

A MULHER DETENTORA DE DIREITOS HUMANOS NO MUNDO DO TRABALHO

WOMEN AS HUMAN RIGHTS HOLDERS IN THE WORLD OF WORK

Recebido em: 17 de outubro de 2022

Aprovado em: 3 de janeiro de 2023

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

RCO | a. 15 | v. 1 | p. 102-118 | jan./jun. 2023

DOI: <https://doi.org/10.25112/rco.v1.2944>

Larissa Angelini de Andrade Gianvecchio *larissa.angelini@outlook.com*

Mestra em Educação pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul Campus do Pantanal (Corumbá/Brasil). Advogada.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0645-6282>

Josiane Peres Gonçalves *josiane.peres@ufms.br*

Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Porto Alegre/Brasil).

Professora dos Programas de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul Campus do Pantanal (Corumbá/Brasil). Professora da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (Campo Grande/Brasil). Docente do curso de Pedagogia da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (Naviraí/Brasil).

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7005-849X>

RESUMO

O estudo versa sobre os direitos humanos e o gênero feminino e tem como objetivo analisar os direitos adquiridos pelas mulheres com ênfase no mundo do trabalho. Para tanto, a pesquisa documental se delimita em três etapas: inicialmente abordamos sobre o conceito de gênero feminino e os direitos humanos adquiridos ao longo da história; em seguida analisamos os direitos das mulheres no Brasil, com ênfase nas conquistas do direito público interno e sua efetividade; e por fim destacamos a luta pela igualdade de gênero no mundo do trabalho, tanto em âmbito nacional quanto internacional, segundo a perspectiva dos direitos humanos. Como resultado do estudo, sinalizamos que a legislação brasileira tem buscado seguir as diretrizes impostas pela Organização das Nações Unidas (ONU), porém a sua aplicabilidade encontra-se fragilizada, visto que as mulheres, em pleno século XXI, ainda têm suas vidas ceifadas e os seus direitos no mundo do trabalho desrespeitados. Portanto, é preciso mudar essa realidade, a fim de garantir que todas as pessoas do gênero feminino tenham os seus direitos garantidos, inclusive no âmbito do trabalho.

Palavras-chave: Direito Brasileiro. Direito da Mulher. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The study deals with human rights and the female gender, with the objective of analyzing the rights acquired by women with an emphasis on the world of work. To do so, the documentary research is delimited in three stages: initially we approach the concept of female gender and the human rights acquired throughout history; then we analyze women's rights in Brazil, with emphasis on the achievements of domestic public law and its effectiveness; and finally, we highlight the struggle for gender equality in the world of work, both nationally and internationally, from a human rights perspective. As a result of the study, we point out that Brazilian legislation has sought to follow the guidelines imposed by the United Nations (UN), but its applicability is very fragile, since women, in the 21st century, still have their lives cut short and their rights in the world of work disrespected. Therefore, it is necessary to change this reality, in order to guarantee that all female people have their rights guaranteed, including in the field of work.

Keywords: Brazilian Law. Women's Rights. Labor market.

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, precisamos compreender que na sociedade mundial está arraigado o conceito de gênero binário, ou seja, a classificação do gênero e sexo em duas formas distintas e opostas, popularmente conhecidas como masculino e feminino. Importante mencionar que o binarismo teve como objetivo a organização social mediante a atribuição dos papéis tanto para os homens quanto para as mulheres. Segundo Louro (1997, p. 22), “o conceito de gênero configurava-se num construto social e histórico, produzido sobre as características biológicas”. Ela ressalta que:

[...] é necessário demonstrar que não são propriamente as características sexuais, mas é a forma como essas características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou se pensa sobre elas que vai constituir, efetivamente, o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade e em um dado momento histórico. Para que se compreenda o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade importa observar não exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos. [...] o conceito pretende se referir ao modo como as características sexuais são compreendidas e representadas ou, então, como são trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico. (LOURO, 1997, p. 22).

Assim a mulher ao longo dos anos tem enfrentado inúmeras dificuldades e restrições por ter sido alocada no lugar de subalternidade social. Esta alocação é proveniente do sistema patriarcal que está presente na sociedade brasileira. Segundo Cunha (2014), o patriarcado envolve autoridade e submissão na seguinte disposição:

O patriarcado é, por conseguinte, uma especificidade das relações de gênero, estabelecendo, a partir delas, um processo de dominação-subordinação. Este só pode, então, se configurar em uma relação social. Pressupõe-se, assim, a presença de pelo menos dois sujeitos: dominador(es) e dominado(s) (CUNHA, 2014, p. 154).

Desse modo, os homens são os dominadores, aqueles que exercem a autoridade e são responsáveis pela provisão, além de ocuparem o papel fundamental no seio familiar, enquanto a mulher possui o papel da reprodução, cuidado com o lar e filhos. As dificuldades vivenciadas pela subalternidade feminina têm sido a mola propulsora para a luta aguerrida pelos direitos humanos da mulher, tanto no âmbito internacional quanto nacional. Nessa perspectiva, o movimento feminista deve ser entendido como o principal responsável por encabeçar a luta pelos direitos da mulher, obtendo como resultado muitos direitos que já foram implementados. Apesar dos inúmeros avanços, tanto na legislação internacional

de direitos humanos femininos quanto nas leis internas voltadas para a mulher, a efetividade desses direitos não pode ser observada como uma realidade vigente para a totalidade das mulheres brasileiras.

Embora o Brasil seja um país signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos, faz-se necessário analisarmos juridicamente os posicionamentos internacionais adotados por esta nação. Para tanto, a pesquisa se delineará em três etapas. Inicialmente analisamos a abordagem do direito humano da mulher, demonstrando os direitos adquiridos ao longo da história, bem como analisamos os documentos internacionais. Já na segunda etapa, apresentamos a análise dos direitos humanos das mulheres no mundo do trabalho no Brasil e destacamos as conquistas do direito público interno e sua efetividade. Logo após essa análise comparativa, refletimos sobre a luta pela igualdade de gênero no mundo do trabalho, tanto no âmbito nacional quanto internacional, na perspectiva dos direitos humanos.

Dessa forma, a pesquisa documental tem o objetivo de analisar os direitos adquiridos pelas mulheres com ênfase para o mundo do trabalho. Esperamos que o estudo possa contribuir para ampliar os conhecimentos sobre a proteção dos direitos humanos femininos no Brasil, além de auxiliar na luta pela igualdade de gênero no mundo do trabalho.

2 OS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES EM ÂMBITO INTERNACIONAL

A partir do final da segunda guerra mundial, ascendeu na população a preocupação a respeito dos Direitos Humanos, com a intenção de evitar novos incidentes catastróficos que violassem os direitos considerados fundamentais da humanidade. Neste contexto, o Nazismo de Adolfo Hitler também é considerado um marco histórico para implementação dos direitos humanos, haja vista as barbáries cometidas pelo ditador alemão. Hitler foi o responsável ou irresponsável por instituir o pensamento de insignificância da pessoa humana, abreviando o valor da existência da pessoa tida como menor a coisas ou animais, originando perdas irreparáveis para a humanidade.

Nesta perspectiva, surge a necessidade de se tutelar os direitos que são considerados fundamentais em âmbito universal. Assim, o Direito Internacional aparece como uma ferramenta de definição e amparo de preceitos mínimos que devem ser adotados pelo Estado. A universalidade dos direitos humanos ganha um novo peso, pois as transgressões não são responsabilidade apenas da jurisdição interna do Estado, mas sim dos direitos universais, diminuindo a soberania estatal e aumentando a importância do cidadão (MONTEBELLO, 2000).

No ano de 1948, foi instituída a Declaração Universal de Direitos Humanos, documento responsável por estruturar e definir os direitos considerados fundamentais a toda pessoa e que instituiu a igualdade

entre os gêneros, dando origem a tratados internacionais que visavam garantir o amparo a todos os seres humanos.

No caso específico das mulheres, após longos anos de luta, elas conquistaram seus direitos no âmbito da universalidade. Mas foi a partir do século XX (década de 70) que o movimento feminista recebeu notoriedade na agenda internacional e, assim, o ano de 1975 foi estabelecido como o Ano Internacional da Mulher. Nesse cenário, a Organização das Nações Unidas (ONU) determinou que o dia 8 de março fosse reconhecido, por todos os países signatários, como o Dia Internacional da Mulher.

Quanto ao direito da mulher, destaca-se a promulgação da Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que ocorreu no ano de 1979, também conhecida como Carta Internacional dos Direitos da Mulher, que é entendido como um documento hábil, em âmbito universal, que obriga os Estados a erradicarem a discriminação contra o público feminino. Já no Art. 1º, o referido documento estabelece:

Art. 1º - Para fins da presente convenção a expressão 'discriminação contra a mulher' significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ONU, 1979).

A convenção supramencionada se propôs a amparar o direito da mulher em todas as áreas, destacando-se a preocupação do legislador com o mundo do trabalho, instituindo como responsabilidade do Estado a adoção de medidas que visem extinguir a discriminação contra a mulher, gerando condições de igualdade entre os gêneros. Apesar de a Convenção abordar o amparo aos direitos das mulheres, este documento universal foi alvo de inúmeras críticas e reservas dos países signatários, mormente no que tange à igualdade entre os gêneros.

As críticas à Convenção baseavam-se em argumentos jurídicos, religiosos e culturais de muitos países, evidenciando que os direitos humanos da mulher enfrentam desafios tanto no âmbito internacional quanto no âmbito interno. Após as críticas recebidas a respeito da Convenção, a ONU criou um Comitê sobre Eliminação da Discriminação contra as mulheres, com o intuito de estimar os avanços na aplicabilidade do documento supramencionado. Outro ponto determinante, que necessita ser ponderado, é a instituição da Declaração e Programa de Ação de Viena, em 1993, que visou amparar mulher em sua amplitude:

Art. 1. [...]

§18: Os direitos das mulheres e das meninas são inalienáveis e constituem parte integral e indivisível dos direitos humanos universais. A plena participação das mulheres, em condições de igualdade, na vida política, civil, econômica, social e cultural nos níveis nacional, regional e internacional e a erradicação de todas as formas de discriminação com base no sexo são objetivos prioritários da comunidade internacional. A violência e todas as formas de abuso e exploração sexual, incluindo o preconceito cultural e tráfico internacional de pessoas, são incompatíveis com a dignidade e valor da pessoa humana e devem ser eliminadas. Pode-se conseguir isso por meio de medidas legais legislativas, ações nacionais e cooperação internacional nas áreas de desenvolvimento econômico e social, da educação, da maternidade segura e assistência à saúde e ao apoio social. Os direitos humanos das mulheres devem ser parte integrante das atividades das Nações Unidas na área dos direitos humanos, que devem incluir a promoção de todos os instrumentos de direitos humanos relacionados à mulher. A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos insta todos os Governos, instituições governamentais e não governamentais a intensificarem seus esforços em prol da proteção e promoção dos direitos humanos da mulher e da menina. (ONU, 1993).

Assim, fica estabelecida a necessidade de romper as práticas fundamentadas nos conhecimentos socioculturais que depreciam e discriminam as mulheres, responsabilizando o Estado signatário a tomar providências que visem combater o desrespeito aos direitos adquiridos pelo público feminino.

Os direitos políticos das mulheres também foram assegurados pelo texto legal, pois além de garantir a incorporação delas, tanto na vida pública quanto na política, o documento prevê a implementação de políticas públicas que visem a ocupação das mulheres em cargos públicos em organizações e associações não governamentais.

No que tange aos direitos sociais e econômicos, salienta-se a referência aos direitos à educação igualitária entre os gêneros, assegurando a ambos igualdade de empregos e saúde. Nesse sentido, os Estados signatários devem adotar medidas que visem a erradicação de qualquer forma de discriminação contra a mulher, tanto no âmbito social quanto no econômico, avalizando os direitos iguais aos gêneros.

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a violência Contra a Mulher, que ocorreu no Belém do Pará em 1994, versa sobre a violência contra a mulher e prevê que o desrespeito a esses preceitos viola os direitos humanos e liberdades consideradas fundamentais. Em seu preâmbulo, a Convenção apresenta que “[...] a violência contra a mulher constitui uma violência dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e limita total ou parcialmente à mulher o reconhecimento, gozo e exercício de tais direitos e liberdades”; completando que “[...] a violência contra mulher é uma ofensa à dignidade humana e uma manifestação de relações de poder historicamente desiguais entre as mulheres e homens”;

ademais, estabelece que “[...] a eliminação da violência contra mulher é condição indispensável para seu desenvolvimento individual e social e sua plena participação em todas as esferas da vida. (ONU, 1994).

Já no ano de 1999 foi editada a resolução 54/134 na Assembleia Geral das Nações Unidas, que estabeleceu o dia 25 de novembro como Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres, evidenciando os esforços internacionais em amparar os direitos humanos das mulheres.

Logo após a análise do amparo aos direitos humanos da mulher no âmbito internacional, torna-se necessário compreendermos como o Brasil, sendo um país signatário, se comporta frente às diretrizes internacionais.

3 A INSERÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER NO BRASIL

No Brasil a história de opressão e desigualdades das mulheres foi reproduzida. O Código Civil Brasileiro promulgado em 1916 é a prova cabal do papel inferior que a mulher possuía no seio familiar. Uma importante conquista histórica foi o direito de votar (sufrágio) adquirido no ano de 1932. Essa aquisição foi inserida no Código Eleitoral vigente (BRASIL, 1932).

Naquele contexto, a doutrina brasileira instituía diferenças nas sanções entre o adultério feminino e o adultério masculino, sendo que o adultério cometido por mulheres era considerado juridicamente mais grave, enquanto no caso masculino era uma atitude tida como perdoável, ficando então demonstrado que tanto os operadores do direito quanto a própria legislação patrocinavam os reflexos das desigualdades entre os gêneros.

Ressalta-se que o Brasil é um país signatário da Declaração Universal dos Direitos humanos, pois além de ratificar o documento internacional, votou a favor da promulgação do documento na Assembleia de 1948. Mas foi em 1988 que ocorreu a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, que se tornou conhecida como a constituição cidadã, pois ela ampara inúmeros direitos aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país.

A Carta Magna foi responsável por abarcar inúmeros direitos tidos como inovadores no cenário jurídico brasileiro. Destaca-se o primeiro artigo desta lei, mais precisamente no inciso III, que reforçou a posição do Brasil como um país signatário:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

A Constituição Federal (CF) trouxe em seu bojo o tratamento igualitário entre os gêneros em toda a sua amplitude, visando erradicar o entendimento da mulher como um ser inferior (subalterna). Vejamos:

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta **Constituição**. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Sob essa égide, o inciso I do Art. 5º faz menção ao princípio da igualdade, demonstrando que a equidade deve pairar inclusive nas relações entre os gêneros, como também estabelece o Art. 3º, IV, da CF. Observemos:

Art. 3º **Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:**

(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Apesar de a Carta Magna instituir a igualdade dos gêneros explicitamente, a mesma não alcançou aplicabilidade imediata e então tornou-se necessário criar novas leis infraconstitucionais para dar executoriedade à norma constitucional. Outro ponto determinante refere-se ao fato de que o legislador constitucional se preocupou em explanar explicitamente a proteção ao mercado de trabalho da mulher, como pode ser observado no Art. 7º:

Art. 7º **São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

(...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Nesta perspectiva, a Lei nº 7.855, de 1989, editada após a Constituição Federal, trouxe em seu bojo a nobre missão de alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principalmente nas normas que discriminavam a mulher, revogando, por exemplo, os comandos que consentiam a interferência tanto do cônjuge/companheiro quanto do pai no contrato de emprego da mulher adulta. Cabe salientar que a Constituição Federal deve ser entendida como a lei máxima do Brasil e todas as leis infraconstitucionais que possuíam preceitos contrários à nova normativa são imediatamente revogadas, tornando a edição da lei anterior juridicamente desnecessária.

Conforme já foi mencionado, a ONU, no ano de 1979, aprovou a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. No Brasil, a recepção da Convenção ocorreu mediante o Decreto Legislativo nº 93/1983 (BRASIL, 1983), posteriormente, ocorreu a edição do Decreto nº 4.377/2002 (BRASIL, 2002), ratificando que o nosso país repudia as práticas discriminatórias cometidas contra as mulheres.

4 A MULHER E O MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, surgiram inúmeras legislações que possuíam como principal intuito a garantia da igualdade de gêneros no mundo do trabalho, criando um arcabouço jurídico protetivo. No âmbito trabalhista, o primeiro decreto editado para a proteção do direito da mulher foi o nº 21.417-A/1932, que regulamentavam o trabalho do gênero feminino no comércio e na indústria (BRASIL, 1932). O decreto trouxe em seu bojo uma inovação jurídica, ao garantir em seu Art. 7º o descanso obrigatório de 4 (quatro) semanas anteriores ao parto, e 4 (quatro) semanas posteriores ao parto, podendo ser estendidos em 2 (duas) semanas em casos excepcionais. Salienta-se que esta regra é válida na esfera pública e privada.

Outro ponto determinante diz respeito à obrigatoriedade do auxílio remuneratório pela metade no período do afastamento da mulher. A trabalhadora também adquiriu o direito de retornar ao labor após o afastamento na mesma função que desempenhava. Destaca-se que o Decreto supramencionado, além de inovar na ordem jurídica, é responsável por trazer à baila a proteção do direito da mulher na Consolidação das Leis do Trabalho, mais precisamente nos Artigos 391, 391-A, 392, § 1º e 2º, 393, 395 e 396.

Segundo Nascimento (2018), inúmeros argumentos foram considerados pela doutrina majoritária para justificar os artigos que defendem os direitos das mulheres. Destarte que argumentos fisiológicos foram considerados, demonstrando que as mulheres não têm a mesma resistência física que o homem,

sendo necessária a defesa de tratamento diferenciado. Insta salientar a existência do embasamento social, responsável por influenciar as leis que regulam o trabalho da mulher, visto que é de interesse social a defesa da família, necessitando assim da regulamentação do trabalho, de forma a proteger a mulher e sua família.

Além do mais, entende-se que tanto homens quanto mulheres que desenvolvem o mesmo trabalho devem ganhar o mesmo valor de salário, conforme cita o Tratado de Versalhes (1919): igual trabalho, igual salário. A Constituição Federal acolhe este entendimento empregando os seus princípios. Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por ser uma norma infraconstitucional, deve adotar comandos que estejam embasados no posicionamento constitucional. Nesta perspectiva, o Art. 461, dispõe:

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. (BRASIL, 1943, grifo nosso).

A saúde e segurança da trabalhadora também é alvo de atenção nas normas abarcadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O legislador, buscando sanar as condições nas quais as trabalhadoras estavam inseridas, determinou os locais e métodos de trabalho no Art. 389.

A Convenção nº 3, das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é responsável por proteger o emprego das mulheres antes e depois do parto (OIT, 1919). Essa convenção também foi recepcionada pela legislação brasileira, tanto no âmbito constitucional quanto no infraconstitucional. Sob essa égide, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possui dois princípios responsáveis por nortear a estabilidade da trabalhadora, bem como a sua licença maternidade (BRASIL, 1943).

A estabilidade da trabalhadora gestante é garantida por meio do Art. 391-A da CLT, sendo vedada a dispensa sem justa causa enquanto durar a estabilidade, ainda que a trabalhadora esteja cumprindo o aviso prévio indenizado e se descobrir a gravidez ela tem direito à estabilidade. É possível notar que tanto a Constituição Federal quanto a Consolidação da Leis do Trabalho determinam que o início da estabilidade se dá com a confirmação da gravidez. Salienta-se que em casos de Convenção Coletiva, pode-se definir que o início da estabilidade dar-se-á mediante a concepção. Essa determinação será aplicada por ser considerada mais benéfica que a norma constitucional.

A Lei nº 9.029, de 1995, também trouxe inovação ao arcabouço jurídico, ao tutelar os direitos das trabalhadoras, pois essa normativa veda a exigência de atestados de esterilização e de gravidez, além de outras práticas discriminatórias no momento da contratação ou permanência do emprego. Nessa perspectiva, a presente legislação define como crime a exigência de perícia, teste, atestado, laudo,

declaração ou qualquer outra forma de garantir a esterilidade da mulher tanto no ato da contratação quanto na manutenção do emprego (BRASIL, 1995).

Os serviços que promovam o controle de natalidade na esfera do aconselhamento ou oferta de serviços que visem o planejamento familiar deverão ser realizados nas esferas pública ou privada mediante normativa do Sistema Único de Saúde (SUS).

Outro aspecto importante é que a Lei nº 9.029/95 estabeleceu pena de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção e multa para os empregadores que descumprirem a lei. Assim, serão considerados sujeitos ativos dos crimes a pessoa física empregadora, o empregador, o dirigente e o representante legal. A multa administrativa também é uma sanção que não anula as sanções penais, ou seja, ela é independente das sanções penais. O valor da sanção administrativa abarca dez vezes a importância do maior salário pago pelo empregador, podendo ser aumentada em cinquenta por cento nos casos de reincidência (BRASIL, 1995).

Outro artigo que inovou na ordem jurídica é o 373-A, inciso V e VI, da Consolidação das Leis do Trabalho, que vem defender o direito das trabalhadoras. Vejamos:

Art. 373-A [...]

V - **impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;**

VI - **proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.** (BRASIL, 1943, grifo nosso).

O legislador visou proteger o trabalho da mulher em sua amplitude, demonstrando que a mulher é detentora de direitos humanos no mundo do trabalho, e a legislação brasileira vem corroborar esse entendimento.

5 A LUTA PELA IGUALDADE DOS GÊNEROS NO MUNDO DO TRABALHO

Conforme analisado no tópico anterior, atualmente existem inúmeras legislações nacionais que visam resguardar os direitos adquiridos pelas mulheres, mas a eficácia dessas legislações se mostra fragilizada quando analisamos o mundo do trabalho.

É evidente que o movimento feminista é o principal responsável por todos os direitos já conquistados. As lutas iniciaram-se para o reconhecimento da mulher como uma cidadã possuidora de direitos e

obrigações, buscando deixar para trás o pensamento que ainda reverbera a respeito da mulher enquanto sujeito dominado.

Historicamente, tanto homens quanto mulheres estão inseridos na sociedade, e seus papéis já estão previamente determinados. Posto isto, as categorias de gênero (feminino e masculino) não podem ser entendidas apenas como seres com diversidades no âmbito da biologia, pois suas divergências pairam pela dimensão social, visto que cada gênero integra grupos separados dentro da mesma sociedade. Kérgoat (1996) pondera que a categorização de gênero na sociedade não possui fundamento na ciências biológicas e sim nas construções sociais. Portanto, essas relações são reproduzidas no mundo do trabalho, tendo em vista que:

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas são antes de tudo construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, têm uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, de maneira concisa: divisão sexual do trabalho. (KÉRGOAT, 1996, p. 1).

No campo do trabalho, as questões de gênero devem ser analisadas sob a dinâmica social, sopesando os conflitos de dominação, que são abalizados nos critérios de gêneros dentre as diferentes gerações.

Importante mencionar que as contestações estruturais que ocorrem constantemente no mundo do trabalho têm contribuído positivamente para constituição de novos paradigmas na relação do trabalho e trabalhadores. Sob essa égide, Saffioti (1994) considera que as relações de trabalho nos moldes capitalista não possuem concepções de trabalho baseados apenas em conceitos econômicos, mas sim na identidade do sujeito ativo (trabalhador), vinculando a sua produtividade com sua identidade.

Hirata (1998, 2002) e Hirata e Kérgoat (2007) refletem sobre a divisão sexual no âmbito do trabalho e asseveram que essa divisão na organização da sociedade produz e reproduz as desigualdades sociais entre homens e mulheres. Assim, as relações de gênero no mundo do trabalho não devem ser entendidas apenas como um problema social, baseado nas configurações materiais da vida.

Destaca-se que apesar de as mulheres possuírem índices educacionais mais elevados (escolaridade), essa realidade não é contabilizada como características que beneficiem o emprego feminino, nas perspectivas de melhores ocupações e salários (IBGE, 2003).

Os ensinamentos abarcados por Segnini (1995) vem corroborar o entendimento supramencionado, pois a segregação sexual no trabalho é uma realidade, ainda que para muitos passe despercebida, uma vez que:

[...] a segregação sexual no trabalho persiste como um fenômeno mundial. O inegável crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a escolaridade elevada alteram pouco as condições socioeconômicas por elas vivenciadas (SEGNINI, 1995, p. 32).

Estudar a divisão sexual do trabalho é entender as desigualdades na relação do trabalho entre homens e mulheres. Kér goat (1996) ressalta que a divisão no trabalho ocorreu com o intuito de divergir as atividades que poderiam ser exercidas por homens e por mulheres, demonstrando assim o poder do gênero masculino sobre o feminino. A autora afiança que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; esta forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.). (KÉRGOAT, 1996, p. 1).

Apesar da segregação no mundo do trabalho, as mulheres não têm se conformado com sua colocação pré-definida pela sociedade, ao contrário, elas têm buscado sua colocação no espaço profissional, além de lutar por seus direitos de igualdade. Dessa forma, Quirino e Fidalgo (2009) apresentam a ascensão das mulheres no mundo capitalista que ocorreu nos últimos anos, nos diferentes cenários nacionais. Segundo os autores,

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho capitalista, em diferentes contextos nacionais, sobretudo nos últimos 20 anos, pode significar, à primeira vista, uma conquista social, não só das mulheres em direção à igualdade de direitos e à cidadania plena, mas à emancipação de toda a sociedade (QUIRINO; FIDALGO, 2009, p. 14).

A colocação da mulher no mercado de trabalho nas áreas afins deve ser entendida como uma grande conquista social dos direitos das mulheres, que são oriundos de uma luta de desigualdade velada que é vivenciada dia após dia. Nesse contexto, Hirata e Kér goa (2007, p. 2) asseveram que perscrutar a divisão sexual do trabalho é importante para "ir bem além da simples constatação das desigualdades". Torna-se então necessário demonstrar que atrás de toda desigualdade existem a utilização de padrões e hierarquização que tentam justificar veladamente a divergência dos sexos, a fim de "criar um sistema de gênero".

A divisão de gênero no trabalho se norteia com base em dois princípios: o primeiro é o da separação do trabalho, no qual existem trabalhos que são para mulheres executarem e trabalhos que são destinados aos homens; o segundo princípio é o da hierarquização, no qual o trabalho dos homens se sobrepõe em importância e salário sobre o das mulheres. Kérgeat (1996) ainda ressalta que ambos os princípios supramencionados são formas dos homens exercerem o poder e domínio sobre as mulheres.

Fica então demonstrado que a mulher, para se inserir no mercado profissional e conseguir a sua ascensão, passa por inúmeras barreiras, que por muito tempo foram consideradas intransponíveis. Sendo assim, instigar as discussões acerca das divergências do gênero é de suma importância, pois tais reflexões nos fazem entender que a sociedade atual é a representação de inúmeras lutas travadas por mulheres que não se curvaram às diretrizes sociais impostas.

Por fim, destaca-se que a apresentação do presente trabalho se faz necessária, pois a igualdade abarcada pela Carta Magna, bem como pela Consolidação das Leis do Trabalho é efetivada principalmente no âmbito teórico, pois, no âmbito das práticas, as relações não obedecem a legislação vigente como deveriam.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise já realizada, fica evidenciada a existência de uma preocupação no âmbito internacional com a proteção da mulher e seus direitos humanos. Para tanto, foram editados inúmeros documentos que visavam o amparo em diferentes campos da vida da mulher.

No quesito direito interno, o Brasil é um país signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos e através da Constituição Federal e demais legislações infraconstitucionais aderiu à igualdade de gêneros e proteção aos direitos femininos.

Nessa perspectiva, o Brasil tem adotado medidas que visem garantir a aplicabilidade da legislação já existente, pois o direito internacional tem exercido um papel fundamental ao exigir que os Estados signatários amparem os direitos das mulheres no direito interno. Porém, apesar de a legislação brasileira em tese ter seguido as diretrizes impostas pela Organização das Nações Unidas, a sua aplicabilidade é muito fragilizada, visto que as mulheres em pleno século XXI ainda têm suas vidas ceifadas e os seus direitos no mundo do trabalho desrespeitados.

A mulher que atinge o ápice da sua vida profissional é considerada exceção à regra, haja vista as inúmeras dificuldades que ela enfrenta ao longo da sua trajetória no mundo do trabalho. Vale a pena destacar que, apesar de existirem as profissões conhecidas socialmente como femininas, a inserção

dessas mulheres nessas profissões não as isenta do enfrentamento das dificuldades atribuídas ao seu gênero. As reflexões sobre as divergências entre os gêneros nos fazem compreender que a sociedade atual é a representação de inúmeras lutas travadas por mulheres que não se curvaram diante das diretrizes sociais impostas.

Por fim, destaca-se que a apresentação do presente trabalho se faz necessária, pois a igualdade entre os gêneros abarcada pela Carta Magna, bem como pela Consolidação das Leis do Trabalho é efetivado principalmente no âmbito teórico, pois no âmbito das práticas as relações não obedecem a legislação vigente como deveriam.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932**. Código Eleitoral. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 93, de 14 de novembro 1983**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1980-1987/decretolegislativo-93-14-nove mbro -1983-360751-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 12 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 23 out. 2021.

CUNHA, Bárbara Madruga. Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero. JORNADA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DE DIREITO DA UFPR, 16. **Anais...**, Curitiba, 2014. Disponível em: <http://www.direito.ufpr.br>. Acesso em: 01 out. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores 2005**. Rio de Janeiro: FIBGE, 2006.

HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **RELET - Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, México, v. 4, n. 7, p. 5-17, 1998.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena; KÉRGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

KÉRGOAT, Daniele. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. *In*: LOPES, Marta Julia Marques; MEYER, Dagmar E.; WALDOW, Vera Regina (orgs.). **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

MONTEBELLO, Mariana. A proteção internacional dos direitos da mulher. **Revista da EMERJ**, v. 3, n. 11, 2000. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista11/revista11_155.pdf. Acesso em: 16 nov. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 41. ed. São Paulo: LTR, 2018.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher**. 1994. Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>. Acesso em: 10 out. 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. 1979. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>. Acesso em: 02 jun. 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. 1993. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf. Acesso em: 02 jun. 2021.

QUIRINO, Raquel; FIDALGO, Fernando Selmar Rocha. A construção da cidadania da mulher através da conquista ao trabalho produtivo. CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL PARA A PESQUISA INTERCULTURAL (ARIC), 12. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2009.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Mulher em Tempo Novo**: mudanças tecnológicas nas relações de trabalho. 1995. 361 f. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1995.