



PENSANDO UM DIREITO DO TRABALHO DA MULHER A PARTIR DA TUTELA DAS NORMAS LABORAIS

Mariane Camargo D'Oliveira¹

Denise Regina Quaresma da Silva²

Resumo: Ao considerar que “o trabalho feminino é um fio vermelho para se ler o lugar das mulheres, em todas das sociedades contemporâneas”, o presente estudo, de cunho essencialmente teórico, procura analisar em que matrizes conceituais é possível pensar um dito Direito do Trabalho da Mulher, notadamente ao verificar a tutela das normas laborais. Nesse sentido, é importante analisar o quanto um Direito do Trabalho enviesado pelas perspectivas de gênero é crucial nos processos democráticos contemporâneos visando, constantemente, materializar a igualdade entre os sujeitos.

Palavras-Chave: Dominação. Divisão Sexual do Trabalho. Gênero. Patriarcado. Poder.

Abstract: *When considering that "women's work is a red thread to read the place of women in all of contemporary societies," the present study, essentially theoretical nature, to analyze where conceptual matrices is possible to think a saying Labor Law Women, especially to verify the protection of labor standards. Therefore, it is important to analyze how much a labor law skewed by gender perspectives is crucial in contemporary democratic processes to constantly materialize equality between subjects.*

Keywords: *Domination. Sexual Division of Labor. Gender. Patriarchate. Power.*

1. INTRODUÇÃO

Entende-se oportuno e pertinente debruçar-se sobre temática que, embora não seja recente, é de tamanha complexidade e aprofundamento, exigindo discussão permanente para viabilizar possíveis encaminhamentos, especialmente em termos de políticas públicas. Trata-

¹ Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Diversidade Cultural e Inclusão Social, com concentração na área de Políticas Públicas e Inclusão Social, da Universidade FEEVALE/RS. Mestre em Direito pela UNISC/RS. Integrante do Grupo de Pesquisa em Estudos Humanos e Pedagógicos da UNICRUZ. Docente do Curso de Direito da UNICRUZ. Bolsista PROSUP/CAPES. Advogada. E-mail: maricamargod@gmail.com

² Pós-doutorado em Estudos de Gênero na UCES, Argentina (2011), Doutora em Educação (2007) e Mestre em Educação (2003) pela UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul), graduada em Psicologia. Atualmente, é professora titular na Universidade FEEVALE e é professora adjunta no Centro Universitário La Salle. Atua na linha de pesquisa Formação de professores, teorias e práticas educativas no Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) Curso de Mestrado Acadêmico em Educação.



se da feminilização do trabalho, o que, não raras vezes, é compreendido como a feminilização da pobreza, já que, inseridas em uma estrutura patriarcal e sexista, as profissões ditas “mais femininas” tende a ser menos valorizadas.

“A situação das mulheres no mercado de trabalho não se apresenta somente por sua posição profissional: o trabalho feminino é um fio vermelho para se ler o lugar das mulheres, em todas das sociedades contemporâneas”, como assevera Muruani (2011, p. 719). Esta autora destaca ainda que a história do trabalho feminino é uma história social e econômica, mas também cultural e ideológica. Cada sociedade, cada época, cada cultura produzem suas formas de trabalho feminino e ocultam suas imagens e suas representações. A atividade feminina é, ao mesmo tempo, uma realidade econômica e uma representação social. Um “fato social total”. As flutuações do emprego feminino e os movimentos da divisão sexual do trabalho informam sobre o lugar do trabalho no sistema de valores, sobre o estatuto do segundo sexo e sobre as relações entre homens e mulheres.

A partir destas premissas iniciais, o presente estudo, de cunho essencialmente teórico, procura analisar em que matrizes conceituais é possível pensar um dito Direito do Trabalho da Mulher, notadamente ao considerar a tutela das normas laborais. Nesse sentido, é importante analisar o quanto um Direito do Trabalho enviesado pelas perspectivas de gênero é crucial nos processos democráticos contemporâneos visando, constantemente, materializar a igualdade entre os sujeitos.

2. ALGUMAS ABORDAGENS TEÓRICO-CONCEITUAIS

Tendo em vista tão somente o objetivo de ilustrar a origem do trabalho feminino, é imprescindível abordar que a mão de obra feminina era empregada, na Idade da Pedra, essencialmente no cultivo das lavouras. Há uma mudança primordial com o aparecimento do cobre, do bronze, do ferro, entre outros, eis que a agricultura ganha diferentes contornos. Contudo, é apenas com o advento da propriedade privada que a subserviência se evidencia sobremaneira. Conforme relata Beauvoir (1986, p. 80-81):

A propriedade privada aparece: senhor dos escravos e da terra, o homem torna-se também proprietário da mulher. Nisso consiste “a grande derrota histórica do sexo feminino”. Ela se explica pelo transtorno ocorrido na divisão do trabalho em consequência da invenção de novos instrumentos. “A mesma causa que assegurava à mulher sua autoridade anterior dentro da casa, seu confinamento nos trabalhos domésticos, essa mesma causa assegurava agora a preponderância do homem. O trabalho doméstico da mulher desaparecia, então, ao lado do trabalho produtivo do



XVII

Seminário Internacional de Educação no MERCOSUL



www.unicruz.edu.br/mercosul

homem; o segundo era tudo, o primeiro um anexo insignificante”. [...] É o aparecimento da família patriarcal baseada na propriedade privada. Nessa família a mulher é oprimida.

Extraí-se, assim, nos dizeres desta autora (1986, p. 99-100), que “as mulheres nunca, portanto, constituíram um grupo separado que se pusesse *para si* em face do grupo masculino”. Ressaltando, ainda, que “quando a família e o patrimônio privado se apresentam sem contestação como bases da sociedade, a mulher permanece também totalmente alienada”.

Nesse viés, não se pode deixar de analisar que toda essa divisão sexual do trabalho é consequência da existência da propriedade privada, quando se realçou que as forças femininas utilizadas nos afazeres domésticos eram desprovidas de relevante significado. A despeito do contexto, especialmente no que concerne à ruptura desse paradigma, a mencionada autora (1986, p. 81) explicita que a igualdade só se poderá restabelecer quando os dois sexos tiverem direitos juridicamente iguais, mas essa libertação exige a entrada de todo o sexo feminino na atividade pública. A mulher só se emancipará quando puder participar em grande medida social na produção, e não for mais solicitada pelo trabalho doméstico senão numa medida insignificante. E isso só se tornou possível na grande indústria moderna, que não somente admite o trabalho da mulher em grande escala como ainda o exige formalmente.

Mister é assinalar que a mão de obra feminina foi absorvida por conta da industrialização. É isso que se extrai da lição de Scott (1991, p. 454-455), ao relatar que a identificação do trabalho feminino com certo tipo de empregos e como mão de obra foi formalizada e institucionalizada de várias maneiras durante o século XIX, de tal modo que se tornou axiomática, uma questão de senso comum. Até aqueles que procuravam mudar o estatuto do trabalho feminino se viram na situação de ter de argumentar contra o que era tido como ‘fatos’ observáveis.

Saliente-se que, neste período, mulheres e crianças trabalhavam, aproximadamente, treze horas por dia ou mais. Consistia, portanto, em uma jornada de trabalho de exploração extrema, inclusive tendo em vista que os salários se baseavam em centavos, o que refletia sobremaneira a desproporcionalidade havida entre o trabalho por elas desempenhado em relação aos rendimentos auferidos. Expressava-se uma verdadeira forma abusiva laboral, caracterizando-se, assim, uma relação de exploração e utilitarismo destas, denominadas “meias-forças”.

As condições a que estavam submetidas estas mulheres eram subumanas. Estavam, pois, sujeitas a diversas intempéries: jornada de trabalho exaustiva, em locais insalubres e



percebendo salários irrisórios. Também estavam passíveis de aplicação de elevadas multas, caso praticassem faltas, inclusive leves, como, por exemplo, abrir uma janela.

Sob este mesmo prisma, Calil (2007, p. 62) aborda que “muito embora sempre tenha existido uma divisão sexual do trabalho, esta será mantida e até mesmo reforçada com a industrialização. A esse fenômeno de grande absorção de mulheres por determinados ramos deu-se o nome de *feminização do trabalho*”.

Percebeu-se, com o decorrer de reiteradas práticas discriminatórias e do revigoreamento da subjugação, notadamente aqui no ambiente laboral, que às mulheres deveria ser dado amparo legislativo específico para o seu trabalho. Emanou-se, daí, as primeiras normatizações para o trabalho da mulher. Na referência de Calil (2007, p. 29) quanto à Organização Internacional do Trabalho (OIT), esta “surgiu do entendimento de que, para a manutenção da paz mundial, seria necessária também a universalização das leis trabalhistas, cuja estrutura sustenta-se no trinômio política-humanitária-econômica”. Neste entendimento, explana a autora que se, hodiernamente, se fala tanto em um “trabalho das mulheres”, certamente isto ocorre porque este ainda é diferente do trabalho “dos homens”. Foi justamente desta diferença observada no mundo fático que surgiu e se mantém a necessidade de *um* Direito do Trabalho das Mulheres.

Ocorre que as mulheres sempre foram destinadas para desempenhar o papel que lhe impuseram na sociedade: o de mãe. Entretanto, em nenhum momento, as atividades domésticas, como cozinhar, limpar a casa, cuidar dos filhos e do marido, entre outras, foram devidamente valorizadas. Necessário ressaltar, inclusive, que aquelas outras mulheres que saíam de seus lares para trabalhar – que realmente não possuíam outros meios de subsistência – não eram vistas com bons olhos pela sociedade patriarcal. Essa ideia ficou tão entranhada no imaginário feminino, que as próprias mulheres consideravam “feio” trabalhar fora de casa, sendo que muitas se envergonhavam dessa posição e só o faziam por extrema necessidade financeira.

Com precisão Falci (2010, p. 249) descreve que as mulheres de classe mais abastada não tinham muitas atividades fora do lar. Eram treinadas para desempenhar o papel de mãe e as chamadas ‘prendas domésticas’ – orientar os filhos, fazer ou mandar fazer a cozinha, costurar e bordar. Outras, menos afortunadas, viúvas ou de uma elite empobrecida, faziam doces por encomenda, arranjos de flores, bordados a crivo, davam aulas de piano e solfejo, e assim puderam ajudar no sustento e educação da numerosa prole. Entretanto, essas atividades, além de não serem muito valorizadas, não eram muito bem-vistas socialmente. Tornavam-se



facilmente alvo de maledicência por parte de homens e mulheres que acusavam a incapacidade do homem da casa, ou observavam sua decadência econômica. Por isso, muitas vendiam o produto de suas atividades através de outras pessoas por não querer aparecer. Na época, era voz comum que a mulher não precisava, e não deveria, ganhar dinheiro.

Depreende-se daí que, embora houvesse, de forma efetiva, o trabalho da mulher, inexoravelmente, inexistia um Direito do Trabalho da Mulher, visto que a codificação dos dispositivos laborais originou-se quando da utilização de mão de obra assalariada na indústria. Dessa forma, a divisão do trabalho – sustentada imperativamente no sexo – é oriunda deste momento histórico. Nesse enfoque, destaca Azevedo (2001, p. 56-57) que, no espaço de tempo que se inicia no final do século XVIII e prossegue pelos mil e oitocentos, a par da renovação das ideias políticas e das repercussões sociais que destas resultaram, outra “revolução” de igual porte também estava ocorrendo, traduzindo-se na passagem do artesanato para a manufatura fabril. Colocava-se, por isso, mais uma indagação, referente ao aproveitamento do trabalho feminino nessa transformação e expansão das atividades desenvolvidas nos centros industriais, e na possibilidade de compatibilizar suas tarefas domésticas com aquelas que as mulheres fossem desempenhar fora do lar. A solução não lhes foi benéfica, provocando, mais uma vez, desigualdade no seu estado, com reflexos diretos no salário, sempre mais baixo do que aquele pago aos homens; pior, esse tipo de trabalho, porque menos remunerado, era tido, também, como menos produtivo e, conseqüentemente, não se lhe dava igual valor e mérito.

Imprescindível, portanto, nessa mesma linha de raciocínio, transcrever a lição de Calil (2007, p. 15) quando menciona que, o Direito do Trabalho das Mulheres apareceu como medida necessária para assegurar a estas, além das garantias específicas decorrentes de suas peculiaridades biológicas, oportunidades de trabalho equivalente ao de seus pares do sexo masculino. O que justifica a existência de um ramo do Direito do Trabalho que trate especificamente do trabalho da mulher é o preconceito que elas sofrem por conta destes dois fatores: o biológico, da discriminação que enfrentam por conta das diferenças existentes entre homens e mulheres, cujo maior destaque fica por conta da maternidade; e o social, em que mulheres, desde o início da industrialização, foram – e ainda o são em muitos casos – discriminadas apenas por serem mulheres. E é este preconceito contra o trabalho feminino que o Direito busca eliminar por meio de leis.



Em que pese as ponderações expostas até aqui, mesmo com a independência econômica da mulher em virtude do acesso à instrução, esta ainda encontra óbices para a efetivação plena do exercício de suas atividades laborais. Como observa Bourdieu (2007, p. 108-109):

As mudanças visíveis de *condições* ocultam, de fato, a permanência nas *posições relativas*: a igualização de oportunidades de acesso e índices de representação não deve mascarar as desigualdades que persistem na distribuição entre os diferentes níveis escolares e, simultaneamente entre as carreiras possíveis. [...] Nos liceus profissionais elas permanecem, igualmente, direcionadas sobretudo para as especializações tradicionalmente consideradas “femininas” e pouco qualificadas (como as de empregadas da coletividade ou do comércio, secretariado e profissões da área de saúde), ficando certas especialidades (mecânica, eletricidade, eletrônica) praticamente reservadas aos rapazes.

Do exame, extrai-se que decresce o número de mulheres à medida que se sobe na hierarquia das especialidades. E assim explicita o aludido autor que (2007, p. 109):

[...] Como se vê, a estrutura se perpetua nos pares de oposição homólogos às grandes divisões tradicionais, com a oposição entre as grandes escolas e as faculdades, ou, dentro destas, entre as faculdades de Direito e de Medicina e as faculdades de Letras, ou, dentro destas, entre a Filosofia ou a Sociologia e a Psicologia ou a História da Arte. E é sabido que o mesmo princípio de divisão é ainda aplicado, dentro de cada disciplina, atribuindo aos homens o mais nobre, o mais sintético, o mais teórico e às mulheres o mais analítico, o mais prático, o menos prestigioso.

Vai ao encontro destes pensamentos, igualmente, o que dispõe Barros (1995, p. 235) ao mencionar que, sob qualquer prisma que se analise a questão, conclui-se que tanto na segregação vertical, que impede o acesso da mulher na carreira, como na segregação horizontal, que a desloca para tarefas que guardam uma certa analogia com as atividades domésticas, sem prestígio e mal remuneradas, a divisão da mão de obra em função do sexo não tem como fundamento características físicas ou mentais, mas resulta da combinação de fatores sociais, religiosos, psicológicos, econômicos e políticos. A intensidade desses fatores varia de acordo com o nível de desenvolvimento do país, mas não deixam de traduzir um traço comum em todos eles. Ações positivas são recomendadas em todos os segmentos, a fim de que as mulheres, em flagrante desigualdade de fato, tenham oportunidade de corrigir esse desequilíbrio, tornando dinâmico o princípio da igualdade.



Examinando sob outro ângulo, é salutar compreender que o Direito do Trabalho da Mulher passou por diversas fases até atingir a nuance protecionista atual. Desse modo, a citada autora (1995, p. 487-488) explana que a legislação destinada a regular o trabalho da mulher, na maioria dos países, revelou-se, durante grande parte deste século, como um organismo legislativo protetor e foi mais uma decorrência da ação internacional do que uma exigência da realidade dos países ou um resultado da reivindicação dos movimentos feministas, ocupados, à época, com a conquista do direito ao voto. O principal escopo do organismo legislativo protetor foi uniformizar os custos operacionais, visando evitar uma concorrência injusta no mercado internacional. Convém lembrar, entretanto, que, ao cunho internacional da regulamentação do trabalho feminino, contrapõem-se as diferenças decorrentes das disparidades sociais, do progresso econômico, da evolução tecnológica e das contingências políticas existentes nos diversos países.

Igualmente nesse passo, alude Calil (2007, p. 52) que o Direito do Trabalho da Mulher passou de uma fase de proteção alguma à mulher trabalhadora até chegar ao seu outro extremo, um período marcadamente protetivo, que começou, a título de proteção, excluindo a mulher de inúmeras atividades e, assim, negando-lhe postos de trabalho. Este momento foi marcado por profundas transformações tecnológicas, econômicas e sociais que culminaram com a minimização desta proteção, mantendo-a apenas naqueles itens de real importância para a mulher trabalhadora. Assim, hoje se fala em um caráter promocional do Direito do Trabalho da Mulher, em uma busca de fomentar a igualdade entre os gêneros, fazendo com que a proteção legal à mulher trabalhadora apenas se faça presente onde diferenças, como as biológicas e de tratamento assim o exigirem.

Entrementes, a respeito das primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher, refere Barros (1995, p. 413) que, na esfera estadual, a Lei n. 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que organizou o serviço sanitário do Estado de São Paulo, proibia o trabalho de mulheres nos estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e o primeiro puerpério. Entretanto, a primeira manifestação a respeito do trabalho da mulher em lei federal encontra-se no Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, publicado por meio do Decreto n. 16.300, de 21 de dezembro de 1923, que, em seus arts. 345 a 350, facultava às mulheres, ocupadas em estabelecimentos comerciais e industriais, um repouso de trinta dias antes e trinta dias após o parto.

Em outra direção, desde os primórdios da industrialização, o trabalho feminino foi empregado em larga escala, mas sempre em áreas onde a mecanização e, conseqüentemente, a



especialização era menos utilizada. Em contrapartida, a exaustiva jornada de trabalho era comum a todos os trabalhadores. Desta maneira, aduz Calil (2007, p. 27) que, se às mulheres restavam as tarefas menos especializadas e pior remuneradas na divisão do trabalho fabril, a jornada de trabalho excessiva era um “privilégio” de todos os trabalhadores. Apenas em 1932, o Decreto n. 21.186, regulamentado pelo Decreto n. 21.364, fixou a jornada de trabalho em oito horas diárias – e antes deste Decreto havia apenas o de n. 313, de 17 de janeiro de 1891, que fixava em nove horas a duração máxima do trabalho dos menores do sexo masculino e em sete horas a dos menores do sexo feminino que, todavia, só era aplicável no Distrito Federal.

Outrossim, a Organização Internacional do Trabalho, através de suas convenções, sempre permeou este campo visando à promoção da igualdade das condições de trabalho em todo o mundo para, assim, mitigar as diferenças socioeconômicas existentes entre os diversos países, eis que a labuta se configura como a força motriz da população mundial. Nessa direção, Calil (2007, p. 29-30) preceitua que as Convenções ns. 3 e 4 da OIT são ambas do ano de 1919 e se referem à mulher trabalhadora, sendo as primeiras neste sentido. A Convenção n. 3 entrou em vigor a partir de 13 de junho de 1921, garantindo à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e também previa dois intervalos de trinta minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação. Em 26 de abril de 1934, o Brasil ratificou essa convenção e a promulgou por meio do Decreto n. 423, de 12 de novembro de 1935. Por sua vez, a Convenção n. 4 da OIT proibiu o trabalho noturno da mulher nas indústrias públicas ou privadas. Esta convenção foi também ratificada pelo Brasil, promulgada através do Decreto n. 1.396, de 19 de janeiro de 1937 e, posteriormente, denunciada.

Nesse terreno, com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, houve Capítulo Especial reservado à proteção do trabalho da mulher, salvaguardando sua saúde, sua moral, sua capacidade reprodutiva, seu mercado de trabalho e sua dignidade humana. Quanto ao conteúdo dessas normas, não houve, em regra, qualquer inovação. Foi apenas compilada a legislação que já regulamentava o trabalho da mulher, porém, analisando os artigos contidos em cada uma dessas seções, pode-se ver que o intuito do compilador celetista foi a proteção da mulher no que diz respeito à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva, de acordo com Calil (2007, p. 36).

Assim, para dar pleno efetivo às normas emanadas da CLT, a Constituição Federal de 1988 também resguardou certos direitos essenciais, em nome dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido aduz Calil (2007, p. 50-51) que três incisos do



art. 7º da Constituição Federal e uma alínea dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias tratam especificamente do trabalho da mulher nos temas: licença-maternidade; estabilidade à gestante; proteção do mercado de trabalho da mulher e proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo.

A despeito da proteção do mercado de trabalho da mulher, a autora (2007, p. 52-53) assevera que “está prevista na Constituição Federal e visa garantir que mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho que homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação em relação à mulher”. Já concernente ao resguardo da saúde da mulher, tratou a CLT, nos arts. 372 e ss., em relação ao trabalho noturno, extraordinário e insalubre, bem como a força máxima que pode ser empregada habitualmente pela mulher, dado a sua compleição física distintamente da do homem, entre outras.

Por outro lado, as normas de amparo à maternidade resguardam o abrigo não só do período da gravidez, mas também após o nascimento, inclusive com intervalos na jornada de trabalho para amamentação. Há, ainda, direito à licença-maternidade de 180 dias, sendo que igualmente se aplica à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial de menor. No pertinente ao salário-maternidade, Calil (2007, p. 43) retrata que a Lei n. 6.136, de 7 de novembro de 1974, transferiu, definitivamente, para o sistema da previdência social a responsabilidade sobre o salário-maternidade, em atendimento à Convenção n. 103 da OIT, ratificada pelo Brasil dez anos antes. Retirar do empregador o ônus deste pagamento e distribuí-lo entre a coletividade é uma forma de afastar a discriminação contra o trabalho da mulher.

Quanto à estabilidade da gestante, a gravidez não pode constituir justo motivo para a rescisão contratual. Também Calil (2007, p. 54-55) menciona que a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, surgiu para combater uma prática discriminatória que ganhou vulto após a promulgação da Constituição Federal de 1988, já que a estabilidade à gestante foi considerada uma ameaça ao direito do empregador de demitir suas empregadas: a exigência de atestado negativo de gravidez para as ingressantes no emprego ou da comprovação de esterilização tanto das postulantes ao cargo como das empregadas para a manutenção de seu posto.

No atinente à Lei 9.799/99, esta autora refere, ainda, que (2007, p. 56) um dos escopos dessa lei é garantir o igual acesso de mulheres às vagas, vedando, para tanto, uma série de atividades que, se promovidas pelo empregador ou futuro empregador, dificultariam ou impediriam a consecução do emprego pela trabalhadora. Assim, a lei proíbe publicação de anúncios de emprego cujo texto faça referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar;



recusa de emprego ou promoção, ou a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, ressalvados os casos em que a natureza da atividade exigir as medidas vedadas.

À luz do Direito, não basta apenas que existam normas protetivas ao trabalho da mulher, é relevante que sejam efetivamente concretizadas na prática. Isto porque muitos homens, por considerar o gênero feminino o sexo frágil, acreditam que podem submeter as mulheres a práticas desumanas, empregando a violência como forma de conseguirem o que desejam. É indispensável, portanto, rediscutir certas práticas discriminatórias baseadas em questões de gênero, especialmente no que concerne ao Direito do Trabalho da Mulher, ao se considerar que se vive em uma sociedade patriarcal e, desta forma, denominada “machista” e sexista, a qual não aceita, com certa facilidade, o respeito às diferenças.

Nesse viés protecionista, em relação à tipificação penal do assédio sexual, é necessário transcrever o que Calil (2007, p. 75) expõe: A Lei 10.244, de 15 de maio de 2001, incluiu o art. 216-A no Código Penal, tornando crime a conduta de assédio sexual nos seguintes termos: constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, com pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Avançando na discussão, refere, também, (2007, p. 75) que a lei, como pode se verificar por sua redação, contemplou apenas a conduta de assédio sexual no ambiente laboral. Outras formas de assédio sexual continuam sendo tipificadas em outros crimes previstos no Código Penal, como era o caso do próprio assédio antes desta lei. Para que o assediante seja enquadrado na lei, pouco importa se sua posição hierárquica é contemplada ou não na hierarquia formal da empresa, basta apenas que haja efetiva ascendência sobre a vítima do assédio, tampouco exclui do tipo penal o fato de a relação de emprego ser informal.

Em outro ponto, concernente à equiparação salarial, considerando que sempre a mulher recebeu salários menores do que os de seus pares, a Organização Internacional do Trabalho dirimiu a questão. Segundo reflete Calil (2007, p. 67), esta situação, que sempre foi mundial, embora em graus que variavam em diferentes países, gerou uma ação proativa da OIT, que, em 29 de junho de 1951, promulgou a Convenção n. 100, relativa à igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina em trabalho de valor igual. Basicamente, a Convenção propôs que os países signatários adotassem medidas, dentro de suas esferas legais, para a consecução de igual salário para trabalho de mesmo valor realizado por homens e mulheres.



XVII

Seminário Internacional de Educação no MERCOSUL



www.unicruz.edu.br/mercosul

A despeito da igualdade de oportunidades para homens e mulheres, a autora anteriormente mencionada revela (2007, p. 68) que a Convenção n. 156 da OIT, promulgada em 23 de junho de 1981, relativa à igualdade de oportunidades e de trabalho para os trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares, ainda não ratificada pelo Brasil. Esta Convenção busca salvaguardar o direito ao emprego de trabalhadores de ambos os sexos que tenham responsabilidades familiares, não apenas com seus filhos, mas também com outros membros da família que estejam a seu encargo, e que tais responsabilidades limitem sua capacidade de procurar por qualificação profissional e, assim, não apenas de manter, mas também de progredir em seu emprego. E conduz, igualmente, à seguinte reflexão sobre o fato de o país ainda não ter ratificado tal Convenção Internacional (2007, p. 68): Muito embora essa Convenção fale em trabalhadores de ambos os sexos, no Brasil, em geral, são as mulheres, abandonadas por maridos e companheiros, que ficam responsáveis por seus filhos. Logo, a ratificação e promulgação desta Convenção no ordenamento jurídico tornaria mais fácil o acesso e a manutenção do emprego por mulheres que são as únicas responsáveis por sua prole.

Neste enfoque, é salutar perquirir se a inserção da mulher no mercado de trabalho – em carreiras que antes eram ocupadas somente por homens – afetou o contexto social e, se em decorrência disso, elas passaram a exercer um papel de agente modificador do então modelo conservador. É contraditório reconhecer, contudo, que são as próprias mulheres que não conseguem se desprender deste paradigma patriarcal. É essa a orientação de Dias (2004, p. 38-39) quando alude que, talvez o mais surpreendente seja que, ainda quando conseguem as mulheres alcançar espaços até agora ocupados por homens, restam por reproduzir o modelo vigente. Acabam se tornando invisíveis para lograr aceitação. Enormes as dificuldades de afastamento das expectativas patriarcais, rompendo os códigos e os padrões legais vigentes, para a implementação dos direitos de igualdade já conquistados pelo movimento feminista.

Infere-se, de todo o exposto sucintamente aqui, que a regulamentação das normas laborais, notadamente no que concerne ao trabalho da mulher, nunca foi objeto de relevante preocupação por parte do legislador, o que, indubitavelmente, conduz à conclusão de que há ainda muito preconceito e discriminação, face à desatenção com que tal temática é tratada. Resta, conseqüentemente, um longo e árduo caminho para, além de assegurar as conquistas até aqui obtidas, sejam vindicadas políticas públicas efetivas para substancializar este dito Direito do Trabalho da Mulher.



3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível perceber que as relações laborais modificaram-se substancialmente com o contingente que se aglomerou nas cidades em decorrência da combinação de diversos fatores: fim da escravidão, falência da monarquia, corrente imigratória europeia, êxodo rural, entre inúmeros outros. Tudo isso coincide com o início da industrialização, que pode ser considerado o marco da transformação nas relações trabalhistas no Brasil.

O trabalho da mulher, historicamente, sempre teve menor valor do que o do homem, ou seja, às mulheres sempre foi pago um salário inferior àqueles pagos aos homens pelas mais diversas contingências: porque produziam menos no início da industrialização, porque trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação, porque tinham menor capacidade de se organizar em sindicatos (já que, no princípio, seus direitos não entravam nas pautas de reivindicações), consoante refere Calil (2007, p. 67).

Constata-se, dessa maneira, que o Direito do Trabalho da Mulher veio ao encontro das aspirações e reivindicações almejadas. Nesse sentido, entende-se que, através das incursões feitas neste breve estudo, pode-se compreender melhor o que realmente é e significa este chamado Direito do Trabalho da Mulher, assim como o porquê de ser indispensável a sua existência e bem assim a sua distinção.

Isto porque a inserção feminina no mercado de trabalho ainda se caracteriza pela precariedade e pela segregação. Há, inclusive, a chamada feminilização do trabalho, em que por serem consideradas atividades de cunho estritamente feminino são ainda menos valorizadas e, em decorrência deste desprestígio, menos remuneradas. Dessa forma, é indispensável que a luta continue para que se efetive, de modo real, a valorização do trabalho da mulher, com a conseqüente igualdade material.

É possível verificar, dessa forma, que, para a realização deste denominado Direito do Trabalho da Mulher, é necessário que certas práticas discriminatórias ocorridas no ambiente laboral sejam desarraigadas. Com a plena efetivação do trabalho das mulheres, será factível, portanto, aquilatar o patamar de igualdade e justiça sociais que o país ocupará. Perfilhando esta perspectiva, por fim, entende-se indispensável transcrever o entendimento de Bourdieu (2007, p. 109-100) quando alerta para o fato de que:

A mesma lógica rege o acesso às diferentes profissões e às diferentes posições dentro de cada uma delas: no trabalho, tal como na educação, os progressos das mulheres não devem dissimular os avanços correspondentes dos homens, que fazem



XVII

Seminário Internacional de Educação no MERCOSUL



www.unicruz.edu.br/mercosul

com que, como em uma corrida com *handicap*, a estrutura das *distâncias* se mantenha. [...] Além disso, embora seja verdade que encontramos mulheres em todos os níveis do espaço social, suas oportunidades de acesso (seus índices de representação) decrescem à medida que se atingem posições mais raras e mais elevadas (de modo que o índice real e potencial de feminilização é, sem dúvida, o melhor indício da posição e do valor ainda relativos das diferentes profissões).

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Luiz Carlos de. **Estudo Histórico sobre a Condição Jurídica da Mulher no Direito Luso-Brasileiro desde os anos mil até o terceiro milênio**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. Centro Universitário FIEO – UNIFIEO, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. Fatos e Mitos. Traduzido por Sérgio Milliet. v. 1. São Paulo: Círculo do Livro, 1986.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Traduzido por Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher**. 20. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. **Convenção da Organização Internacional do Trabalho n. 111**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. **Lei 9.029, de 13 de abril de 1995**. Dispõe sobre atestados de gravidez e esterilização. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. **Lei 9.799, de 26 de maio de 1999**. Dispõe sobre regras de acesso ao mercado de trabalho da mulher. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre a Mulher e seus Direitos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2004.



XVII

Seminário Internacional
de Educação no MERCOSUL



www.unicruz.edu.br/mercosul

FALCI, Miridan Knox. Mulheres do Sertão Nordestino. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

MURUANI, Margaret. Vida Profissional: a paridade sem igualdade. In: OCKRENT, Christine (Org.). **O Livro Negro da Condição das Mulheres**. Rio de Janeiro: DIFEL, 2011.

SCOTT, Joan Wallach. A Mulher Trabalhadora. In: FRAISSE, Geneviève; PERROT, Michelle (Coord.). **História das Mulheres: século XIX**. Porto: Afrontamentos, 1991.