pretório Excelso apenas por meio de matéria divulgada pela imprensa comum, bem como através de periódicos jurídicos, uma vez que seus advogados não foram formalmente intimados sobre a data designada para sessão de julgamento.

juízo, em virtude de ter tomado conhecimento da decisão proferida pelo Pretório Excelso apenas por meio de matéria divulgada pela imprensa comum, bem como através de periódicos jurídicos, uma vez que seus advogados não foram formalmente intimados sobre a data designada para sessão de julgamento

A controvérsia voltou à pauta da Suprema Corte, e o relator acolheu o pedido da parte recorrente, declarando nulo o julgamento que ocorreu em novembro de 2014. A decisão foi acompanhada, à unanimidade, pelos demais ministros que compõem o colegiado.

Com essa decisão, haverá a necessidade de designação de novo julgamento para o tema, ocasião em que, com a intimação dos advogados da empresa recorrente, haver-se-á a oportunidade de maior discussão da matéria, por meio da realização de sustentação oral e da apresentação de memoriais.

A respeito de tal questão, Fabíola Marques acerta ao apontar a flagrante inconstitucionalidade levantada:

Consideramos os fundamentos que não apontam afronta ao princípio da igualdade reacionários, retrógrados e, mais, que só trazem prejuízos às mulheres trabalhadoras. Primeiro, porque não é possível generalizar e afirmar que as mulheres se cansam mais com o trabalho do que os homens, seja nas atividades físicas, seja nas atividades intelectuais. Tal declaração desqualifica a competência física e intelectual feminina para o trabalho. Segundo,

que a concessão de intervalo fundamentada no fato de que as mulheres têm dupla jornada, o que realmente é constatado pelas pesquisas, apenas reforça o pensamento machista de que o lugar da mulher é em casa, cuidando dos filhos e do marido. Aliás, é em função deste pensamento patriarcal, segundo qual o mundo do trabalho é dos homens, que a grande maioria das mulheres ainda exerce atividades relacionadas ao cuidado com a casa e família. Não é por acaso que o contingente de trabalhadores domésticos é formado, em grande parte, por trabalhadoras mulheres, com salários baixos e direitos inferiores aos garantidos aos trabalhadores urbanos²⁷.

Nesse sentido, à luz do princípio da razoabilidade, o art. 384, da CLT, em diversos momentos, longe de criar uma proteção real à mulher, provoca verdadeira condição mais desfavorável às trabalhadoras, principalmente quando a prorrogação de jornada se dá por poucos minutos. Como exemplo, muitas vezes, em jornadas que eventualmente teriam que ser prorrogadas em 10 minutos, faz com que a trabalhadora tenha que permanecer no local de por 25 minutos, por força da obrigatoriedade da concessão do intervalo.

Assim, o conteúdo do art. 384 da CLT contraria a garantia de igualdade prevista constitucionalmente entre homens e mulheres. E mais, que a sua aplicabilidade, além de discriminatória, prejudica a inserção da mulher no mercado de trabalho, porque, em vez de proteger o trabalho das mulheres, faz com

²⁷ MARQUES, Fabíola. Obra citada, p. 297-298.

que estas sejam discriminadas e que, no momento da contratação, na escolha entre um trabalhador homem e uma trabalhadora mulher, o empregador opte pelo homem²⁸.

Vale observar que o TST também já decidiu que o descanso garantido pelo art. 384 às mulheres não pode ser estendido aos homens, com base no princípio da igualdade. Desta maneira, o princípio da isonomia não pode ser alegado por um homem para pleitear o descanso de 15 minutos antes do início da prestação de horas extras pela trabalhadora mulher²⁹.

Outra questão de extrema relevância é a que diz respeito à proteção à maternidade.

Nesse sentido, temos a licença-maternidade e o salário-maternidade. Os institutos em comento possuem como fundamento normativo o art. 7º, XVIII, da CF/88, os arts. 392 e 392-A da CLT, o Decreto nº 3.048/99 - arts. 93 a 103, a Lei nº 8.213/91 - arts. 71 a 73 e a Convenção nº 103, da Organização Internacional do Trabalho, art. IV, 8.

A maternidade é a principal causa para as mulheres nunca terem trabalhado ou terem largado seus empregos. Cerca de 28% das mulheres nunca trabalharam em razão da maternidade e 30% largaram os empregos porque ficaram grávidas ou para se dedicarem aos filhos.

28 Idem, 296.

29 RR - 1300 - 14.2008.5.02.0332.

Citando uma pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo, em parceria com o SESC, e publicada em março de 2011, Marques destaca:

Em pleno século XXI, a dedicação da mulher exclusivamente à família e a responsabilidade pelas questões domésticas ainda são um tabu. A maioria dos brasileiros (ou seja, 75% das mulheres e 79% dos homens) acredita que, nas famílias com filhos pequenos, o homem deve trabalhar fora e a mulher deve ficar em casa cuidando dos filhos. No entanto, a mesma pesquisa aponta uma grande contradição. Se, por um lado, os brasileiros e brasileiras, em sua maioria, acreditam que a responsabilidade pela casa e pela família deve ser assumida pelas mulheres, por outro, 56% das mulheres preferem ter uma profissão e trabalhar fora de casa para dedicar-se menos às atividades domésticas. Este número explica o fato de que 30% das mulheres são responsáveis pelo sustento da família, 39% de mulheres são chefes de família e, ainda, 52% das mulheres se consideram as principais responsáveis pela administração da renda familiar. Na mesma linha, a pesquisa aponta que 91% das mulheres são as responsáveis pela execução dos serviços domésticos³⁰.

Com base nesses dados percebe-se que a mulher assume como prioridade tanto o trabalho fora de casa como o trabalho doméstico, o que gera stress e dupla jornada.

Por essas razões, a proteção à maternidade deveria ser estendida à família, e não ficar limitada apenas à mulher. É que a proteção exclusiva à mulher em razão

30 MARQUES, Fabíola. Obra citada, p. 301.

da maternidade acaba por afastar os homens das responsabilidades domésticas.

Neste sentido, deve ser garantida proteção à família, com a concessão de licença parental, ou seja, a licença concedida aos pais biológicos ou adotantes, e não somente à mãe.

O salário-maternidade possui identidade jurídica previdenciária³¹. Corresponde ao valor precebido pela trabalhadora durante o período de afastamento em virtude da maternidade. O salário-maternidade incorpora os ditames da Convenção 103 da OIT, que determina que em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega”. Isto para evitar o efeito bumerangue no mercado laboral, desfavorecendo a contratação das mulheres e majorando a discriminação na incorporação laboral³².

31 Conforme explica Maurício Godinho Delgado, há duplo mecanismo de pagamento do salário-maternidade: ou se faz diretamente pelo INSS à segurada ou se faz por meio do próprio empregador, que, em consequência, realiza compensação contábil frente ao conjunto de recolhimentos previdenciários a serem efetivados no respectivo período. No entanto, a contar de setembro de 2003 (Lei 10.710, de 5 de agosto de 2003, alterando, mais uma vez, a Lei 8.213/91), o pagamento direto pelo INSS atinge apenas as seguintes parturientes vinculadas ao direito do trabalho: doméstica, avulsa e empregada adotante de criança ou que obtiver sua guarda judicial para fins de doação. Já a segunda sistemática de pagamento (feito diretamente pelo empregador, que procede a compensação contábil pertinente) tem favorecido, tradicionalmente, as seguradas empregadas comuns (Lei 8.213/91: art. 71 e seguintes) (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 1.092).

32 NEWON, Paulla Christianne da Costa. Obra citada, p. 330.

Por outro lado, a licença-maternidade é instituto trabalhista, compreendendo o repouso juridicamente justificado, sem a exigência da prestação dos serviços por parte do empregador, situando-se como motivo para interrupção dos efeitos jurídicos do contrato de trabalho. Assim, a legislação trabalhista confere à empregada gestante o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do art. 392 da CLT.

A possibilidade de prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias foi instituída pela Lei n. 11.770/2008. A licença-maternidade de 180 dias foi garantida à empregada que prestar serviços à pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã. A empresa, neste caso, poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos sessenta dias de sua licença-maternidade.

Cumprido destacar, todavia, que tal prorrogação será assegurada à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto; será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade.

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de

percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social, constituindo, portanto, causa de interrupção dos efeitos jurídicos do contrato de trabalho. Quando a remuneração for variável, este será calculado de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho. Terá todos os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava, nos termos do art. 393 da CLT³³.

Durante todo esse período a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar. Sendo descumprida esta determinação, a empregada perderá o direito à prorrogação³⁴.

Vale lembrar que a licença-maternidade também é concedida à mãe adotante. O art. 392-A consolidado garante à empregada que adotar filho ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança licença de 120 dias ou de 180 dias. O direito à licença conferida à mãe adotante variava de acordo com a idade da criança adotiva. Entretanto, a Lei n. 12.010/2009 garantiu às mulheres adotantes o direito ao período de licença de 120 dias, independentemente da idade da criança.

Outro ponto extremamente importante é o que diz respeito às condições adequadas dos locais reservados à custódia dos filhos. O art. 400 da CLT dispõe sobre

as condições mínimas para os locais destinados a receber os filhos das trabalhadoras durante o período de amamentação. Nestes termos, é imperativo que este ambiente conjugue elementos suficientemente adequados ao aleitamento em uma sear digna, confortável e segura para a mãe e a criança. Assim, o referido local deverá possuir, pelo menos, um berçário, uma saleta de amamentação, cozinha dietética e instalação sanitária. Obviamente, pressupõe-se que todos os itens apresentem boas condições de uso, limpeza e comodidade³⁵.

Também relevante, a Lei 9.029/95 garante às trabalhadoras proteção contra práticas discriminatórias. Tal legislação proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no trabalho³⁶.

A discriminação nas relações laborais consiste na diferenciação de tratamento baseada em circunstâncias específicas de determinado trabalhador, como a

35 *Idem*, p. 343.

36 O art. 2o. da referida lei ainda tipifica como crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, e a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: (a) indução ou instigamento à esterilização genética; (b) promoção de controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS), estabelecendo a pena de detenção de um a dois anos e multa.

33 NEWTON, Paulla Christianne da Costa. *Obra citada*, p. 335

34 *Idem*, *ibidem*.

religião ou o sexo, em detrimento de seus atributos ou qualificações profissionais. Desta forma, impõe-se ao trabalhador ou trabalhadora uma desvantagem ou se negam oportunidades naturalmente usufruídas por outros indivíduos. A proibição de discriminar abarca tanto as pessoas que já participam de uma relação laboral como também aqueles que buscam a inserção no mercado de trabalho.

A proibição de discriminação irradia seus efeitos em vários momentos na relação de trabalho, nas fases de inserção, desenvolvimento e término da relação laboral, assegurando a igualdade de oportunidades no mercado laboral e o tratamento não discriminatório nas condições de trabalho. Deste modo, as disposições da CF/88, associadas à Lei 9.029/95, estabelecem os parâmetros que direcionam a tutela antidiscriminatória nas relações trabalhistas, proibindo-se qualquer tipo de comportamento injusto e diferenciador em razão da idade, raça, sexo, religião ou outra condição ou circunstância pessoal ou social valorada como fator tutelado, como a deficiência, orientação sexual ou represálias ante o exercício de reclamações judiciais ou administrativas contra o empresário³⁷.

Pela prática discriminatória, a empregada terá direito à reintegração, e o empregador será condenado à multa administrativa de dez vezes o valor do maior

salário pago por ele, elevado em 50% em caso de reincidência, além de ser proibido de obter empréstimo ou financiamento de instituições financeiras oficiais, indireta e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

As situações discriminatórias podem ocorrer na fase que antecede a contratação, no curso do pacto laboral, na dispensa e/ou até mesmo na fase posterior ao contrato.

Cabe ao poder público exterminar as manifestações discriminatórias. No entanto, não se deve olvidar de que é na esfera particular que ocorre a maioria das situações discriminatórias, fato que não pode passar em branco.

A liberdade que permeia a contratação trabalhista concede espaço à vedação de discriminação, aplicável nas relações privadas. desta forma, as causas elencadas constitucionalmente e outras consideradas juridicamente relevantes no ordenamento jurídico brasileiro constituem limites ao poder empresarial. São condições que o empresário/contratante não pode repelir ao contratar seus empregados³⁸.

Conforme visto, ainda que brevemente, várias são as normas que buscam garantir a isonomia entre homens e mulheres, além de prever garantias mínimas de proteção à mulher.

37 NEWTON, Paulla Christianne da Costa. Obra citada, p. 323.

38 NEWTON, Paulla Christianne da Costa. Obra citada, p. 325.

Em que pesem as muitas conquistas obtidas pelos movimentos feministas, ainda hoje se verifica que as condições materiais de vida das mulheres não se equiparam à dos homens. Esta situação encontra suporte em um tripé ideológico composto pelo sexismo, pelo preconceito de gênero e pela discriminação de gênero³⁹.

Apesar do número de mulheres trabalhadoras ser maior do que nunca, a persistência das desigualdades de gênero - quanto à situação de emprego, segurança no trabalho, salários e acesso à educação - ainda favorece uma “feminização” da pobreza entre os trabalhadores.

É preciso considerar que, apesar dos avanços comentados, o tratamento jurídico diferenciado para homens e mulheres ainda se revela necessário, em decorrência dos muitos anos de desigualdades sociais, culturais e até mesmo jurídicas, que serviram para fomentar a discriminação.

Para fazer valer os direitos das mulheres, não basta estarem assegurados na Constituição Federal. Também não basta a integração legislativa infraconstitucional. É preciso mais, é preciso uma campanha do Estado, envolvendo os cidadãos, divulgando os direitos

39 ALMEIDA, Guilherme Assis de e ZAPATER, Maíra Cardoso. Direito à Igualdade e Formas de Discriminação contra a Mulher. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) Manual dos Direitos da Mulher. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 102.

desse grupo, incrementando a cidadania, para que os direitos se efetivem. A norma, por si só, não produz o efeito desejado e não é suficiente. Obviamente, é um importante instrumento; mas apenas ela não nos leva à efetivação do direito.

Para que os direitos das mulheres deixem de ser princípios anunciados, para que se possa diminuir a violência contra a mulher, equiparar os salários com os homens, o anúncio dos princípios não é suficiente. E não é suficiente tampouco a legislação ordinária⁴⁰. É preciso mais, é preciso vontade do Estado, que se revela por campanhas sérias e persistentes, educando, evidenciando os valores democráticos e punindo (e, nesse caso, a lei colabora) aqueles que descumprirem os valores constitucionais.

Não restam dúvidas que as mulheres têm maior dificuldade para entrar no mercado de trabalho. Elas continuam recebendo menos que os homens, apesar de possuírem níveis de escolaridade superiores.

Infelizmente, existe a ideia de que o custo da mão de obra feminina é maior que o custo de mão de obra masculina. Isso serve como uma das barreiras para o acesso das mulheres a mais e melhores postos de trabalho. realmente, muitos sustentam que empregar

40 ARAÚJO, Luiz Alberto David. Princípios Constitucionais, Efetividade e a Proteção da Mulher. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) Manual dos Direitos da Mulher. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 31.

mulheres é mais caro do que empregar homens em razão das leis de proteção à maternidade e aos cuidados com os filhos. Além disso, existe o conceito de que, diante de um problema familiar, é a mulher quem deverá faltar ao emprego para resolver a questão.

Indaga-se, nesse sentido, a razão pela qual as mulheres ainda são preteridas na contratação e porque recebem salários menores quando exercem exatamente as mesmas atividades que os homens.

A resposta sobre a tal discriminação é simples: infelizmente, nossa sociedade é machista e acredita que as mulheres não têm a mesma competência e capacidade que os homens.

Em pleno século XXI, tal situação não pode predominar. Tais discriminações são inaceitáveis e, para mudar esta situação, além das normas de proteção contra a discriminação do trabalho da mulher, devem ser tomadas medidas efetivas para punir aqueles que descumprem a legislação.

Referências

- ALMEIDA, Guilherme Assis de e ZAPATER, Máira Cardoso. Direito à Igualdade e Formas de Discriminação contra a Mulher. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) *Manual dos Direitos da Mulher*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 97-109.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David. Princípios Constitucionais, Efetividade e a Proteção da Mulher. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) *Manual dos Direitos da Mulher*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 23-31.
- BRANCO, Luciana Temer Castelo. O Feminino e o Direito à Igualdade: Ações Afirmativas e a Consolidação da Igualdade Material. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) *Manual dos Direitos da Mulher*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 81-96.
- MARQUES, Fabíola. A Mulher e o Direito ao Trabalho e ao Emprego em Igualdade de Condições com o Homem. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) *Manual dos Direitos da Mulher*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 284-313.
- _____. *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2002.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3.ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NEWTON, Paulla Christianne da Costa. A Tutela Jurídica da Mulher à Luz do Direito do Trabalho: os Direitos Decorrentes da Maternidade como Paradigmas Imprescindíveis à Consecução do Desenvolvimento Social. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) *Manual dos Direitos da Mulher*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 314-345.
- NICKNICH, Mônica. *Direito, Trabalho e Mulher: Diálogos com o Princípio da Fraternidade*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.
- ZAPATER, Máira Cardoso e ALMEIDA, Guilherme Assis de. Direito à Igualdade e Formas de Discriminação contra a Mulher. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão e LEITE, Glauco Salomão (Coord.) *Manual dos Direitos da Mulher*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 102.