

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

MARIA APARECIDA ALKIMIN

MARIA AUREA BARONI CECATO

RICARDO JOSÉ MACEDO DE BRITTO PEREIRA

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Maria Aparecida Alkimin, Maria Aurea Baroni Cecato, Ricardo José Macedo De Britto Pereira – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-160-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Dentre os diversos GRUPOS DE TRABALHO, parte da programação do XXV ENCONTRO DO CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO (CONPEDI), realizado em Brasília, de 6 a 9 de julho de 2016, o denominado DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III foi composto de apresentações e discussões acerca de 20 artigos.

Esses artigos foram distribuídos em três eixos temáticos, a saber: 1. Meio Ambiente e Saúde do Trabalhador. 2. Globalização e novas formas de Proteção e de Prestação de Trabalho. 3. Inclusão pelo Trabalho e Efetividade dos Direitos. Elaborada pelos coordenadores que subscrevem esta apresentação, tal classificação teve o propósito de canalizar as discussões reportadas nos aludidos artigos, facultando o aprofundamento do debate e o melhor uso do tempo disponível.

Os artigos insertos no temário designado Meio ambiente e saúde do trabalhador foram assim escolhidos porque se voltam para todo o entorno em que ocorre a prestação do trabalho. Nesse âmbito, fala-se da realização do trabalho em toda e qualquer modalidade de vínculo com o tomador de serviços. Com efeito, conquanto, ao menos em tese, se justifique maior preocupação quando se fala do trabalho classificado como objeto de uma relação de emprego – posto que nela se verifica a subordinação do trabalhador às ordens (interesses e vontades) do dono dos meios de produção – a amplitude, a relevância e a gravidade das questões que concernem ao meio ambiente laboral não permitem restrições.

Parece mais claro, atualmente, que o meio ambiente do trabalho não pode mais ser entendido como aquele cuja higidez se traduz por medidas voltadas para o fato consumado. Exemplificativamente, pode-se referir que no âmbito do Poder Judiciário – onde se faz boa parte do controle da aplicação da norma laboral – o resultado das ações acidentárias é o ressarcimento de danos e o pagamento de indenizações, vez que o bem jurídico (saúde, vida ou integridade do trabalhador) já sofreu lesão.

As medidas preventivas, ao contrário, são mais consentâneas com o propósito de garantir os direitos fundamentais do trabalhador no que se refere à sua saúde e segurança. Nesse caso, as

ações destinam-se a combater a realidade denotada nas estatísticas alarmantes que dão conta de setecentos mil acidentes de trabalho anuais, resultando, em parte considerável, em incapacidade laboral e óbito.

Todavia, na temática em tela, há um aspecto nem sempre considerado ou não considerado com igual relevo: as condições emocionais e psicológicas nas quais se insere o trabalhador. Com efeito, o nada infrequente abuso do poder de conduzir o empreendimento e de dirigir e disciplinar a prestação de serviços, externado por ameaças, assédios, exigências de cumprimento de metas (muitas vezes inalcançáveis), dentre outras ações ou mesmo omissões do empregador, resultam em desestabilização e desequilíbrio do ambiente de trabalho e, por conseguinte, na mesma desestabilização e igual desequilíbrio do trabalhador. A higidez do meio ambiente laboral deve ser entendida e abordada, sem nenhuma dúvida, em seus aspectos físico, psicológico, mental e emocional, aspectos esses que, de resto, não se dissociam.

Abaixo estão arrolados os artigos que fazem parte da temática:

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL E A TORMENTOSA QUESTÃO DOS ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL

O PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL: O EQUILÍBRIO E A PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES NO MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL DO TRABALHO

METAS EMPRESARIAIS, DANO EXISTENCIAL E AS VIOLAÇÕES A SAÚDE DOS TRABALHADORES.

EMBARGO E INTERDIÇÃO COMO INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O MEIO AMBIENTE LABORAL DO PROFESSOR: OS PRINCIPAIS RISCOS DA PROFISSÃO NA ATUALIDADE E AS MEDIDAS LEGAIS PROTETIVAS

No eixo temático número 2, Globalização e novas formas de proteção e de prestação de trabalho, foram apresentados os artigos abaixo relacionados, que permitiram ampla discussão

e debate acerca da realidade hodierna do mundo do trabalho e da mudança paradigmática do Direito do Trabalho, que ao longo da sua história vem passando pelo processo de reconstrução e readaptação em razão da Revolução Pós-Industrial (Revolução Tecnológica) que exsurgiu concomitantemente com o fenômeno da globalização, a qual impôs a reestruturação produtiva e uma moderna organização produtiva e do trabalho.

O Direito do Trabalho nascido da ideologia protecionista com raízes na Revolução Industrial, sofre em primeira ordem os impactos da crise econômica, que tem como efeito o alastramento do desemprego estrutural e em escala mundial, provocando o aumento do trabalho informal e sem proteção trabalhista e previdenciária, tornando ineficaz o direito fundamental de acesso ao emprego e à profissionalização e, por outro lado, conforme se discutiu, a globalização com abertura das fronteiras e internacionalização econômica e do trabalho trouxe competitividade com a redução do custo trabalhista, que aliada à crise do emprego formal inseriu no mundo do trabalho, como caminho alternativo para manutenção do posto de trabalho, a flexibilização.

Nesse cenário, a flexibilização, dentro do pensamento neoliberal, é um fenômeno que surgiu da questão social gerada pela crise econômica mundial e com reflexos na empregabilidade, visando relativizar a intervenção estatal no capital x trabalho, fragmentando o protecionismo para permitir uma adaptação do Direito do Trabalho à ordem econômica e produtiva no mundo contemporâneo, com o surgimento de novas formas e condições de trabalho, contudo, com a garantia dos direitos mínimos para manutenção do valor social do trabalho e preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Artigos:

O DISTANCIAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO COM O PROFISSIONALISMO E O PROBLEMA DO DESEMPREGO.

INTEGRAÇÃO ECONÔMICA E A FLEXIBILIZAÇÃO EM FACE DAS CRISES ECONÔMICAS: TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS E REFLEXOS NA ÓTICA LABORAL.

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E GLOBALIZAÇÃO NEOLIBERAL: IMPACTOS SOBRE O TRABALHO.

RELAÇÃO ENTRE EMPREGABILIDADE E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR CANAVIEIRO NO ESTADO DE GOIÁS:
REFLEXÕES SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA JUSTRABALHISTA CRÍTICA E DA
POLÍTICA DE REFORMA AGRÁRIA.

UM CONCEITO CONTEMPORÂNEO DE TRABALHO ESCRAVO PARA FINS DE
EXPROPRIAÇÃO.

A FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DO PROJETO LIBERAL PARA O DIREITO DO
TRABALHO

O terceiro grupo temático de artigos apresentados foi nominado de Inclusão pelo trabalho e efetividade dos direitos trabalhistas.

A inclusão social pelo trabalho reclama atenção especial sobre a questão do conceito de trabalho em condições análogas a de escravo, bem como sobre a reforma agrária como medida para resolver os problemas de trabalho no campo. Além disso, as diferenças em razão de gênero no trabalho ainda são bem acentuadas, apesar dos avanços legislativos, sendo necessária uma mudança de cultura. As pessoas trans enfrentam ainda mais obstáculos para inserção no mercado de trabalho, sendo escassa a proteção nesse sentido. Por fim, exige-se um novo marco para a disciplina do trabalho autônomo, mas que na realidade envolve a prestação de um trabalho subordinado.

A formação profissional deve constituir objeto de preocupação pelo Direito do Trabalho, especialmente em períodos de desemprego, em que pessoas com formação acadêmica variada não logram colocações no mercado em correspondência com a sua formação. Da mesma forma, reclama-se maior proteção autoral do trabalho intelectual, como é o caso do advogado.

A efetividade dos direitos trabalhistas enfrenta momento de intenso desafio, considerando a aprovação do novo Código de Processo Civil, que reabre debates e novos espaços de disputas, podendo contribuir para a concretização desses direitos, mas, por outro lado, debilitar a sua força normativa. Nesse contexto, é fundamental participar desses debates e influenciar as construções de sentido para fortalecer a efetividade dos direitos trabalhistas. A legislação trabalhista, por sua vez, encontra-se defasada em vários pontos, considerando previsões constitucionais e legislações recentes aplicáveis a algumas categorias de trabalhadores.

Artigos neste Grupo de Trabalho:

PRECISAMOS FALAR SOBRE O NCPC E O PROCESSO DO TRABALHO.

PRECÁRIO, INSALUBRE E INVISÍVEL: O TRABALHO FEMININO NO BRASIL DO SÉCULO XXI

O TRATAMENTO JURÍDICO DO ADVOGADO ENQUANTO TRABALHADOR INTELLECTUAL SOB VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A EXTENSÃO DA PROTEÇÃO AUTORAL SOBRE SUAS OBRAS

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NÃO APLICADOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

A EXCLUSÃO DAS PESSOAS TRANS DO MERCADO DE TRABALHO E A NÃO EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

A IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO LEGISLATIVA AOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS QUE POSSUEM SUA LIBERDADE RESTRINGIDA

A IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE OS GÊNEROS E OS LIMITES IMPOSTOS PELO MERCADO DE TRABALHO À ASCENSÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES

Brasília, julho de 2016.

Maria Aurea Baroni Cecato

Maria Aparecida Alkimin

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

**A IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE OS GÊNEROS E OS LIMITES IMPOSTOS
PELO MERCADO DE TRABALHO À ASCENSÃO PROFISSIONAL DAS
MULHERES**

**EQUALITY OF RIGHTS BETWEEN GENDER AND LIMITS IMPOSED BY
LABOUR MARKET TO PROFESSIONAL WOMEN'S RISE**

**Viviane Teles de Magalhaes ¹
Simone Kesrouani ²**

Resumo

As tarefas destinadas às mulheres sempre foram aquelas concernentes aos cuidados com a casa e sua família e, portanto, quaisquer atividades desvinculadas do trabalho doméstico eram de responsabilidade e competência masculinas. Ainda hoje, mesmo com o desenvolvimento das sociedades, isso se mantém. As mulheres ainda são preteridas na valorização de seu trabalho em relação aos homens. O objetivo deste artigo é, então, expor a situação de desigualdade em que ainda se encontram as mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho e os limites impostos por este à ascensão profissional feminina.

Palavras-chave: Mulheres, Trabalho, Ascensão profissional

Abstract/Resumen/Résumé

The Jobs allocate for women have always been those concerning to house care and his family and therefore any activities unrelated from domestic work were male responsibility and competence. Still today, even with society's development, it remains. Women are still passed over in the valorization of their work in relation to men. This article aims at to expose the inequality situation that still are women in relation to men in the labor market and the limits imposed to women's career advancement.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Women, Work, Professional ascension

¹ Graduada em Direito pela PUC de Goiás, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, MBA - Direito Empresarial - FGV e Mestranda em Direito pela UNIMEP.

² Graduada em Direito pela PUC Campinas e Mestranda em Direito pela UNIMEP.

INTRODUÇÃO

Assim como “reclamou” De Beauvoir (2009, p. 13) em sua obra *O Segundo Sexo*, ainda hoje hesita-se em falar sobre a tão discutida e ora intensificada luta das mulheres por igualdade de direitos. Falam de feminismo como algo que irrita e não surte efeitos, ou mesmo como algo superado. Assim, então, falou Simone de Beauvoir (2009, p. 13), em 1949: “hesitei muito tempo em escrever um livro sobre a mulher. O tema é irritante, principalmente para as mulheres. E não é novo”.

Sim, o tema é antigo, mas não superado, nem esgotado. Muito ao contrário, ainda requer atenção, ainda que irritante.

No entanto, se é irritante, causa angústias, e, portanto, necessária a discussão e busca de soluções. A necessidade de discussão e desfazimento de angústias em relação a discriminação da mulher é grande, já que resulta em limites impostos por fatos e questões de cunho histórico, social e cultural.

Vale lembrar, contudo, que já foi conquistada a igualdade de direitos pelas mulheres em vários sentidos, em tese, pelo menos. No entanto, ainda que falemos muito em igualdade de direitos entre os gêneros, busca-se, em verdade, a sua efetivação.

No Brasil, temos como marco importante a Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, I que dispõe: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, estabelecendo e ressaltando a isonomia entre os gêneros.

Nesse ponto da igualdade de direitos e obrigações estabelecida pela Constituição Federal temos que a real igualdade teria início no casamento, onde homens e mulheres têm os mesmos deveres e obrigações em relação à família e aos filhos, ou seja, divisão justa de tarefas e partilha de responsabilidades (art. 226, §5º da Constituição Federal)¹. Nesta situação ideal, o homem teria maior espaço em casa e a mulher, por consequência, teria aberto o seu espaço no mercado de trabalho, livre para a dedicação, também, à sua profissão. Não é a realidade.

Às mulheres sempre foi destinado o trabalho doméstico. As tarefas primordiais sempre foram cuidar da casa, do marido e da educação dos filhos. Quaisquer outras atividades eram de cunho masculino, aquelas que exigiam esforço intelectual, principalmente. Às mulheres não competia conhecer, saber e participar da vida em sociedade.

¹ Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

Desta forma, desde os tempos primitivos, por conta da maternidade e outros fatores especificamente femininos, à mulher coube estar em casa e ao homem sair em busca do alimento, o qual para isso se expunha a riscos, lutava contra animais selvagens e, literalmente, dava seu sangue para alimentar sua família, o que denota, de certa forma, uma missão um tanto mais importante e louvável (DE BEAUVOIR, 2009, p. 102-103).

Até se fala em uma época remota em que a mulher foi tida como sagrada pela ideia da fecundidade e da maternidade, mas não foi o suficiente para que fosse considerada um semelhante do homem, continuou sendo o “outro”, como bem explicita Simone de Beauvoir (2009, p. 109-110):

(...) as grandes épocas patriarcais conservam em sua mitologia, monumentos e tradições a lembrança de um tempo em que as mulheres ocupavam uma situação muito elevada. (...). As beduínas da época pré-islâmica tinham uma condição muito superior ao que lhes determina o Corão. As grandes figuras de Níobe, de Medeia, evocam uma era em que as mães, considerando seus filhos seus bens próprios, se orgulhavam de tê-los. E nos poemas homéricos, Andrômaca e Hécuba têm uma importância que a Grécia clássica já não outorga mais às mulheres escondidas à sombra do gineceu.

Esses fatos induzem a supor que existia nos tempos primitivos um verdadeiro reinado das mulheres; foi essa hipótese proposta por Baschoffen que Engels retomou: a passagem do matriarcado para o patriarcado parece-lhe ‘a grande derrota histórica do sexo feminino’. Mas, em verdade, essa idade de ouro da mulher não passa de um mito. Dizer que a mulher era o *Outro* equivale a dizer que não existia entre os sexos uma relação de reciprocidade: Terra, Mãe, Deusa, não era ela para o homem um semelhante: era *além* do reino humano que seu domínio se afirmava: estava, portanto, fora desse reino. A sociedade sempre foi masculina (grifo da autora).

A ideia de “outro” em relação a mulher ainda existe, e pode facilmente ser comprovada, por exemplo, por estatísticas tristes de violência, onde constata-se que o homem acredita ter poder sobre a mulher e, por isso, a trata como objeto e a tem como propriedade, não como ser humano e seu semelhante.

Não é diferente em relação ao mercado de trabalho, onde a mulher não é considerada como um profissional com mesma capacidade de trabalho e competência que o homem, em que pese o fato de que as mulheres serem maioria nas universidades e nos postos de trabalho de vários setores e possuírem melhor qualificação em relação aos homens.

Ainda hoje, questiona-se se a mulher é capaz de equilibrar sua vida pessoal e profissional no momento das contratações, principalmente considerando a sua condição de mãe ou de potencial maternidade. E não é só, as mulheres ainda são consideradas empregadas “caras”, que podem trazer um custo adicional ao contrato de trabalho por conta da

maternidade e todos os benefícios previstos na esfera constitucional e infraconstitucional para proteção de seu trabalho, conquistas que podem até ser consideradas em via de mão contrária.

Assim é que, a participação das mulheres no mercado de trabalho é considerável, apresentam alta performance e alto nível de qualificação, no entanto, a citada participação tem limites, limites estes que as impedem, não poucas vezes, de alcançarem uma promoção para cargos mais importantes, com peso de liderança e tomada de decisões, e até mesmo de manterem-se empregadas.

Desta forma, o presente artigo pretende demonstrar a ausência de efetividade plena dos direitos já conferidos às mulheres em relação ao trabalho, enfatizando a importância do direito a igualdade.

1 A IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE OS GÊNEROS E OS LIMITES IMPOSTOS PELO MERCADO DE TRABALHO À ASCENSÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES

1.1 Os Limites e a Igualdade

Os limites permeiam a vida de todos os indivíduos desde o nascimento; são eles que nos fornecem o parâmetro entre o possível e o que não pode ser alcançado e, ao mesmo tempo, nos dão impulso para transpor a barreira do impossível e seguir, já que o que temos como impossível nem sempre tem conotação absoluta.

Daí, temos a repetida, e cansativa para muitos, luta por igualdade e efetividade de direitos para as mulheres em relação aos homens e, a busca pela quebra de limites impostos pela sociedade que vêm sendo construídos ao longo da história, os quais ainda atravancam a ascensão da mulher em vários níveis, em relação a seu trabalho de forma considerável.

Os referidos limites se traduzem em discriminação e, por eles, a mulher se vê impedida de “sair para o mundo”, por assim dizer. E quando sai, quando busca e, em consequência, acumula funções (considerando maternidade, família e profissão), a mulher ganha os limites da desvalorização e da incredibilidade, com total desprezo às disposições constitucionais já existentes e que têm por objetivo o resguardo aos direitos conferidos a todos, a si especificamente e ao seu trabalho.

Há, pois, a preterição ao direito fundamental a igualdade. E, vale ressaltar que a mulher não busca igualdade entre os gêneros, mas, a igualdade de direitos a ela conferidos como seres humanos, sem qualquer distinção.

Nesse sentido, Marcelo Ribeiro Uchôa (2016, p. 96) ressalta importante crítica à discriminação do trabalho da mulher por Estêvão Mallet:

É preciso chegar à igualdade de oportunidades e de chances. Diferenças sempre haverão na sociedade. Mesmo no trabalho não faltarão profissões que atrairão mais homens do que mulheres e, ao contrário, outras que atrairão mais mulheres do que homens. O que não pode haver é uma desigualdade de oportunidades. As diferenças, mesmo em matéria de trabalho, devem resultar da diversidade de aptidão de cada um ou de razões objetivas relevantes e justificáveis, não de diferenças arbitrárias fundadas no sexo, na raça, na nacionalidade ou em outros aspectos não determinantes para o exercício da atividade.

Falamos, então, da igualdade substancial, aquela que considera o indivíduo em suas peculiaridades e diferenças, ou seja, consideradas as desigualdades impostas pela própria sociedade, na forma como bem pontua Joaquim Benedito Barbosa Gomes (2003, p. 88-89), em seu artigo *Ações afirmativas e a promoção da igualdade efetiva*:

Produto do Estado Social de Direito, a igualdade substancial ou material propugna redobrada atenção por parte do legislador e dos aplicadores do Direito à variedade das situações individuais e de grupo, de modo a impedir que o dogma liberal da igualdade formal impeça ou dificulte a proteção e a defesa dos interesses das pessoas socialmente fragilizadas e desfavorecidas.

Então, donde vem tais limites? Não sabemos exatamente. Em tempos remotos se atribuía a desigualdade entre os sexos à vontade Divina, mas o certo é que esta foi construída, assim como os consequentes limites, ao longo da história, com a evolução das sociedades, da estrutura da família, da economia, surgimento do Estado, do mercado de trabalho, diante da dominação masculina etc.

Segundo Engels (2009, p. 72-73), várias foram as etapas da formação da família, sendo que nas primeiras prevaleceu o direito materno, a família matriarcal, o que foi, com o tempo, substituído pelo direito paterno e a família patriarcal, essencialmente em razão das alterações no cotidiano da família pré-monogâmica, onde, em resumo, agora havia acúmulo de riquezas e a conversão dessas riquezas em propriedade particular.

Houve, portanto, uma revolução em relação a *gens*, posto que antes havia apenas a mãe autêntica, em razão da poligamia, e agora também há o pai autêntico. A respeito explica Engels (2009, p. 73):

Convertidas todas essas riquezas em propriedade particular das famílias, nas quais se multiplicavam rapidamente, aplicaram um duro golpe na sociedade alicerçada no casamento pré-monogâmico e na *gens* de direito materno. O casamento pré-monogâmico havia introduzido um elemento novo na família, colocando junto da

mãe autêntica o autêntico pai, provavelmente mais autêntico que muitos “pais” de nossos dias.

Com isso, em razão da descendência e da primitiva lei de herança e, ainda, com o acúmulo de riquezas, a ordem tradicional de herança (materna) foi se modificando com a posição mais importante ocupada agora pelos homens. Uma verdadeira revolução e que marca a tomada do poder masculino, e a dita revolução ocorreu em tempos pré-históricos e, por isso, não há comprovações de como e quando aconteceu (ENGELS, 2009, p. 74).

Essa revolução, uma das mais profundas que a humanidade já conheceu, não teve necessidade de tocar em nenhum dos membros vivos da gens. Todos os membros da gens puderam continuar sendo o que haviam sido até então. Bastou decidir simplesmente que, para o futuro, os descendentes de um membro masculino deveriam permanecer na gens, mas os descendentes de um membro feminino deveriam ser excluídos dela, passando para a gens do pai (ENGELS, 2009, p. 74).

Temos, então, que houve uma revolução e que em algum momento da história os homens se movimentaram para a dominação em relação a mulher. Tal fato foi marcante para a perpetuação de tal dominação masculina, embora hoje mascarada por alguns progressos resultantes da resistência e da luta feminina por equilíbrio de direitos. Engels (2009, p. 75) retrata isso:

A derrocada do direito materno foi a derrota do sexo feminino na história universal. O homem tomou posse também da direção da casa, ao passo que a mulher foi degradada, convertida em servidora, em escrava do prazer do homem e em mero instrumento de reprodução. Esse rebaixamento da condição da mulher, tal como aparece abertamente sobretudo entre os gregos dos tempos heroicos e mais ainda dos tempos clássicos, tem sido gradualmente retocado, dissimulado e, em alguns lugares, até revestido de formas mais suaves, mas de modo algum eliminado.

Destarte, em que pesem todos os acontecimentos e etapas por que passou a família e a mulher em si, não há como negar que muito se alcançou, mas há que se considerar também, que tais avanços muitas vezes mascararam a situação ainda mal resolvida, ou seja, a ausência da efetividade de direitos da mulher em todos os níveis e, também, com relação ao trabalho, de forma importante.

Acerca dos citados avanços em direção a igualdade, no âmbito internacional, vale citar as ações da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a qual já implementou várias normas de proteção ao trabalho feminino com a edição de várias recomendações e convenções a respeito do tema. Também a ONU (Organização das Nações Unidas) tem entre suas ações aquelas voltadas a proteção do trabalho da mulher, considerando a Declaração dos Direitos do

Homem (1948), a qual prevê a proteção contra o incitamento a discriminação de qualquer espécie, por motivo de sexo inclusive. E ainda, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher de 1979, a qual orienta a não discriminação do trabalho da mulher.

No Brasil, como já citado, a Constituição Federal de 1988 dispõe em seu art. 5º, *caput*, que “todos são iguais perante a lei” e no inciso I deste mesmo art. estabeleceu a igualdade entre homens e mulheres, para determinar a igualdade como seres humanos que são. Nesse sentido ponderou Estevão Mallet (2010, p. 19) em seu artigo *Igualdade, Discriminação e Direito do Trabalho*:

Para o legislador constituinte, como todas as pessoas naturais são seres humanos, não há mais distinções aceitáveis em face da lei, embora algumas poucas, resquícios de tempos pretéritos, tenham permanecido mais do que deveriam, chegando até a Constituição de 1988. Somente foram em definitivo revogadas com a edição de outra regra específica, ao lado do princípio geral enunciado pelo *caput* do art. 5º.

Contudo, a igualdade não se estabeleceu na prática. Ainda hoje, as mulheres são vítimas do preconceito que coloca limites, obstáculos e entraves à vida profissional e, no mercado de trabalho isso é muito presente, é claro e fácil de constatar.

Em reportagem recente veiculada pela Rede Globo (2015), foram divulgados alguns dados alarmantes a respeito das diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com a conclusão de que serão necessários mais de 80 (oitenta) anos para que haja um equilíbrio de tratamento entre os gêneros, como a igualdade de salários entre profissionais dos sexos masculino e feminino que atuem em mesma função e que possuam o mesmo nível de qualificação profissional.

E ainda, mostrou que o Brasil está entre os últimos colocados em um ranking que aponta os países em que há maior desigualdade de salários entre homens e mulheres. Segundo os últimos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as brasileiras recebem, em média, 76% da renda dos homens (MULHERES, 2015).

E, a diferença de remuneração se torna ainda maior quando se trata de trabalhadoras melhores qualificadas, com curso superior completo, as quais recebem 60% da renda dos homens com mesmo nível (MULHERES, 2015).

Nem mesmo em situações de exceção, como é o caso de grandes atrizes e profissionais do esporte, a diferença deixa de existir, como exemplos, temos Meryl Streep, profissional conceituada e ganhadora de alguns prêmios Oscar, tem remuneração correspondente a metade da que recebem os atores homens mais bem pagos, e Ronda Rousey,

lutadora de UFC, ganha um terço do que um campeão do UFC masculino (MULHERES, 2015).

São dados alarmantes e devem ser considerados para a tomada de decisões e descoberta de soluções para que se reverta tal situação de discriminação e a eliminação dos limites que atravancam a ascensão profissional feminina.

A seguir são apontados alguns limites.

1.1.1 O Preconceito Puro

Entre os limites citados, em primeiro, o preconceito puro, alimentado desde sempre em relação às mulheres e seu papel na sociedade, como dito, após a dominação masculina. Histórica, social e culturalmente a mulher é tida como parte da casa, e com papel estritamente doméstico. Pode parecer extremo, mas sim, ainda hoje temos a feminização das tarefas domésticas e aquelas ligadas a maternidade.

Difícilmente se vê homens prestando serviços domésticos. Assim como é raro encontrar pais que cuidam da casa e dos filhos em parceria com suas esposas, ou mesmo que assumam tal papel enquanto apenas a esposa trabalha.

Então, o poder e o domínio masculino têm amparo em várias situações e fatos ao longo da história, o que foi reforçado pelo enraizamento na cultura e costumes sociais. A esse respeito fala Marcelo Ribeiro Uchôa (2016, p. 79):

Esse histórico de dominação se reflete, portanto, numa arquitetura social moldada pela hegemonia de um gênero sobre o outro, no caso, do masculino sobre o feminino, sustentada num forte aparato de manipulação (famílias, redes de ensino, meios de comunicação de massa, igrejas, estruturas normativas etc.) destinado a difundir e enraizar, no seio da sociedade, seus conceitos formais e interesses ideológicos.

1.1.2 A Ausência de Conciliação de Responsabilidades no Casamento

Por segundo, e em consequência do preconceito e domínio masculino, temos a ausência de conciliação de tarefas e responsabilidades no casamento, já que as mulheres não conseguem se desvencilhar totalmente do trabalho doméstico e com a maternidade, o que as submete a uma dupla jornada, o que não lhe permite a mesma dedicação que o homem ao trabalho, no sentido de horas de trabalho, em total contrapartida a igualdade já

constitucionalmente garantida quanto a responsabilidade conjunta dos cônjuges em relação ao casamento (art. 226, §5º da CF/88).

Nesse sentido, Cristiane Lopes (2006, p. 418) ressalta tal igualdade em relação aos cônjuges em seu artigo *Direito do Trabalho da Mulher da proteção à promoção*: “hoje, o casamento é a instituição pela qual se estabelece comunhão de vida (art. 226, § 5º da Constituição), sem sacrifício da identidade ou da capacidade jurídica da pessoa, o que representa incalculável progresso jurídico e social”.

No entanto, não temos, na prática, a justa divisão de responsabilidades constitucionalmente garantida.

Daí a dúvida em relação a capacidade das mulheres de desdobramento e distribuição de tarefas e dedicação a carreira e aprimoramento profissional e intelectual, o mercado de trabalho duvida e pretere, com isso a prioridade em relação a dedicação profissional ainda é do homem.

Nesse passo, os homens têm seu trabalho mais valorizado e, por isso, são mais bem pagos, sua remuneração é maior em relação à de uma mulher em mesma função e com qualificação semelhante, ou seja, ao homem é conferida maior credibilidade, já que pode se dedicar com maior liberdade a sua profissão.

1.1.3 A Maternidade

Desta forma, além da injusta divisão de tarefas entre homens e mulheres, a maternidade, em específico, também é um dos limites a ascensão da mulher em sua profissão. O espaço a ser aberto às mulheres no mercado de trabalho depende muito do espaço a ser ocupado pelos homens na família, nesse caso, mais especificamente, em relação aos filhos.

Os benefícios conferidos às mulheres em razão da maternidade, em total contrapartida a seus objetivos, servem como obstáculos por ocasião de contratações e até como critério para demissões.

Isto é, o mercado de trabalho trata a licença maternidade e demais benefícios correlatos como requisitos negativos em caso de análise para contratação, considerando a ausência da profissional por alguns meses e os custos decorrentes. E, em caso de desligamento, caso haja necessidade, o empregador geralmente se utiliza da maternidade como critério de escolha entre os profissionais sob sua subordinação. E mais, é comum a dispensa “imotivada” de mulheres que retornam ao trabalho logo após o término do período

de licença maternidade, já que são consideradas empregadas caras e que podem, a qualquer momento, gerar mais custos a seus empregadores com uma nova gravidez.

1.2 Possíveis Soluções

Nesse passo, falando-se em medidas para solucionar o impasse e quebrar limites, o primeiro passo, acredito, seria o da mudança de conceitos, uma verdadeira transformação cultural e social por intermédio da educação, reconhecidamente um processo longo, iniciando-se em casa, onde os pais podem apresentar aos seus filhos uma realidade diferente daquela que vem sendo pregada historicamente, ou seja, a justa divisão de tarefas, mostrando que não há divisão por sexo ou por gênero, todos devem contribuir e participar.

A mulher, como maior interessada, tem papel primordial na mudança de conceitos, na medida em que ela própria precisa entender seu papel e priorizar seus interesses. Ainda é difícil para muitas mulheres se identificarem com capacidades e habilidades distintas daquelas ligadas a casa e a família, como herança cultural.

E há a necessidade de que também as instituições de ensino cumpram seu papel social de propor ensinamentos de igualdade a todos.

Do ponto de vista jurídico, a isonomia de direitos entre os gêneros já foi devidamente estabelecida constitucionalmente, reforçada de forma negativa com a disposição de proibição de discriminação, como, por exemplo, em relação a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo ou estado civil (art. 7º, XXX da CF/88)² e de forma positiva como na determinação da proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX, CF/88)³ (ROTHENBURG, 2014, p. 134).

No entanto, repita-se, falta a efetividade. Já contamos com o albergue da Constituição Federal. E como alcança-la? Mudanças na legislação, aumento do período de licença maternidade, do período de estabilidade pós-parto, etc.? Não, acredito que não é o caminho. São remendos que não vão dar às mulheres a garantia do seu emprego, pelo contrário.

Como já mencionado em oportunidade anterior, a educação, a contribuição dos homens em relação ao casamento (tarefas da casa e cuidados com a família) podem ser algumas das soluções para a efetividade de direitos das mulheres, e, especificamente em

² Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

³ Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

relação a maternidade, temos que licença parental (mesmo período de dedicação ao filho recém-nascido) seria uma alternativa significativa e concreta para a maior participação e espaço do homem em relação aos filhos, abrindo importante espaço na família e, por consequência, assegurando e garantindo à mulher a isonomia em relação ao homem nesse quesito.

Com a licença parental, os profissionais, tanto do sexo masculino como do sexo feminino, considerando a criação dos filhos e dedicação a estes, estariam no mesmo nível de dedicação e comprometimento, ambos teriam esse hiato na carreira para atender aos primeiros meses de vida de seus filhos.

Outro fator de aceleração do processo de igualdade entre os gêneros pode ser a utilização das chamadas ações afirmativas, ainda não tão difundidas e de conhecimento pleno em nosso ordenamento jurídico. A seguir, breve exposição sobre o tema, o qual envolve muitas implicações, mais especificamente em relação a questão da discriminação de gênero.

As ações afirmativas tiveram origem nos Estados Unidos, com enfoque especial na questão da discriminação racial, mas se difundiram por todo o mundo. Na Europa, o foco maior, é a discriminação de gênero e, no Brasil, teve seu primeiro sinal, pela Constituição Federal de 1988, a qual previu a proteção ao trabalho da mulher e a previsão de reserva de cargos e empregos para deficientes (MOREIRA, [201-?]).

Joaquim Barbosa (2003, p. 94) conceitua as ações afirmativas da seguinte forma:

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

As ações afirmativas, portanto, têm como objetivo justamente o alcance da igualdade tão perseguida por alguns grupos socialmente desprivilegiados historicamente, por intermédio de políticas sociais promovidas pelo Estado, ou seja, promoção de medidas que visem o alcance da igualdade, no sentido de compensar, contrabalancear e equilibrar direitos, e com isso, a efetividade dos direitos já garantidos constitucionalmente aos citados grupos, entre eles o das mulheres.

Importante frisar que, pelas ações afirmativas temos a discriminação positiva, como são conhecidas também tais ações. Nesse campo, diferente da igualdade puramente formal, aquela baseada no princípio geral da igualdade perante a lei, em que todos são considerados

iguais e assim tratados, considera-se a igualdade substancial/material, ou seja, igualdade, no entender de Joaquim Barbosa, com uma “noção ‘dinâmica’, ‘militante’ de igualdade, na qual necessariamente são devidamente pesadas e avaliadas as desigualdades concretas existentes na sociedade, de sorte que as situações desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante” (GOMES, 2003, p. 88).

Nesse passo, no âmbito das ações afirmativas, há que se levar em conta as diferenças, as quais existem e não colocam os citados grupos desprivilegiados (em razão das ditas diferenças) em posição inferior, mas tão só distinta, e a consideração de tal situação é crucial para o equilíbrio e distribuição justa de direitos e oportunidades, ou seja, o tratamento desigual aos desiguais, desde que justificado.

Walter Claudius Rothenburg (2014, p. 132-133) ensina:

A igualdade é presumida (tratar igualmente os iguais), ao passo que o tratamento desigual tem de ser devidamente justificado (tratar desigualmente os desiguais). A dimensão negativa do princípio da igualdade exprime-se por meio da proibição à discriminação indevida; a dimensão positiva, por meio da determinação de discriminação devida (discriminação positiva ou ação afirmativa).

E, apenas a título de complemento, vale pontuar sobre a real preocupação do legislador constituinte ao dispor sobre os direitos e garantias fundamentais e sobre a questão da igualdade, onde se revela em vários dispositivos da Constituição Federal de 1988, a opção pela igualdade material. Como exemplo podemos citar os arts. 3º “sociedade livre e solidária, erradicação da pobreza e a marginalização e redução das desigualdades sociais como objetivos fundamentais”, 37, VIII “reserva de cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência” e 7º, XX “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (GOMES; 2003, p. 102).

Especificamente em relação a discriminação de gênero, como citado acima, já há permissão expressa na Constituição Federal sobre a proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos (GOMES; 2003, p. 103).

E, já há leis que estabelecem cotas mínimas de candidatas mulheres para eleições, as Leis n.º 9.100/1995 e 9.504/1997, as quais têm como objetivo equilibrar a participação feminina no processo político brasileiro, por intermédio de cotas, uma das várias técnicas utilizadas para implementar ações afirmativas. Tais leis configuram apenas um passo para a igualdade em matéria de gênero em nosso país, mas importante passo, já que representam “a recepção definitiva pelo Direito brasileiro do princípio da ação afirmativa (...)” e já aplicadas em dois pleitos eleitorais sem contestação (GOMES, 2003, p. 105-106).

Ainda, vale observar, que a aplicação das ações afirmativas, também reconhecida como discriminação positiva, visando a isonomia de direitos, deve ser cuidadosa e comprometida com a justiça, no sentido de que se evite tal discriminação de forma injustificada, o que levaria aos mesmos efeitos daquela discriminação negativa e que se quer eliminar/reduzir, em total contrapartida ao objeto do princípio da igualdade (SARLET, 2015, p. 540-541).

Por fim, podem as ações afirmativas serem uma alternativa eficiente para a aceleração da igualdade entre os gêneros em se tratando de igualdade de oportunidades e condições em relação ao trabalho principalmente, com ampla conscientização da sociedade e do Poder Público sobre a necessidade da eliminação ou mesmo redução das desigualdades operadas em detrimento das ditas minorias, onde se incluem as mulheres (GOMES, 2003, p. 92).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sim, há motivos para celebrar. Contudo, ainda há mais razões para refletir e insistir na busca por igualdade, ou melhor, na retomada dessa igualdade, já que nascemos iguais, somos iguais: homens e mulheres.

A sociedade, pois, nos impõe a desigualdade, a discriminação (negativa) e as suas consequências, as quais foram construídas ao longo da história, e se foram construídas, podem ser combatidas e o rumo pode ser outro.

Temos, então, muitos limites a frente, a ordem é continuar a transpô-los, utilizando-se de todo o aparato legal já existente e, por intermédio deste, alcançar a efetividade de nossos direitos.

Há a necessidade, ainda, de uma mudança difícil e profunda, a qual talvez deva atingir a nós mulheres também, ou seja, a mudança de nossos conceitos já tão enraizados, a ponto de não serem percebidos. A tomada de consciência pela própria mulher é, talvez, o maior desafio.

Deve ser considerada também, a mudança cultural geral, herança infeliz de costumes patriarcais.

Com isso, enquanto a mudança cultural, que é essencial, acontece a passos curtos, deve-se considerar fatores aceleradores desse processo de igualdade, contando, portanto, com a ação do Estado em promover políticas sociais que efetivamente funcionem e permitam a efetividade dos direitos já garantidos às mulheres em se tratando de trabalho.

Enfim, já não ouvimos declarações tão absurdas a respeito das mulheres, como aquelas proferidas por São Tomás, citado por Simone De Beauvoir (2009, p. 140), quando diz que “a mulher é um ser “ocasional” e incompleto, uma espécie de homem falhado”, mas sim, tais pensamentos “tortos” existem ainda e quem os têm está por aí, muito perto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 22 de março de 2016.

_____. Lei nº 9.100 de 29 de setembro de 1995. Estabelece normas para a realização das eleições municipais de 3 de outubro de 1996, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 de outubro de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9100.htm> Acesso em 29 de março de 2016.

_____. Lei nº 9.504 de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º de outubro de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9504.htm> Acesso em 29 de março de 2016.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. **Relatório anual do observatório Brasil da igualdade de gênero 2009/2010**. Brasília: Secretaria Especial de Política para as Mulheres, 2010. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes/relatorio-anual-2009-2010-mulheres-poder-e-decisao/at_download/file> Acesso em: 31 de janeiro de 2016.

DE BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo**. Tradução de Sérgio Millet. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 3 ed. São Paulo. Editora Escala, 2009.

MULHERES vão levar 80 anos para ter salário igual aos homens, diz pesquisa: Brasil ficou entre os últimos colocados em ranking mundial que analisou a desigualdade de salários em 142 países. **Fantástico on line** 2015. Disponível em: <<http://glo.bo/1Jc1a2Y>>. Acesso em: 29 de março de 2016.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL AS MINORIAS E O DIREITO, 2003, Brasília. **Anais Eletrônicos**. Brasília: Série Cadernos do Cej, 2003. p. 85-153. Disponível em: <<http://www.cjf.gov.br/revista/seriecadernos/vol24/artigo04.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 29 de março de 2016.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cad. Pagu [online]. 2006, n. 26, p. 405-430. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acesso em: 22 de março de 2016.

MALLET, Estevão. **Igualdade, Discriminação e Direito do Trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 76, nº 3, p. 17-51. 2010. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/18077>>. Acesso em: 28 de março de 2016.

MOREIRA, Gerliane Cabral. **O princípio da igualdade nas ações afirmativas e a política de quotas**. [201-?]. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3166> Acesso em 21 de março de 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948**. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>> Acesso em: 22 de março de 2016.

ROTHENBURG, Walter Claudius. **Direitos Fundamentais**. 1 ed. São Paulo: Método, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2016.