

OS DESAFIOS DA MULHER NO AMBIENTE LABORAL

THE CHALLENGES OF WOMEN IN THE WORKPLACE

Raphael Jayson Prestes¹

Antônio Ribeiro de Macedo Junior²

Ana Cristina Zadra Valadares³

Resumo

Este trabalho tem por escopo demonstrar a contínua e árdua tarefa do sexo feminino na procura por seu espaço nas relações laborais. Foram necessárias buscas em fontes históricas, legislativas, doutrinárias e estatísticas para englobar uma abordagem mais completa sobre o tema. Premente ressaltar que a política se destacou como verdadeiro agente de mudança, positiva e negativa, com vistas a proteger ou desguarnecer o gênero feminino. E por fim, concluiu-se que a problemática só poderia ser enfrentada, com políticas públicas efetivas de educação nas mais diversas esferas do ensino, baseando-se sempre nos direitos humanos. Assim como instituições fortes que possam defender essa causa, a exemplo do judiciário ao declarar normas retrógradas, inconstitucionais.

Palavras-chave: mulher, discriminação, trabalho, igualdade, direito.

Abstract

This work aims to demonstrate the continuous and arduous task of females in their search for their space in labor relations. Searches in historical, legislative, doctrinal and statistical sources were necessary to encompass a more complete approach on the subject. It is important to emphasize that politics stood out as a true agent of change, both positive and negative, with a view to protecting or disarming the

1 Graduando em Direito pelo Centro Universitário UniDomBosco (ORCID: 0000-0002-3655-4422).

2 Advogado. Bacharel em direito pelo Centro Universitário UniDomBosco. Especializando em direito material e processual do trabalho pelo Centro Universitário UniDomBosco.

3 Doutora em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

female gender. And finally, it was concluded that the problem could only be faced with effective public education policies in the most diverse spheres of education, always based on human rights. As well as strong institutions that can defend this cause, such as the judiciary when declaring retrograde, unconstitutional norms.

Keywords: women, discrimination, work, equality, law.

Sumário: 1. Introdução; 2. Historicidade e tutela do estado; 2.1. Breve retrospecto; 2.2. Arcabouço legal; 3. Uma questão numérica; 4. Combate às desigualdades de gênero no ambiente laboral; 4.1. Métodos educacionais e administrativos; 4.2. Reclamação trabalhista; 5. Conclusões; 7. Referências.

1. INTRODUÇÃO

Quando se adentra em debates sobre a mulher na sociedade contemporânea, é comum ouvir opiniões de que esta já alcançou a paridade desejada. Há também aqueles que afirmam uma suposta vantagem em ser do sexo feminino. Contudo, sobre um prisma de apuração atento a realidade brasileira, percebe-se uma grande necessidade de políticas públicas em prol da igualdade de gênero.

O fator econômico não é o único, mas é preponderante quando se analisa o lugar da mulher em uma comunidade. Basta olhar para as classes mais baixas, em que a violência contra mulher pode ser vista tanto em casa quanto no ambiente de trabalho. E contribuindo para este cenário, os fatores religiosos e culturais, alimentam argumentos vazios em detrimento das mulheres.

A Constituição Federal do Brasil traz expressamente, no capítulo que trata sobre os direitos e deveres individuais e coletivos, a norma fundamental de que: “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Entretanto, não é este o panorama atual, por mais que o mesmo diploma legal verse no mesmo artigo que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.

Na presente pesquisa, se aborda o contínuo desafio feminino na busca pela igualdade de gênero nas relações de trabalho, com vistas a dar mais proteção e inclusão a estas trabalhadoras. Partindo da hermenêutica do texto constitucional, demais textos do ordenamento jurídico brasileiro, bem como da doutrina especializada, o artigo trará à tona lacunas que denotam a discrepância no que diz respeito as proteções trabalhistas para a mulher.

A análise do tema mostra-se importante na medida em que a disparidade entre

gêneros, em geral ou no campo laboral, torna dificultosa a vida das profissionais de gênero feminino, uma vez que a rotina e escolhas de vida destas, seja no tocante a chamada “dupla jornada” ou até na opção pela maternidade, as distanciam dos grandes cargos em empresas, isto quando não as levam ao total afastamento dos ambientes laborais.

Dados estatísticos demonstram que a conquista da igualdade entre os gêneros no ambiente de trabalho pode demorar muito, sendo que as mulheres representam quase metade dos brasileiros com ocupação. Assim sendo, ao identificar os casos em que se nota a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, se evidencia a necessidade do emprego de soluções.

Sob à luz do princípio da igualdade, se faz necessária a utilização de ferramentas de ensino, a instalação de normas internas de trabalho que coíbam atitudes abusivas contra mulheres e, nos casos mais graves, utilizar o Poder Judiciário para proteger as trabalhadoras de arbitrariedades e ilegalidades, ante o fundamento da proteção, que toma contornos especiais quando se trata da discussão de gênero.

2. HISTORICIDADE E TUTELA DO ESTADO

2.1 BREVE RETROSPÉCTO

O mercado de trabalho foi aberto para as mulheres, principalmente, após a invenção do tear mecânico e das máquinas a vapor. Com isso, mitigou-se a necessidade de força bruta na operação de equipamentos, despertando um interesse na mão de obra feminina por parte dos donos de indústrias. Estes passaram a pagar as mulheres salários inferiores ao dos homens para desempenharem as mesmas atividades, sob péssimas condições.⁴

Em doutrina especializada de Valesca da Silva Cabral, citada por trabalho científico de Júlia P. Saia e Iara M. Águila, denota-se o entendimento de que por muito tempo um tratamento desigual se perpetuou:

As mulheres eram remuneradas ao livre arbítrio dos patrões, desprezadas e colocadas em postos inferiores com menores salários, as menos instruídas eram consideradas aptas somente em certos períodos de sua vida, ou seja, quando jovens e solteiras, exerciam apenas um tipo de atividade sem qualquer profissionalização.⁵

Diante desse cenário, a mão de obra feminina passou a ter preferência nas fábricas. No entanto, nenhuma proteção era empregada quando uma dessas trabalhadoras passavam por períodos gestacionais ou de amamentação. Dispensável mencionar o risco físico e emocional a que esses seres humanos eram submetidos, pois uma jornada exaustiva de 14 a 16 horas em ambientes precários era comum, bem como salários inferiores ao dos trabalhadores do sexo masculino.⁶

As constituições anteriores a de 1988, menosprezavam a figura feminina, usando-a para referenciar de forma subsidiária, como no caso em que se tratava da família real, ou se queria discutir matéria de cunho patrimonial ao se falar de filiação ilegítima. Se via, portanto, uma necessidade de mudança estrutural no pensamento daqueles que possuíam poder político.⁷

Premente ressaltar a principal característica que denota a importância da mulher na sociedade, que é a de ser multifacetada. Em regra, estas sempre precisaram trabalhar em diversas frentes de forma simultânea, pois sabe-se que a dupla jornada é uma realidade desse gênero. Contudo, a pecha de ser frágil e inferior ao sexo masculino perdurou por muito tempo, necessitando da tutela jurisdicional e legislativa como meio de enfrentamento ao preconceito.⁸

Ante o preocupante panorama formado nas relações privadas entre empregadas e empregadores, a intervenção estatal se mostrou necessária, tendo em vista os abusos com a excessiva jornada de trabalho, ambientes precários, diferença salarial, inobservância da maternidade, antes e após o parto, dentre tantas outras arbitrariedades. Portanto, a visão machista predominante impedia a colocação da mulher no mercado de trabalho e, quando conseguia, era subjugada a permanecer em cargos inferiores.⁹

4 SAIA, Julia Pereira; ÁGUILA, Iara Marthos. A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17). Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 4, n. 1, 2019. p. 03.

5 CABRAL, Valesca da Silva. Trabalho da mulher: Direitos e Discriminações. In: NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira (Org.). Direitos das minorias: proteção e discriminação no trabalho. Campinas, SP: Alínea, 2004. p. 43 apud SAIA, Julia Pereira; ÁGUILA, Iara Marthos. A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17). Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 4, n. 1, 2019. p. 03.

6 SAIA, Julia Pereira; ÁGUILA, Iara Marthos. A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17). Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 4, n. 1, 2019. p. 04.

7 VAIDER, K.; SCARAVONATTI, E. C. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL: DISCRIMINAÇÃO E MATERNIDADE. Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste, v. 4, p. e21286, 5 jul. 2019. p. 04.

8 Ibidem. p. 03.

9 Ibidem. p. 04.

2.2 ARCABOUÇO LEGAL

Organismos internacionais como a Organização das Nações Unidas - ONU e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, passaram a se posicionar diante dos desmandos já mencionados. Nesse sentido, um arcabouço legal passou a ser confeccionado e posteriormente internalizado pelo Brasil. Exemplo disso é a Constituição Federal de 1988, chamada de Constituição Cidadã, que trouxe a igualdade como preceito fundamental e, indo mais além no artigo 7º, XX preceituando que é assegurado a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, expressos em lei”.

Esse último dispositivo legal apontado se trata de norma constitucional de eficácia limitada programática, ou seja, necessita de uma legislação que a complemente, de outro modo, seria apenas um texto natimorto. Sobre essa modalidade normativa, leciona o professor Marcelo Novelino:

Há normas nas quais o constituinte, em vez de regular direta e imediatamente o interesse, opta por fixar apenas diretrizes indicativas de fins e objetivos a serem perseguidos pelos poderes públicos. Tais princípios se distinguem por seus fins e conteúdo, impondo aos órgãos estatais uma finalidade a ser cumprida (obrigação de resultado), embora sem determinar os meios a serem adotados.¹⁰

Tal amarração principiológica elucida que não basta apenas uma normatização de ideias, mas se faz necessária a efetiva aplicação e cumprimento de meios que viabilizem a igualdade entre os gêneros, sobretudo a isonomia no tratamento, haja vista as particularidades fisiológicas de pessoas do sexo feminino.

A política é o instrumento que deve ser utilizado para a promoção de direitos difusos e coletivos. O que, quase sempre, é tarefa árdua para o legislativo e seus representantes. Exemplo disso foi o machismo estrutural no planalto central à época da Constituinte, sofrido por deputadas que se reuniram de forma suprapartidária para reclamar direitos. As parlamentares somavam apenas 5% de toda a Câmara e foram chamadas depreciativamente de “lobby do batom”, que mais tarde conquistariam direitos importantíssimos às mulheres, como a igualdade salarial, licença materni-

10 NOVELINO, Marcelo. Curso de Direito Constitucional. Salvador: Ed. Juspodvm, 2019. p. 139.

11 REBOUÇAS, Fernanda Magalhães; CUNHA, Maitê Marques. Análise histórica e crítica da relação de trabalho feminina e os impactos da reforma trabalhista nos direitos conquistados. Revista do CEPEJ, n. 22, 2020. p. 05.

dade de 120 dias, entre outros.¹¹

Como consequência do novo estado de direito, o Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943, chamada de Consolidação das Leis Trabalhistas, inseriu em seu conteúdo um título chamado “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, com intuito de assegurar direitos em situações pontuais nas relações de trabalho, foi notório o avanço, como duração e condições de trabalho, trabalho noturno, métodos e locais de trabalhos, entre outros que foram se atualizando com o tempo a medida que a sociedade foi mudando.¹²

Esse dispositivo foi passando por algumas alterações no decorrer do tempo, principalmente em 2017 com o advento da Lei nº 13.467 de 2017, chamada popularmente de “Reforma Trabalhista”. O principal argumento para se concretizar as mudanças almeçadas, era o de promover mais empregos através de leis mais liberais que incentivassem a autonomia da vontade.

Todavia, esse termo sofre duras críticas de especialistas, sendo chamado de “autônoma da vontade limitada”, como se vê em trabalho publicado: “Entende-se a eficácia limitada à autonomia da vontade, uma vez que trabalhadoras em situação de vulnerabilidade não dispõem de aparatos que permitem o exercício dessa autonomia”.¹³ Portanto, com a diminuição de direitos e o aumento de liberdade da iniciativa privada, a análise a seguir tem por escopo a efetividade da Carta Magna no sentido de proteção a mulher.

Conforme se verá mais adiante, a supressão de direitos trabalhistas em decorrência da lei 13.467/2017 foi um fato que atingiu diretamente as mulheres. Salienta-se ainda que princípios consagrados pelo ordenamento jurídico brasileiro estariam sob violação, como o da vedação ao retrocesso social e o da progressividade. Este entendimento doutrinário se dá pela equiparação das normas do trabalho ao dos direitos humanos e fundamentais.¹⁴

12 SAIA, Julia Pereira; ÁGUILA, Iara Marthos. A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17). Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 4, n. 1, 2019. p. 05.

13 REBOUÇAS, Fernanda Magalhães; CUNHA, Maitê Marques. Análise histórica e crítica da relação de trabalho feminina e os impactos da reforma trabalhista nos direitos conquistados. Revista do CEPEJ, n. 22, 2020. p. 07.

14 ALVES, Amauri Cesar; FARIAS, Michelle Cristina. REFORMA TRABALHISTA E DIREITOS DAS MULHERES: VULNERABILIDADE E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO E NO CONTRATO DE TRABALHO. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_0177_0216.pdf> Acesso em: 12 nov. 2020. p. 08.

3. UMA QUESTÃO NUMÉRICA

Quando se trata de questões sociais de tamanha delicadeza como a discriminação por conta de gênero, é necessário analisar a gravidade de tais situações por meio de um ponto de partida confiável. Assim sendo, premente se faz analisar alguns dados estatísticos acerca dos prejuízos sofridos pela mulher em decorrência da discriminação no ambiente laboral.

O primeiro dado chocante, de caráter mais genérico – e não por isso mesmo importante – é que aproximadamente 90% da população mundial, entre todos os homens e mulheres, possuem algum tipo de preconceito sobre as mulheres, segundo dados coletados pela Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)¹⁵. O mesmo indicador diz que 40% da população mundial pensa que homens fazem melhores negócios e 28% pensa que é justificável ou natural que uma mulher seja agredida por seu marido.

Outro dado alarmante, neste próximo caso, sobre a diferença salarial entre gêneros, verifica-se que as mulheres ainda recebem cerca de 20,5% a menos que os homens¹⁶. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) a diferença chega a R\$ 529,00 (quinhentos e vinte e nove reais) entre os salários. A pesquisa, realizada entre 2012 e 2018, não informa se ambos os gêneros ocupam o mesmo cargo, mas relata que a diferença pode resultar pelo fato de que, em média, as mulheres trabalham menos horas que os homens.

As diferenças salariais ou de cargo na empresa já não podem mais ser justificadas pelo grau de escolaridade entre os gêneros. Em verdade, as mulheres acabam tendo vantagem neste tópico, uma vez que:

A maior diferença percentual por sexo encontra-se no nível “superior completo”, especialmente entre as pessoas da faixa etária mais jovem, de 25 a 44 anos de idade, em que o percentual de homens que completou a graduação foi de 15,6%, enquanto o de mulheres atingiu 21,5%, indicador 37,9% superior ao dos homens.¹⁷

15 Tackling social norms: a game changer for gender inequalities. United nations development programme, 2020. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/GSNI>>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

16 Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Censo 2021, 2019. Disponível em: <<https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

17 Estatísticas de gênero indicadores sociais das mulheres no Brasil. Biblioteca IBGE, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

Muitas vezes a diferença de cargos e salários está relacionada às questões biológicas femininas como o fato de que é a mulher que pode realizar a gestação de uma criança.

Os cuidados com a prole se iniciam no parto ou na adoção e se estendem para o resto da vida, com maior intensidade no início do que em seu final. As responsabilidades familiares prosseguem mesmo após o início da vida da criança ou do seu vínculo filial com os pais e também podem ensejar discriminação da mulher em seu ambiente de trabalho.¹⁸

Nessa toada, pode-se verificar que grande parte do desemprego feminino advém desta condição, a capacidade de ser mãe. No Brasil, o estudo realizado no âmbito da Fundação Getúlio Vargas¹⁹ revelou a saída de mulheres – que se tornaram mães – do mercado de trabalho em até 12 meses do início da licença maternidade. O estudo também indicou que a queda variava de acordo com o nível de escolaridade da pessoa, sendo que a queda para pessoa com maior escolaridade era de 35% e para as pessoas com menor escolaridade chegava na casa dos 51%.

Por fim, e talvez a informação mais importante dentre estas mencionadas, é o tempo estimado para a diminuição e erradicação das discriminações de gênero no mercado de trabalho. O estudo elaborado pelo Fórum Econômico Mundial²⁰ estipulou que tais desigualdades serão erradicadas somente daqui a 59 anos. Desta forma narra o comunicado expedido à imprensa:

A região da América Latina e das Caraíbas reduziu, até agora, 72,1% da sua desigualdade entre homens e mulheres, sendo uma melhoria de 1 ponto percentual desde o ano passado. A este ritmo, serão necessários 59 anos para eliminar a desigualdade entre homens e mulheres. A melhoria mais notável é a nível da atribuição de poder político, área na qual a região reduz a sua desigualdade em 5 pontos percentuais. Liderados pela Nicarágua, que reduziu 80,4% da sua desigualdade (5.º), 15 dos 24 países abrangidos pelo relatório melhoraram as suas classificações gerais. Entre os países com mais melhorias, o México reduziu a sua desigualdade de gênero em 3,4 pontos na comparação anual.

18 KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 18, p. 103-142, maio 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96325>>. Acesso em: 02 de novembro de 2020. p. 114.

19 MACHADO, Cecília. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

20 Comunicado de imprensa. World Economic Forum, 2020. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2020_Press_Release_Portuguese.pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

Desta forma, demonstrada, numericamente, as diferenças e discriminações de gênero que ocorrem no plano laboral, faz-se necessário demonstrar as ferramentas para o combate a essa situação e aceleração deste processo em caminho a igualdade material entre os gêneros. É o que se propõe no tópico seguinte.

4. COMBATE ÀS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO AMBIENTE LABORAL

A autora Larissa Renata Kloss relata cinco momentos os quais podem resumir as situações em que a discriminação negativa é exercida sobre a mulher, quais sejam, a gestação e a maternidade, a falta de isonomia salarial, a força física, as oportunidades profissionais e a dupla jornada de empregada.

Dentre estas, a força física não cabe ser analisada no presente trabalho, uma vez que deva ser analisada em situações determinadas, ou então, cabe ao poder legislativo elaborar um novo sistema para distribuição de cargos laborais com base em características físicas.

Sobre o tema a CLT disciplina a questão nos seus artigos 139 e 390, que dizem:

Art. 198 – É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Art. 390 – Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único – Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Não obstante isso, algumas soluções serão analisadas para os demais casos, dentro dos âmbitos educacional, administrativo e judicial.

4.1. MÉTODOS EDUCACIONAIS E ADMINISTRATIVOS:

Vislumbra-se que a discriminação, muitas vezes, ocorre pela simples falta de interesse ou conhecimento das questões que afetam a parte discriminada, o que pode ser desastroso quando se fala em direitos humanos.

Para Valerio de Oliveira Mazzouli, a ausência de cultura em direitos humanos é o que leva a sociedade ao seu declínio social:

A falta de cultura em direitos humanos destrói, pois, todo o referencial ético e principiológico, conquistado ao longo desses vários anos, desde a proclamação da Declaração Universal de Direitos Humanos, não obstante o alto preço pago por toda a sociedade internacional para a consagração desses direitos, bem como para a sua efetiva positivação em diversos instrumentos internacionais. A consequência mais dramática disso decorre do fato de ser toda a sociedade levada à irreflexão acerca da produção do mal em massa (de que foi exemplo, entre outros, o genocídio cometido durante o Holocausto) e da falta de um mínimo senso político e espírito crítico por parte dos indivíduos que a compõem.

Pode-se perceber que é necessária a sensibilização dos atores sociais com o fim de evitar o cometimento destes atos de discriminação e desconstruir as barreiras sociais que segregam, por exemplo, as mulheres²². Esta sensibilização pode ser feita por meio da educação.

Kloss evidencia que “Ao mesmo tempo em que houve a ocupação do espaço produtivo por mulheres, não há uma contrapartida masculina na ocupação do espaço doméstico”²³, a educação neste ponto pode conscientizar os companheiros a auxiliar mais a mulher em seus trabalhos domésticos, possibilitando que esta procure e alcance sucesso profissional.

22 LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. *Revista Estudos Feministas*, 26(3), e47164. 2018. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n347164>>. Acesso em: 02 de novembro de 2020. p. 12.

23 KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 2, n. 18, p. 103-142, maio 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96325>>. Acesso em: 02 de novembro de 2020. p. 134.

24 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Método, 2015. p. 187

No âmbito administrativo, podemos imaginar a situação de uma grande empresa, que possui um sócio empresário e seus diretores. Por meio de seu poder de direção “[...]aquele que autoriza o empregador a organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços pelo empregado[...]²⁴ o empresário pode editar um “regulamento de empresa” determinando que seus diretores contratem sem distinção de gênero – sanando a questão das oportunidades – ou coibindo a prática de salários diferenciados com base no gênero.

Embora a maior parte dos problemas possa ser resolvido pela educação e no campo administrativo, umas situações como a discriminação da mulher por fato da gestação, da maternidade ou então a desigualdade salarial, podem ser resolvidos por meio do Poder Judiciário.

4.2. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Quando um direito é frontalmente violado ou exista uma eminente ameaça de que tal aconteça, o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição da República, nos permite a utilização do Poder Judiciário como remédio para reestabelecimento de direitos.

Após a emenda constitucional 45 de 2004, toda e qualquer demanda que guarda relação de trabalho deve ser analisada pela justiça do trabalho. O contido no artigo 114, inciso I, da CR/88, estabelece uma competência absoluta que não se prorroga por vontade das partes.

O instrumento utilizado para levar esta demanda ao judiciário trabalhista é comumente chamada de “reclamação trabalhista”, trata-se da petição inicial. Nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia “A petição inicial é o ato processual por meio do qual a ação é ajuizada, dando início ao processo. A demanda é apresentada por meio da petição inicial, que contém a pretensão a ser objeto de decisão pelo juiz” .

Conforme explicitado anteriormente, a desigualdade salarial e a discriminação de mulheres gestantes ou mães pode ser remediada por meio da reclamatória trabalhista.

No tocante à mulher gestante, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece um rol de direitos entre os artigos 391 e 400 do diploma, sem prejuízo das demais legislações estabelecem proteção. Dentre os direitos arrolados, pode-se mencionar a

estabilidade provisória da empregada gestante:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

A estabilidade mencionada, proíbe que a empresa demita a funcionária gestante sem justa causa. Justa causa é “[...] a prática de ato que configure séria violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente a reação de emprego, tornando indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo”²⁶.

Caso a empregada gestante seja dispensada sem justo motivo, esta pode pleitear por meio de uma reclamatória trabalhista a reintegração de seu cargo, e caso isso não seja possível por indisposição das partes, pode ser requerida indenização compatível com o dano sofrido.

É o que diz o seguinte julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA À REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. O art. 10, II, b, do ADCT, não condiciona a estabilidade da gestante ao retorno ao emprego, bastando para tanto a gravidez e a dispensa imotivada. Logo, a recusa da empregada em retornar ao emprego que lhe foi colocado à disposição não obsta o direito ao pagamento da indenização relativa ao período estabilitário. Há precedentes. Recurso de revista não conhecido”. (TST - RR: 12179220135030138, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 29/04/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015). (Grifo nosso).

Não obstante isso, segundo a Súmula 244 do TST²⁷, a reintegração só pode ocorrer durante o período de estabilidade, caso o pedido seja posterior, somente será devida a indenização.

Ainda no tocante a proteção da mulher gestante, Kloss relata o caso que foi processado no âmbito dos autos de nº 05398-2007-892-09-00-0. Uma empregada não pode se candidatar a um cargo superior por motivos de gravidez, o que resultou

na condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, isso com base no artigo 373-A, inciso III da CLT²⁸.

A desigualdade salarial também pode ser corrigida por meio da reclamação trabalhista, por meio da pretensão denominada “equiparação salarial”, disciplinada no artigo 461 da CLT, recentemente modificada pela reforma trabalhista, Lei 13.467 de 2017.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Garcia destaca que, com as alterações trazidas pela chamada reforma trabalhista, as hipóteses de equiparação salarial foram restringidas, devendo ser observados quatro aspectos:

Portanto, para que haja trabalho de igual valor, passa a ser necessário a existência de quatro aspectos diversos: a) mesma produtividade; b) mesma perfeição técnica; c) diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a 4 (quatro) anos; d) diferença de tempo na função não superior a 2 (dois) anos.²⁹

²⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. 7 ed. São Paulo: Método, 2015. p. 388.

²⁷ Súmula nº 244 do TST: GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

²⁸ Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

²⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista. 6 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 198.

Verifica-se, ainda, o requisito de que o paradigma – pessoa cujo salário se prende equiparar – trabalhe no mesmo estabelecimento que o empregado reclamante e que o momento da contratação seja “contemporâneo” entre os empregados (artigo 461, §5º, da CLT).

Com a reforma, também veio um instrumento que coíbe a diferenciação de salários por questões de gênero, disciplina do artigo 461, §6º da CLT, exige que, nestes casos, além das diferenças salariais, seja paga indenização de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, em favor do discriminado.

Verifica-se que a reclamação trabalhista pode se transformar em instrumento de combate às desigualdades, restaurando a igualdade exigida pela lei e educando aqueles que as tenta infringir.

5. CONCLUSÕES

Muitas foram as alterações legais e comportamentais no decorrer da história, passando das discriminações declaradas às veladas. Direitos foram conquistados e suprimidos, mostrando que a luta pela igualdade deve perquirir dois caminhos, sendo eles: o do triunfo sobre preconceitos e o da vigilância em manter essas vitórias.

A educação é mecanismo efetivo no combate aos males apontados neste estudo, pois no futuro, aqueles que ocuparão os cargos de gerência na vida pública e privada, são os que atualmente ocupam os bancos de escolas e universidades.

Importante frisar que as pesquisas de campo são extremamente necessárias para se constatar o quanto as medidas adotadas pelos agentes políticos estão sendo efetivas. Instituições como o IBGE devem ser resguardadas afim de se garantir respostas práticas, não apenas de cunho retórico.

E nesse mesmo sentido, o judiciário deve pautar seu comportamento nas bases legais que sustentam o estado democrático de direito. Uma vez que esses pilares foram estabelecidos com muita luta em prol do fim da segregação dos mais vulneráveis.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar; FARIAS, Michelle Cristina. REFORMA TRABALHISTA E DIREITOS DAS MULHERES: VULNERABILIDADE E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO E NO CONTRATO DE TRABALHO. Disponível em: <<https://www.cidp.pt/revistas/>

rjlb/2020/4/2020_04_0177_0216.pdf> Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2017.

CABRAL, Valesca da Silva. Trabalho da mulher: Direitos e Discriminações. In: NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira (Org.). Direitos das minorias: proteção e discriminação no trabalho. Campinas, SP: Alínea, 2004.

CABRAL, Valesca da Silva. Trabalho da mulher: Direitos e Discriminações. In: NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira (Org.). Direitos das minorias: proteção e discriminação no trabalho. Campinas, SP: Alínea, 2004. apud SAIA, Julia Pereira; ÁGUILA, Iara Marthos. A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17). Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 4, n. 1, 2019.

Censo, 2019. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Disponível em: <<https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

Biblioteca IBGE, 2018. Estatísticas de gênero indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de processo do trabalho. 6 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. 7 ed. São Paulo: Método, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista. 6 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 18, p. 103-142, maio 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96325>>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. Revista Estudos Feministas, 26(3), e47164. 2018. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n347164>>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.

MACHADO, Cecilia. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de direitos humanos. 3 ed. São Paulo: Método, 2016.

NOVELINO, Marcelo. Curso de Direito Constitucional. Salvador: Ed. Juspodvym, 2019. p. 139.

REBOUÇAS, Fernanda Magalhães; CUNHA, Maitê Marques. Análise histórica e crítica da relação de trabalho feminina e os impactos da reforma trabalhista nos direitos conquistados. Revista do CEPEJ, n. 22, 2020.

SAIA, Julia Pereira; ÁGUILA, Iara Marthos. A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17). Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 4, n. 1, 2019.

Tackling social norms: a game changer for gender inequalities. United nations development programme, 2020. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/GSNI>>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.