

A UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC - JF

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
questão salarial e o assédio sexual como formas de discriminação**

JULIANA LOPES RIBEIRO

**JUIZ DE FORA
2010**

JULIANA LOPES RIBEIRO

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
QUESTÃO SALARIAL E O ASSÉDIO SEXUAL COMO FORMAS DE
DISCRIMINAÇÃO**

Monografia de Conclusão de Curso
apresentada ao curso de Direito da
Faculdade UNIPAC como requisito
parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Rodrigo Longotano do
Nascimento.

JUIZ DE FORA

2010
JULIANA LOPES RIBEIRO

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:

questão salarial e o assédio sexual como formas de discriminação

Monografia de Conclusão de Curso
apresentada ao curso de Direito da
Faculdade UNIPAC como requisito
parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Rodrigo Longotano do
Nascimento.

BANCA EXAMINADORA

DEDICATÓRIA

À Deus e a todos que acreditaram em mim...

AGRADECIMENTOS

Agradeço pela minha vitória, em primeiro lugar a Deus, pelas possibilidades infinitas postas em meu caminho, inclusive a oportunidade de estar aqui hoje.

Aos meus pais Moacir Francisco Ribeiro e Vilma Lopes Ribeiro pela dedicação e apoio que sempre me dispensaram.

A minha irmã Vanice Lopes Ribeiro que sempre acreditou em mim.

Aos meus professores que dividiram comigo, não somente seus conhecimentos, mas suas experiências de vida e seus conselhos de sabedoria.

E ao meu orientador Rodrigo Longotano do Nascimento pela disponibilidade e atenção!

RESUMO

Pretende-se, através deste trabalho, demonstrar a evolução histórica do trabalho da mulher, discorrendo sobre a sua inserção no mercado de trabalho, a evolução quantitativa de seu trabalho no Brasil, além de discutir as diversas formas de discriminação ao trabalho da mulher, notadamente no que diz respeito à percepção de salários inferiores aos homens, mesmo ocupando os mesmos cargos e exercendo as mesmas funções.

Palavras-chave: mulher, gênero, mercado de trabalho, assédio sexual

ABSTRACT

It is intended, through this work, to demonstrate the historical evolution of the woman's work, talking about his/her insert in the job market, the quantitative evolution of his/her work in Brazil, besides discussing the several discrimination forms to the woman's work, especially in what she concerns the perception of inferior wages to the men, same occupying the same positions and exercising the same functions.

Keywords: woman, gender, job market, sexual blockade

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 O TRABALHO DA MULHER NUMA PERSPECTIVA HISTÓRICA	12
1.1 As primeiras leis protetivas e sua evolução	13
1.2 Proteção à maternidade	16
1.3 Evolução quantitativa do trabalho da mulher	20
2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	22
2.1 A participação da mulher no mercado de trabalho	23
2.2 O trabalho da mulher no Brasil	25
2.3 Lutas e conquistas	27
3 A DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E O ASSÉDIO SEXUAL	29
3.1 Práticas discriminatórias e seus momentos	30
3.2 Discriminação por motivo de sexo, raça, estado civil e idade	33
3.3 Remuneração	34
3.4 Do assédio sexual nas relações de trabalho	35
CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXO	45

INTRODUÇÃO

Pretende-se, através deste trabalho, demonstrar a evolução histórica do trabalho da mulher, discorrendo sobre a sua inserção no mercado de trabalho, a evolução quantitativa de seu trabalho no Brasil, além de discutir as diversas formas de discriminação ao trabalho da mulher, notadamente no que diz respeito à percepção de salários inferiores aos homens, mesmo ocupando os mesmos cargos e exercendo as mesmas funções.

Para analisar o processo histórico da mulher no mercado de trabalho, far-se-á uso das teorias de gênero como categoria de análise teórica.

Assim sendo, torna-se necessário entender como a masculinidade e a feminilidade são constituídas em nossa sociedade. O conceito de Gênero foi construído historicamente e socialmente para se compreender as relações entre os homens e as mulheres e seus papéis na sociedade e nas relações de poder.

Em seu livro *O Segundo Sexo*, Simone de Beauvoir nos mostra que a construção dos papéis femininos é socialmente estabelecida, e não uma característica inata ou natural. As análises de Beauvoir constituem um marco nas teorias que dizem respeito ao gênero, indo contra as teorias de universalidade, neutralidade e unidade, vigentes no contexto da década de 1940, em que o livro foi escrito.

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam o feminino. (BEAUVOIR, 1990, p.13).

Para entender como se desenrola a lógica do gênero, especialmente nas sociedades ocidentais contemporâneas, na qual o Brasil pode ser atualmente localizado, buscou-se revisitar algumas teorias feministas relevantes.

Joan Scott (1990), que teve entre suas publicações mais notáveis o artigo *Gênero: Uma Categoria Útil de Análise Histórica*, publicado originalmente em 1986, na *American Historical Review*, foi germinal na formação dos estudos de gênero contemporâneo. No mesmo caminho traçado por Simone de Beauvoir os estudos de Scott desafiaram os fundamentos da prática histórica convencional. Esta autora tem sido um dos pilares das teorias de gênero ao identificá-lo fundamentalmente como uma relação social, afirmando que as classificações realizadas a partir das características distintas, encontradas entre os sexos, seriam uma maneira de indicar as construções sociais estabelecidas em determinado contexto, não sendo, assim, naturais.

Desta forma, as relações assimétricas e hierárquicas que se estabeleceram historicamente nas relações entre homens e mulheres seriam igualmente resultados de interações sociais.

O gênero é um primeiro campo no seio do qual, ou por meio do qual, o poder é articulado. O gênero não é o único campo, mas ele parece ter constituído um meio persistente e recorrente de dar eficácia à significação do poder no ocidente, nas tradições judaico-cristãs e islâmicas. (SCOTT, 1990, p.16)

As concepções culturais de masculino e feminino como duas categorias complementares, mas que se excluem mutuamente, nas quais todos os seres humanos são classificados, formam, dentro de cada cultura, um sistema de gênero, um sistema simbólico ou um sistema de significações que relaciona o sexo a conteúdos culturais de acordo com valores e hierarquias sociais. Embora os significados possam variar de uma cultura para outra, qualquer sistema de sexo-gênero está sempre intimamente interligado a fatores políticos e econômicos em cada sociedade.

Em leitura sobre as obras de Lauretis, Helena Confortin aponta que

O conceito de gênero tem o objetivo de chamar a atenção sobre a construção social dos sexos, sobre a produção do feminino e do masculino, não como algo dado e pronto no momento do nascimento, mas como um processo que se dá ao longo de toda a vida e vai fazendo com que as pessoas, os sujeitos, se tornem homens e mulheres de formas muito diversificadas, sempre de acordo com o que aquela sociedade, aquele momento histórico, a

sua cultura, as suas relações étnicas, religiosas, de classe consideram, permitem e possibilitam. Nessa visão, concebe-se a produção do masculino e do feminino, simultaneamente. (CONFORTIN, 2003, p.19)

Assim, as relações de gênero são construções sociais e históricas formadoras de um sistema simbólico que valoriza e cria hierarquias relacionando sexo e os conteúdos culturais de acordo com o período histórico.

Parte-se, então, do pressuposto geral de que o gênero, enquanto categoria analítica, refere-se à construção social do feminino e do masculino, em uma determinada cultura e contexto histórico, de características negativas ou positivas que se aplicam de forma diferenciada para homens e mulheres, desde o nascimento, e que determinam papéis, funções e as relações que se estabelecem entre os sexos. Estas relações e papéis não são derivados da biologia, mas sim da organização social, cultural e histórica em que estes indivíduos estão inseridos, e são, portanto, passíveis de mudança.

1 O TRABALHO DA MULHER NUMA PERSPECTIVA HISTÓRICA

Nas sociedades primitivas, o trabalho era dividido da seguinte forma: os homens executavam as atividades de pesca e caça e as mulheres colhiam os frutos, mais tarde as atividades passaram para o cultivo da terra. Registra a história, que entre os gauleses e germânicos, a posição da mulher se aproximava mais à dos homens, tendo em vista que poderiam participar de guerras, trabalhar na construção de casas, podendo, inclusive, fazer parte dos conselhos que decidiam sobre guerras (PRIORE & BASSANEZI, 1997).

No Egito, a mulher teve uma posição de relativa igualdade com o homem, pois, além de exercer as atividades no campo, podia também ser comerciante, trabalhar com ferramentas e exercer a medicina.

Entre os séculos X e XIV, sob a influência do cristianismo, a mulher estava em um plano muito secundário e habitualmente complementar do modelo masculino, uma vez que seu âmbito tradicional de movimento é o privado e doméstica. A mulher estava condicionada à função de esposa e mãe. Como opção extra-matrimonial, restava à mulher os votos do compromisso religioso de consagrar a Deus sua virgindade (PEDREGAL, 2006).

Com o Renascimento, as mulheres entre as paredes domésticas, entregando-se ao trabalho em domicílio, que só veio perder importância a partir do século XIX, ocasião em que o algodão e a lã foram retirados das casas para as fábricas (PEDREGAL, 2006).

Tanto na Inglaterra, como na França, a mão-de-obra da mulher e do menor foi solicitada na indústria têxtil, porque era menos dispendiosa e considerada mais dócil.¹

Com o advento da maquinaria, que reduziu o esforço muscular, abriu-se mais ainda a porta das fábricas às mulheres e às crianças, pois com o

¹ DireitoNet – artigo: Trabalho da mulher. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/x/11/19/1119/>. Acesso em: 04 de setembro de 2010.

desenvolvimento do capitalismo, aproveitou-se para reduzir os salários e aumentar a horas de trabalho. A industrialização revolucionou toda a economia nesses países. Há registros, datados de 1814, de um inquérito realizado pelo governo inglês, que comprovava que a jornada de trabalho chegava até a 16 horas e que os salários não davam para o sustento diário do proletário (PRIORE, 1997).

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2007, p.1055), “O processo de industrialização vivido pelo mundo europeu no século XIX, caracterizou-se pela exploração do trabalho dessas chamadas “meias-forças”.

1.1 As primeiras leis protetivas e sua evolução

O trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a serem objetos de regulamentação pelos organismos internacionais. Em 1906, foi elaborado o primeiro projeto de convenção internacional, que proibia o trabalho das mulheres à noite nas indústrias. Posteriormente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou as convenções nº 3, 103 e 183, que dispunham sobre a proteção da mulher no estado gravídico-puerperal e as convenções nº 4, 41 e 89, que impunham restrições ao trabalho da mulher em atividades insalubres, perigosas, além de proibir o trabalho noturno das mulheres na indústria, em regime de horas extras e com peso.²

A garantia de igualdade de oportunidade, de tratamento no trabalho e de remuneração foram disciplinadas nas convenções nº 100 e 111.

No Brasil, até 1932 o trabalho feminino não tinha proteção especial. Com a Revolução de 1930, abriu-se uma nova era para os trabalhadores brasileiros (PRIORE, 1997). A questão do trabalho feminino foi estudada pelo ministro Lindolfo Collor, que culminou com a expedição do Decreto 21.417-A, que regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais. Em seu art. 7º, assegurava às mulheres um descanso de quatro

² Idem.

semanas antes do parto e quatro semanas depois, podendo esse período ser aumentado de até duas semanas cada um, desde que a necessidade fosse comprovada por atestado médico.³

Era assegurada também, a percepção de um auxílio, durante o período de afastamento, que correspondia à metade do salário percebido pela trabalhadora. O auxílio era pago pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social ou pelo empregador.

O Decreto 21.417-A assegurou também o retorno da mulher ao trabalho, nas mesmas funções exercidas antes do parto, bem como, no caso de aborto não criminoso, o descanso remunerado de duas semanas, na forma estabelecida acima. Assegurou ainda, os dois intervalos diários de meia hora cada um, para a amamentação da criança nos primeiros seis meses de vida. O art. 13 estabeleceu a proibição da demissão da trabalhadora pelo simples fato de estar grávida (BARROS, 2007).

Todas essas proteções asseguradas pelo decreto 21.417-A de 1932 influenciaram o legislador quando da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, notadamente na redação dos artigos 391, 392, §§ 1º e 2º, 393, 394, 395 e 396, todos do Capítulo III.

De acordo com Priore (1997), a legislação brasileira, sob a influência das normas internacionais, durante mais de meio século, teve um caráter altamente tutelar em relação às mulheres, estabelecendo restrições que não existem atualmente. O trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, era vedado, no período compreendido entre as 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte, exceto quando a empregada exercesse suas funções laborais em estabelecimentos que trabalhassem somente pessoas da família.

Essa exceção existia também para as mulheres cujo trabalho fosse indispensável para evitar interrupção do funcionamento normal do estabelecimento, bem como, em caso de caso fortuito ou força maior.

³ Idem.

Igualmente, as mulheres que exercessem suas atividades em clínicas, hospitais, sanatórios, manicômios, estavam excetuadas de tal proibição (PRIORE, 1997).

A Lei 7.855/89 revogou expressamente os artigos 379 e 380 da Consolidação das Leis Trabalhistas, deixando, desta forma, de persistir a restrição ao trabalho noturno da mulher. Com essa mudança, houve um avanço considerável na legislação brasileira, vez que com a proibição, havia o reforço da divisão sexista de atividades, prática que não era embasada por nenhum respaldo científico.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2007, p.1058), “...do ponto de vista fisiológico, o trabalho noturno é prejudicial tanto à mulher como ao homem e, por isso mesmo, recomenda-se o afastamento do empregado, em geral, desse turno”.

O decreto 21417-A influenciou, também, a redação do art. 387 da CLT, vez que tal dispositivo legal trouxe expressa a proibição do trabalho da mulher em subterrâneos, nas minerações em subsolos, bem como nas pedreiras e em obras de construção pública ou particular. Era vedado também, o trabalho das mulheres em atividades perigosas e insalubres. Com o advento da Constituição Federal de 1988, tais restrições deixaram de existir, vez que o texto constitucional não trouxe expressa nenhuma vedação ao trabalho das mulheres em atividades insalubres e/ou perigosas. Além de consagrar o princípio da igualdade em seu art. 5º, I, estabelecendo que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, a Carta da República proibiu a diferença de salário, de exercício de funções, bem como os critérios de admissão por motivo de sexo. Essa proibição está expressa no art. 7º, XXX (BARROS, 2007).

1.2 Proteção à maternidade

Da década de 1970 até os dias atuais, o número de mulheres que trocam o trabalho doméstico pelo exercício de uma profissão remunerada vem crescendo em alta escala. E isso se deve à situação econômica brasileira, que fez com que a participação da mulher no sustento da família se tornasse extremamente necessária (EHRENBURG & SMITH, 2000).

Também, há um aumento expressivo de trabalhadoras cujos objetivos se findam na independência e na realização profissional, o que é mais do que justo.

Diante disso, tem-se uma gama de trabalhadoras que dependem de amparo legal nas diversas situações que poderão envolvê-las, notadamente quanto à proteção à maternidade.

No que diz respeito a essa proteção, as medidas legais têm caráter social, tendo em vista que, ao proteger a maternidade, está se preservando a mãe e mulher trabalhadora, estimulando-a e mantendo-a empregada, conservando-se as suas forças vitais, que lhes são necessárias ao perfeito exercício de suas atividades profissionais, bem como, permitindo que cumpra normalmente a função de mãe (EHRENBURG & SMITH, 2000).

As convenções de nº 03; 103 e 183 da OIT influenciaram a legislação brasileira sobre a proteção à maternidade, estabelecendo quais aspectos devem ser protegidos pela lei, quais sejam: licença antes e depois do parto, mediante atestado médico comprovando a gravidez; a garantia do emprego, proibindo-se a demissão da empregada gestante; o direito à percepção de auxílio maternidade (BARROS, 2007).

Cumprе ressaltar, segundo BARROS (2007), que a convenção nº 183, da OIT, datada de 1989, fixou em 14 semanas a duração da licença-maternidade, possibilitando a sua prorrogação na hipótese de enfermidade ou complicações no parto. Entretanto, a Constituição Federal de 1988, no art. 7º, XVIII, estabeleceu que a duração da licença-maternidade é de 120 dias,

portanto, prevalece o período estabelecido na carta magna, haja vista que é mais benéfico.

Ainda que o Brasil ratifique a convenção 183 da OIT, não implicará na revogação da legislação nacional, pois a ratificação de convenção ou a adoção de uma recomendação internacional não pode afetar dispositivo de lei, sentença, costume ou acordo vigente que seja mais favorável ao destinatário da norma.

A Constituição Federal, em seu art. 7, XVIII, protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa, entretanto, o texto constitucional não cria a estabilidade no emprego. Desta forma, faz-se mister a utilização do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que em seu art. 10, II, “b”,⁴ veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Conforme Sérgio Pinto Martins (2007, p.318):

A palavra “confirmação” deve ser entendida no sentido de a empregada demonstrar a gravidez para o empregador; de confirmá-la perante o empregador. A trabalhadora precisa dar ciência ao empregador de que está grávida, o que é feito pela apresentação do atestado médico ou exame laboratorial, quer dizer, por ato formal, até cientificando por escrito que está grávida, pois do contrário o empregador não tem como saber se a empregada está grávida. Somente a partir do momento em que a empregada demonstrar a gravidez ao empregador é que estará protegida. A empregada tanto poderá apresentar atestado médico, como também será possível constatar seu estado físico externo, demonstrado pela gravidez.

⁴ **TST Enunciado nº 244** - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985 - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 - **Incorporadas** as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Garantia de Emprego à Gestante - Reintegração, Salários e Vantagens

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. (ex-Súmula nº 244 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003). Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0241a0270.htm acessado em 05 de outubro de 2010.

No entanto, a súmula 244, I do colendo TST, prevê que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

Se ocorrer demissão arbitrária ou sem justa causa durante o período da estabilidade, a empregada terá direito à reintegração ao posto de trabalho nas mesmas funções exercidas antes do parto ou ao pagamento dos salários relativos ao prazo legal que lhe é garantido.

Até a edição da Lei 11.324,⁵ de 19 de julho de 2006, a empregada doméstica não tinha direito à estabilidade prevista no art. 10, II, “b” do ADCT. Felizmente, a nova lei incluiu o art. 4º-A à Lei 5.859 de 1972, estendendo às trabalhadoras domésticas o direito à estabilidade gestante.⁶

O auxílio-maternidade, originário da convenção nº 03 da OIT, encontra-se previsto no art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 e é pago pelo empregador à gestante, no período de 120 dias, sendo deduzido, posteriormente, das contribuições previdenciárias devidas ao INSS.⁷ De acordo com o previsto no art. 392, § 3º da CLT, esse benefício é devido ainda que o parto seja prematuro, o que permite constatar mais uma vez, o caráter social das normas protetivas.

Questão muito discutida em nossos tribunais foi quanto à concessão do auxílio maternidade à mãe adotiva. Por falta de previsão legal, era-lhe negado esse direito, vez que tanto a Constituição Federal, quanto a legislação ordinária eram silentes quanto ao assunto.

Com o advento da Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, publicada no Diário Oficial em 16/04/2002, finalmente foi acrescentada a alínea “A” ao artigo 392 da CLT, estendendo, desta forma, a licença maternidade à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança.

⁵ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm acessado em 05 de outubro de 2010.

⁶ Art. 10, II, “b”, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - Constituição Federal - CF - 1988

⁷ VADE MECUM. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. São Paulo: Saraiva, 2007.

Há que se salientar, que a licença maternidade só será concedida se a empregada apresentar o termo judicial de guarda ou adoção. Quanto à duração da licença, tem-se o seguinte: será de 120 dias, se a criança tiver até um ano de idade; de 60 dias, se a criança tiver de 1 a 4 anos e de 30 dias, caso a criança tenha entre 4 e 8 anos.

Pode-se afirmar que com o advento da Lei 10.421/02, teve-se a equiparação ao parto, do ingresso da criança adotada no lar. De acordo com Alice Monteiro de Barros (2007, p. 1068):

O legislador inspirou-se mais nas relações domésticas (a mãe também se ocupa da criança adotada) e não na preocupação a respeito da repartição dos papéis familiares, pois se fosse essa a sua intenção, teria estendido também ao pai adotivo a licença obrigatória, que corresponde ao período pós-parto, como, acertadamente, já procedem as legislações dos países escandinavos, da França, da Espanha, de Portugal, da Colômbia, da Venezuela e do Chile, para citar alguns exemplos. O legislador brasileiro poderia ter avançado um pouco mais, estendendo a licença também ao pai adotivo.

O direito à licença maternidade independe do nascimento com vida da criança, muito menos está condicionado ao estado civil da mulher, não interessa se é casada ou solteira, onde o legislador não distinguiu, não cabe ao intérprete fazê-lo.

Quanto ao nascimento sem vida da criança, este não impede a licença, pois esta tem como fato gerador, além do nascimento, a gestação, vez que ocasiona à mulher transtornos físicos e psíquicos.

Diferentemente, no caso de morte da gestante durante a licença-maternidade, o pagamento do auxílio não se estende ao cônjuge supérstite, pois o contrato de trabalho é automaticamente extinto e, por conseguinte, cessa a obrigação do pagamento correspondente ao auxílio-maternidade. Não é o ideal, pois, dever-se-ia estender ao pai o pagamento do auxílio, para que pudesse cuidar da criança.

1.3 Evolução quantitativa do trabalho da mulher

PRIORE (1997) desta que a partir da década de 1970, intensificou-se a participação das mulheres na atividade econômica brasileira em um contexto de expansão da economia, com acelerado processo de industrialização e urbanização. Esse processo prosseguiu-se na década de 1980, apesar de a atividade econômica ter estagnado e das oportunidades de ocupação terem se deteriorado.

Ainda segundo a autora, década de 1990, continuou a tendência de crescente incorporação da mulher na força de trabalho, ainda que esta década tenha sido marcada pela intensa abertura econômica e pelos baixos investimentos (PRIORE, 1997).

Várias mudanças no perfil das trabalhadoras acompanharam o aumento da participação na atividade econômica. Uma delas diz respeito ao perfil etário, ao estado civil e à escolaridade. Na década de 1970, as trabalhadoras eram na sua maioria jovens, solteiras e pouco escolarizadas. Nos anos 80, as mulheres que mais aumentaram sua participação no trabalho remunerado tinham mais de 25 anos, eram casadas e com níveis mais elevados de instrução.

Nos anos 90, conforme BRUSCHINI & LOMBARDI (2002), a continuidade da ampliação das taxas de participação feminina no mercado de trabalho, sobretudo entre mulheres não muito jovens, foi um dos fatores responsáveis pelo crescimento da População Economicamente Ativa (PEA).

Com o estreitamento do mercado de trabalho para os jovens e com o aumento da participação da mulher adulta na atividade econômica, a força de trabalho, nos anos 90, ficou mais adulta e com uma participação feminina maior.

Entre 1981 e 2002, a taxa de atividade feminina se elevou de 32,9% para 46,6%, um acréscimo de 13,7% em 21 anos, enquanto que a participação dos homens na atividade econômica no mesmo período reduziu-se de 74,6% para 71,4% (FALCÃO, 2010).

FALCÃO (2010) relata que nesse mesmo período, aumentou a proporção de domicílios com mulher que trabalha, passando de 35% para 46,9%. E esse aumento da participação da mulher na renda domiciliar é mais uma consequência da participação da mulher no mercado de trabalho.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o Artigo 5, inciso I da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei”.⁸ Mas será que a realidade é essa mesma? Desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vem tentando realmente colocar em prática essa lei. Isso começou de fato com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas.

Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na Constituição de 32 que

(...) sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez (PRIORE, 1997, p. 113).

Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. A justificativa desse ato estava centrada no fato de

⁸ VADE MECUM. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 46.

o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do Homem (CHAVES, 2000).

2.1 A participação da mulher no mercado de trabalho

Pesquisas recentes comprovam um fenômeno que não obedece fronteiras. Cresce exponencialmente o número de mulheres em postos diretivos nas empresas. Curiosamente, essa ascensão se dá em vários países, de maneira semelhante, como se houvesse um silencioso e pacífico levante de senhoras e senhoritas no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho.

Juliana Falcão (2010) aponta que, segundo alguns analistas, esse processo tem origem na falência dos modelos masculinos de processo civilizatório. Talvez seja verdade. Os homens, tidos como superiores, promovem guerras, realizam atentados, provocam tumultos nos estádios, destroem o meio ambiente e experimentam a aflição inconfessa de viver num mundo em que a fibra ótica substituiu o cipó. Quando já não se necessita tanto de vigor físico para a caça, vale mais o conhecimento que permite salgar ou defumar a carne, de modo a preservá-la por mais tempo.

Enfim, caso Tarzan não se recicle, os filmes do futuro serão estrelados somente por Jane.

No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. No geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens. Essa diferença é mais patente nas funções menos qualificadas. No topo, elas quase alcançam os homens. Os estudos mostram que no universo do trabalho as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina. De cada dez pessoas afetadas pelas lesões por esforço repetitivo (LER), oito são mulheres (EHRENBURG & SMITH, 2006).

Segundo uma pesquisa recente feita pelo Grupo Catho, empresa de recrutamento e seleção de executivos, as mulheres conquistam cargos de direção mais cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. No entanto, essas executivas ganham, em média, 22,8% menos que seus competidores de colarinho e gravata. A boa notícia é que essa diferença nos rendimentos vem caindo rapidamente. Por estar a menos tempo no mercado, é natural que elas tenham currículos menos robustos que os dos homens. A diferença nos ganhos tende a inexistir em futuro próximo.

Em 1991, a renda média das brasileiras correspondia a 63% do rendimento masculino.

Em 2000, chegou a 71%. As conquistas comprovam dedicação, mas também necessidade. Em 1991, 18% das famílias eram chefiadas por mulheres. Segundo o Censo, essa parcela subiu para 25%. Das 10,1 milhões de vagas de trabalho abertas entre 1989 e 1999, quase 7 milhões acabaram preenchidas por mulheres. As pesquisas revelam que quase 30% delas apresentam em seus currículos mais de dez anos de escolaridade, contra 20% dos profissionais masculinos (KON, 2001).

Segundo o Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), houve crescimento da taxa de atividade para as mulheres em todas as faixas etárias. A pesquisa revela ainda que no ano retrassado não ocorreu mudança no perfil etário da População Economicamente Ativa (PEA) feminina (LEME & WAJNMAN, 2008).

Em 2001, 30% da PEA feminina correspondiam às mulheres com 40 anos ou mais; 40% àquelas entre 25 e 39 anos; 23% às jovens de 18 a 24 anos; 5% as de 15 a 17 anos; e apenas 1% às que tinham entre 10 e 14 anos (LEME & WAJNMAN, 2008).

As estatísticas apontam que há mais mulheres que homens no Brasil. Mostram também que elas vem conseguindo emprego com mais facilidade que

seus concorrentes do sexo masculino. E que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que o dos homens.

As mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram. As mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não chegam nem perto da energia que a mulher tende a dar.

2.2 O trabalho da mulher no Brasil

Pouco a pouco as mulheres vão ampliando seu espaço na economia nacional. O fenômeno ainda é lento, mas constante e progressivo. Em 1973, apenas 30,9% da População Economicamente Ativa (PEA) do Brasil era do sexo feminino. Segundo os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD), em 1999, elas já representavam 41,4% do total da força de trabalho. Um exército de aproximadamente 33 milhões. Em Santa Catarina, elas ocupavam 36,7% das vagas existentes em 1997. Quatro anos depois, em 2000, mais 62 mil mulheres ingressaram pela primeira vez no mercado, aumentando a participação em 1,1 ponto percentual (KON, 2001).

Analisando este fenômeno, temos que levar em conta um universo muito maior, pois há uma mudança de valores sociais nesse caso. A mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar o comandante dela em algumas situações. Por isso, esse ingresso no mercado é uma vitória. O processo é lento, mas sólido. Outra peculiaridade que acompanha a mulher é a sua “terceira jornada”. Normalmente, além de cumprir suas tarefas na empresa, ela precisa cuidar dos afazeres domésticos. Isso acontece em quase 90% dos casos. Em uma década, o número de mulheres responsáveis pelos domicílios brasileiros aumentou de 18,1% para 24,9%, segundo os dados da pesquisa “Perfil das Mulheres Responsáveis pelos Domicílios no Brasil”, desenvolvida

pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (RAMOS & TORRES, 2004).

As catarinenses conquistaram mais vagas no setor de serviços, onde representam 46,9% do total de empregados. Numa pesquisa de amostragem, o grupo mostra que 31,6% dos cargos de encarregado são ocupados por mulheres (CHAVES, 2000).

Para as mulheres a década de 90 foi marcada pelo fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho e o aumento da responsabilidade no comando das famílias. A mulher, que representa a maior parcela da população, viu aumentar seu poder aquisitivo, o nível de escolaridade e conseguiu reduzir a defasagem salarial que ainda existe em relação aos homens. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou dois estudos com o balanço dos ganhos e as dificuldades enfrentadas pelas brasileiras ao longo dos anos 90. A renda média das trabalhadoras passou de R\$ 281,00 para R\$ 410,00. As famílias comandadas por mulheres passaram de 18% do total para 25%. A média de escolaridade dessas “chefes de família” aumentou em um ano de 4,4 para 5,6 anos de estudos. A média salarial passou de R\$ 365 para R\$ 591 em 2000. Uma dificuldade a ser vencida é a taxa de analfabetismo, que ainda está 20% (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2002).

Outra característica da década foi consolidar a tendência de queda da taxa de fecundidade iniciada em meados da década de 60. As mulheres têm hoje 2,3 filhos. Há 40 anos, eram 6,3 filhos (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2002) .

A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, está sendo escrita com base, fundamentalmente, em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda. A analista do Departamento de Rendimento do IBGE, Vandeli Guerra, defende que a velocidade com que isto se dá não é o mais relevante. O que estamos constatando é uma quebra de tabus em segmentos que não empregavam mulheres. Nas Forças Armadas, por exemplo, elas estão ingressando pelo oficialato. Para consolidar sua

posição no mercado, a mulher tem cada vez mais adiados projetos pessoais, como a maternidade. A redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina, embora não isto seja visto pelos técnicos do IBGE como uma das causas da maior participação da mulher no mercado (RAMOS & TORRES, 2004).

A redução da fecundidade ocorreu com mais intensidade nas décadas de 70 e 80. Os anos 90 já começaram com uma taxa baixa de fecundidade: 2,6% que caiu para 2,3% no fim da década.

Com menos filhos, as mulheres puderam conciliar melhor o papel de mãe e trabalhadora.

2.3 Lutas e conquistas

Você entra numa empresa e percebe, a grosso modo, que 80% das pessoas que nela trabalham são mulheres. A Segunda constatação, porém, é mais surpreendente: apenas 10% destas mulheres ocupam cargos de chefia. Se esta é a regra geral, não se pode afirmar exatamente. No entanto, de acordo com o estudo realizado pelo Hudson Institute, dos Estados Unidos, o “Workforce 2000: Work and Workers for the 21st. Century” (Força de Trabalho 2000) Trabalho e Trabalhadores para Século XXI, este quadro vai mudar. Ou melhor, já está mudando, e esta é uma tendência global. As mulheres, dizem os especialistas, serão as líderes deste milênio (FALCÃO, 2010).

A expectativa é de que neste século, pela primeira vez na história, as mulheres superem em número os homens nos postos de trabalho. Se souber aproveitar isso, capitalizando oportunidades emergentes, o impacto no mercado de trabalho será, de fato, singular. Significa o rompimento de uma forte estrutura, as hierarquias empresariais moldadas pelos homens a partir da Era Industrial. A mulher da atualidade nem de longe tem o mesmo perfil daquelas que encontravam realização trabalhando nas linhas de produção (FALCÃO, 2010).

A diferença comportamental entre meninos e meninas é evidente desde os primeiros anos.

Pode-se dizer que esta característica é bastante clara durante toda a vida. Mas, qual é, de fato, a atual realidade no mundo empresarial? Atualmente, os líderes ainda são os homens. São eles que mandam e detêm a vantagem no jogo. A própria estrutura social deu margem a esta tal divisão de trabalho. A regra é clara: homens são os que mandam e mulheres, as subordinadas (SAFFIOTI, 2001).

Em contrapartida, o século XX mostrou a chamada inversão de papéis, Ou seja, as mulheres conquistando maior destaque no competitivo mundo dos negócios e os homens, por sua vez, assumindo a manutenção do lar e o cuidado com as crianças. Mas se as mulheres desejarem sair vencedoras nesta empreitada, terão de dominar as regras que eles criaram (SAFFIOTI, 2001).

3 A DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E O ASSÉDIO SEXUAL

Pode-se afirmar que discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada e sua causa reside, em muitos dos casos, no preconceito puro e simples, ou seja, um juízo desqualificador de uma pessoa em virtude de uma característica sua, determinada externamente, podendo ser o sinal de identificação que marca determinado grupo ou segmento mais amplo de indivíduos.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, estabelece, logo em seu art. 2º, que todas as pessoas podem gozar dos direitos e liberdades previstas na Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.⁹

A proibição de discriminação por sexo para a proteção da mulher está consagrada na Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, criada pela OIT em 1979. Em seu art. 11, considera discriminação toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, 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.¹⁰

3.1 Práticas discriminatórias e seus momentos

⁹ Disponível em <http://www.fundap.sp.gov.br/ouvidoria/dados/dudh.pdf> acessado em 12 de setembro de 2010.

¹⁰ Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/> acessado em 12 de setembro de 2010.

A discriminação em relação ao sexo feminino tem raízes no comportamento social, que acabou consolidando alguns conceitos e condutas conservadoras na vida familiar e na sociedade, reforçando, desta forma, a diferenciação negativa. Pode-se afirmar, que a educação, herdada das gerações em sequência, desencoraja as mulheres a buscarem maior nível de conhecimento, bem como a ampliarem a sua própria escolaridade, assumindo assim uma realidade distorcida, marcada por uma falsa idéia de que a mulher feminina é aquela que permanece no lar, tomando conta dos afazeres domésticos, sem ter uma profissão fora de casa (LOUREIRO & CARNEIRO, 2001).

Ao enunciar os fundamentos da República Federativa do Brasil, a Constituição Federal de 1988, prevê, em seu art. 1º, III e IV, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho. Desta forma, os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar sempre à prevalência dos valores sociais do trabalho e a dignidade do trabalhador deve estar presente de forma consistente na aplicação das normas legais e das condições que regem o contrato de trabalho (CF, 1988, p. 1).

O princípio da isonomia, consagrado no art. 5º, caput e inciso da I da CF/88, considerado um dos princípios gerais de direito, pode e deve ser empregado no campo das relações de trabalho, funcionando como correspondente ao disposto na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (CF, 1988, p. 9).

Esse princípio veda toda e qualquer discriminação baseada em diferenças de raça, opinião política, religião, origem social, com o intuito de diminuir a igualdade, impedindo o acesso a emprego ou profissão.

A discriminação pode ocorrer tanto no momento da contratação, como no curso do contrato e na extinção do pacto laboral.

No momento da contratação, poderá ser praticada através de anúncios de emprego ou por meio do departamento de pessoal, que segue a política da empresa. As pessoas que são vítimas de discriminação no ato da contratação,

normalmente não tiveram acesso adequado aos meios de educação e formação profissional e, por conseguinte, há a limitação de suas oportunidades quando reivindicam empregos que exigem maiores qualificações. Ainda que consigam o posto de trabalho, não obterão o cargo desejado e sim outro que implique atribuições mais rudes, com a percepção de remuneração muito aquém de suas expectativas.

Para Alice Monteiro de Barros (2007), a discriminação no curso do contrato poderá ser verificada na delegação de tarefas inferiores, que não requeiram qualificação e nas oportunidades de promoção e ocorrerá no momento da extinção do contrato, quando o empregador, sob a alegação de conter gastos, reduz o quadro de funcionários, mas apenas do sexo feminino.

A discriminação pode se manifestar de forma direta, indireta ou oculta nos vários segmentos da sociedade, notadamente no ambiente de trabalho. Será de forma direta, quando se atribuirá ao empregado um tratamento desigual, de maneira prejudicial, fundado em razões proibidas, tais como, raça, cor, sexo, estado civil, idade (SOARES, 2009).

Já a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, no entanto, produz efeitos diversos em determinados grupos. Consideram-se discriminação indireta as práticas de exclusão de mulheres do acesso ao trabalho, com exigência de requisitos de altura, peso, idade, realização de provas físicas, quando a atividade não exige tais requisitos (SOARES, 2009).

Conforme SOARES (2001), a discriminação oculta tem como fundamento um motivo proibido, porém não confessado pelo empregador. Há a intenção de discriminar, traço que a distingue da discriminação indireta. Vem disfarçada sob a forma de um motivo, mas na realidade o verdadeiro é ocultado.

3.2 Discriminação por motivo de sexo, raça, estado civil e idade

A discriminação em razão de sexo ainda é expressiva no mercado de trabalho brasileiro, variando muito a diferença de salários pagos a homens e mulheres. A isonomia entre homens e mulheres é visivelmente perceptível somente quando se trata de ocupação de cargos por força de concurso público. Entretanto, quando se trata de promoções, os homens abrem considerável distância das mulheres, notadamente no caso de cargos comissionados, passíveis de livre contratação e exoneração pelo administrador público (SOARES, 2009).

A discriminação contra a mulher possui vinculação com conceitos relativos à vida familiar e social, é fruto de uma inferioridade presumida, cuja origem, muitas vezes, vem de mitos e crenças (SAFFIOTI, 2001).

Mesmo os pensadores que comungavam com os ideais preconizados da Revolução Francesa, cujo lema era a Liberdade, a Igualdade e a Fraternidade, não reconheceram a igualdade entre homens e mulheres. Até mesmo as idéias de Rousseau não favoreciam as mulheres, tendo este considerado que “toda a educação da mulher deve ser relativa ao homem”, sendo feita “ para ceder ao homem e suportar-lhe as injustiças” (SAFFIOTI, 2001, 94).

Em muitos países desenvolvidos e em desenvolvimento, ainda que tenham assinado a Convenção nº 100 da OIT, que dispõe sobre a igualdade de remuneração, a situação não é diferente. Como exemplo, pode-se citar os Estados Unidos, onde ocorrem diferenças em relação a determinados tipos de trabalho, como nos que exigem força física e a Espanha, com a predominância dos homens na produção de calçados (SOARES, 2009).

Na América Latina, além do Brasil, encontram-se no Chile e Costa Rica os índices mais elevados de diferenciação de remuneração destinada a homens e mulheres. Essas questões que se destacam no cenário mundial, desafiam o caminho da igualdade entre homens e mulheres na era da globalização (EHRENBERG & SMITH, 2006).

A preocupação com a discriminação por motivos de raça vem desde a Convenção Internacional da Organização das Nações Unidas sobre Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial.

Nossa constituição vigente proíbe a diferença de salário, de exercício de função e de critério de contratação por motivo de sexo, raça, idade, cor, estado civil. O constituinte brasileiro, tipificou o chamado racismo científico, que se caracteriza pela superioridade da raça branca, como crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão.

Em maio de 1997, foi sancionada no Brasil a Lei 9.459,¹¹ que considera como crimes condutas que impliquem a prática, o induzimento e a incitação de discriminação ou preconceito de raça, etnia, cor, nacionalidade ou religião. Aos infratores, é aplicada pena de reclusão de um a três anos.

Inobstante o preceito estabelecido pelo constituinte e pela legislação ordinária, o preconceito ainda existe e o racismo continua sendo responsável pela dispensa de trabalhadores, inclusive no serviço público, o que enseja a nulidade de tais atos pelos tribunais que, por conseguinte, determinam a reintegração do empregado ao posto de trabalho, além de conferir-lhe o direito à reparação por danos morais.

Considera-se também ato atentatório à igualdade o fato de o empregador dispensar a empregada pelo simples fato de esta ter contraído núpcias. Igualmente, é prática discriminatória dispensar funcionário com o argumento de que se encontra em idade avançada.

Apesar de a Constituição Federal de 1988 ter consagrado os princípios da isonomia e da não-discriminação e a legislação trabalhista consolidada estabelecer medidas que visem a afirmação de políticas de igualdade entre homens e mulheres, ainda estão presentes práticas discriminatórias ocorridas na relação de trabalho, tais como preterição na contratação, percepção de salários inferiores aos dos colegas do sexo masculino, rescisões contratuais

¹¹ Disponível em <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/conlei9459.htm> acessado em 14 de outubro de 2010.

arbitrárias após o término da estabilidade gestante, prática de assédio moral e sexual (SOARES, 2009).

3.3 Remuneração

A Convenção nº 100 da OIT, datada de 1951, ratificada pelo Brasil em 1957 e promulgada pelo Decreto 41.721/57, disciplina o princípio da igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e feminina por um trabalho de mesmo valor (SILVA, 2003).

A avaliação do trabalho de igual valor é baseada em critérios que favorecem as características masculinas, notadamente a força física, não se valorizando a perseverança e a habilidade manual das mulheres em tarefas complexas e muitas das vezes monótonas, que chegam a causar mais fadigas do que os trabalhos que exigem a força física masculina (SILVA, 2003).

Não resta dúvida, de que os trabalhos que são normalmente executados por mulheres, como os de telefonia, telemarketing, digitação, além de outros que impõem uma série de exigências à mente, dão mais origem a neuroses do que os trabalhos masculinos.

Os principais obstáculos que impedem a aplicação da referida convenção, tanto nos países desenvolvidos, quanto nos países em desenvolvimento, existem em decorrência da não intervenção do governo de alguns países, dentre eles o Brasil, na fixação dos salários do setor privado. Neste setor, a fixação dos salários se dá através das convenções coletivas (SILVA, 2003) .

Mesmo com todas as tentativas de igualar salários por trabalhos de igual valor, as estatísticas comprovam que as mulheres continuam percebendo salários inferiores aos que são pagos aos homens, na maioria dos países, independente do nível de desenvolvimento econômico e social, principalmente na iniciativa privada, haja vista que no setor público, felizmente os salários se equiparam (SOARES, 2009).

Pode-se dizer que um dos aspectos da discriminação salarial e profissional da mulher, baseia-se na teoria do capital humano, segundo a qual, sustenta-se erroneamente, que as mulheres, ao pensarem na maternidade e criação dos filhos, deixam de investir em educação e escolhem as profissões que não exigem delas horas extras, viagens, muito tempo para a formação profissional.

Sendo assim, os empregadores, cientes da instabilidade do emprego das mulheres, também as excluem dos programas de formação ou aprendizagem, que viriam capacitá-las para trabalhos que exigem determinada qualificação, ou seja, de maior responsabilidade.

A conquista da igualdade de remuneração se mostrou insuficiente, uma vez que há a manifestação da discriminação não só através de medidas arbitrárias tomadas em relação ao salário, mas também no que diz respeito à formação profissional, ao acesso das mulheres ao trabalho, bem como à manutenção das condições de emprego, notadamente quando se trata de mulheres casadas, que possuem suas responsabilidades familiares (SILVA, 2003).

Quando se fala em acesso das mulheres aos cargos públicos, também encontramos restrições, que são impostas por meio de legislações e/ou práticas administrativas injustificáveis e inaceitáveis, como é o caso da exclusão das mulheres de determinados postos, que podem ser ocupados por ambos os sexos, indistintamente. Ainda bem que essas disposições vêm sendo revogadas, mesmo que seja a passos lentos (SILVA, 2003).

3. 4 Do assédio sexual nas relações de trabalho

Inicialmente, mister se faz apresentarmos a conceituação de assédio sexual. Para Maria Helena Diniz (1998, p. 285),

é o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual.

O assédio sexual é materializado em um comportamento comissivo do assediador, não se podendo falar em assédio por omissão, sob pena de se agredir a lógica. O comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual é decisivo para o conceito de assédio sexual, pois se a outra parte não se mostra disposta a aceitar a proposta e mesmo assim continua sendo abordada, surge a figura do assédio sexual. Nesse momento, haverá uma agressão à esfera de liberdade do assediado, que não é obrigado a manter relações sexuais com quem não deseja (DAL BOSCO, 2001).

A liberdade sexual, por encerrar a possibilidade de envolver a vontade mais íntima do indivíduo, bem como outros fatores de ordem moral e cultural que são próprios dessa mesma criatura, pode ser considerada uma espécie do gênero direito à integridade moral. Também, pode ser conceituada como o direito de livre disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual.

A Lei 10.224/01¹² introduziu no Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei 2.848 de 1940), no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, o delito de assédio sexual, com a seguinte redação:

Art. 216-A. 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.

Mesmo que a conduta de insinuar-se a alguém de modo a levá-lo a realizar um ato sexual pudesse ser considerada crime de constrangimento ilegal, tipificado no art. 146 do Código Penal Brasileiro, antes da edição da nova lei, a caracterização da conduta típica nem sempre era fácil, em muitos casos os assediadores sequer eram punidos.

A deputada Iara Bernardi, que foi a autora do projeto que se transformou na Lei do Assédio Sexual, apontou em sua justificativa que 52% das mulheres que trabalham foram vítimas de assédio sexual em seu local de trabalho. O

¹² Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10224.htm acessado em 14 de outubro de 2010.

Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo, apontou em uma pesquisa que pelo menos 25% de suas filiadas teriam sido assediadas de forma que a conduta de seus superiores pudesse estar enquadrada no tipo penal descrito no art. 216-A do Código Penal Brasileiro (DAL BOSCO, 2001).

Em sua justificativa apresentada ao Congresso Nacional em 1999, a referida deputada lembrou que, embora as vítimas mais freqüentes de assédio sexual fossem as mulheres, sendo que das denúncias feitas mundialmente, 99% sejam de vítimas do sexo feminino, o crime poderia ser praticado por ambos os sexos, contra pessoas de outro sexo, ou até do mesmo (DAL BOSCO, 2001).

Uma das prováveis causas para que a tipificação criminal do assédio sexual tivesse demorado tanto a ocorrer no Brasil, pode ser a visão que se tem dentro e fora do país das características do povo brasileiro, considerado caloroso e carinhoso pelos povos de outros países do mundo. Também, a diversidade de culturas fez nascer uma série de festas populares, que concentram grandes números de pessoas e proporcionam aproximação entre elas, bem como os meios de comunicação que propalam a imagem de povo receptivo, dentro e fora do país.

Muitas das manifestações, até então, podem ter sido vistas apenas como galanteios ou brincadeiras inocentes, que são mais comuns entre pessoas cujo comportamento social tem como característica maior liberdade, o que é mais aceito aqui do que em outros países. Portanto, muitas abordagens, muitas das vezes até abusivas, podem ter sido consideradas meras manifestações de apreço de uma pessoa a outra.

Insta esclarecer, que o assédio, de acordo com a nova lei, tem como elemento típico o constrangimento exercido por alguém em busca de satisfação sexual. Envolve relação de poder, sujeição da vítima, ofensa à sua dignidade e afetação a sua liberdade sexual. Em se tratando de assédio na relação de trabalho, pode-se incluir outro bem jurídico importante, o direito à não-discriminação no trabalho (DAL BOSCO, 2001).

Embora a lei não deixe claro, é perfeitamente possível que alguém assedie outra pessoa com o objetivo de obter vantagem sexual para si ou para outrem. Exemplificando, o superior hierárquico poderia assediar uma funcionária com o objetivo de beneficiar o dono da empresa.

O assédio sexual nas relações trabalhistas pode ser visto como uma forma de violência psicológica contra a pessoa, haja vista que a liberdade sexual não é atacada somente através de violência física, mas também mediante violência psíquica. A tendência é que aconteça em maior grau nas relações onde está presente uma forma de hierarquia, em que um indivíduo, por ter poder sobre o outro, constrange-o a adotar um procedimento sexual que não adotaria fora dessas circunstâncias.

Normalmente, no que se refere às relações trabalhistas, é mais comum a prática do assédio sexual do homem contra a mulher, o que pode ser entendido como resultado de inúmeros fatores: como as leis que dispõem sobre a igualdade de oportunidades, os progressos do movimento feminista na política de países industrializados, entre outros.

O aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, ocorrido nas últimas décadas, provocou um enorme desconforto à maioria masculina, que até então dominava esses espaços. Diante disso, muitos homens passaram a constranger as mulheres, com o objetivo de forçá-las a abandonarem os postos de trabalho que tradicionalmente eram de domínio masculino.

Pode-se afirmar que a violência sexual é tão antiga quanto a presença do homem na terra. Lógico que isso não pode servir de justificativa para o comportamento atual, entretanto, serve para nos dar a dimensão exata do quão pouco o ser humano evoluiu nesse particular, a despeito de se considerar esta a melhor fase evolutiva da criatura humana.

A Organização Internacional do Trabalho tem se preocupado muito com a questão do assédio sexual, tanto que, através de seu Departamento de Igualdade e Gênero, produziu um documento intitulado “O assédio sexual,

segundo o Documento sobre Violência contra a Mulher”, no qual se colocam algumas das consequências da prática do assédio sexual nas relações de trabalho, tais como: viola o direito as trabalhadoras à segurança no trabalho; cria condições prejudiciais ao seu bem-estar físico e psicológico e interfere no ambiente de trabalho, fragilizando e desmoralizando a mulher trabalhadora; tem alto custo para as empresas em termos de diminuição de produtividade, etc (DAL BOSCO, 2001).

O assédio sexual pode se dar por intimidação ou por chantagem. Tem-se o assédio por intimidação quando surge com a importunação do sexo oposto, proveniente de incitações sexuais importunas, quando há uma solicitação sexual verbal ou física, com a finalidade de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou abuso no trabalho. O assédio por chantagem define-se como uma exigência formulada por um superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios oriundos da relação de trabalho (DAL BOSCO, 2001).

Depois da aprovação da nova lei, o assédio sexual pode dar causa a dois tipos de punição: na área penal, que prevê a detenção de um a dois anos, além de indenização por danos morais, vez que o sistema jurídico brasileiro admite a cumulação de efeitos nas searas penal e civil, bem como a cumulação de danos moral e material, assegurados pela Constituição Federal, no art. 5º, X. E esta possibilidade de reparação por dano moral na presença do assédio sexual nasce na mesma fonte dos demais atos que podem ensejar este tipo de indenização, tendo em vista que afeta a intimidade, a vida privada do empregado, o seu direito à livre disposição do corpo e aos atos que a ele digam respeito.

Além disso, a prática de assédio sexual contra empregados ou empregadas da empresa, por parte de outro empregado, que exerce função superior à do assediado, enseja a demissão deste por justa causa, nos termos do art. 482, alíneas “b” e “j”, da CLT, enquadrando a prática como incontinência de conduta ou mau procedimento, ou ainda, com ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas

mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem (PRIORE, 1997).

CONCLUSÃO

Fato inegável nos dias atuais é que o trabalho da mulher não é mais considerado de “meia-força”, como o era no período do processo de industrialização, vivido pelo mundo europeu, no século XIX. Cada vez mais, vemos as mulheres ocupando cargos que, num passado não muito distante, somente eram disponibilizados aos homens. Mas, conseguir tal equiparação não foi tarefa fácil. Ao longo da história, as mulheres tiveram que travar batalhas ferrenhas em busca de equiparação aos homens. Mesmo os pensadores que comungavam com os ideais preconizados da Revolução Francesa, cujo lema era a Liberdade, a Igualdade e a Fraternidade, não reconheceram a igualdade entre homens e mulheres. Até mesmo as idéias de Rousseau não favoreciam as mulheres, tendo este considerado que “toda a educação da mulher deve ser relativa ao homem”, sendo feita “para ceder ao homem e suportar-lhe as injustiças”.

Não obstante a Carta da República de 1988 ter consagrado o princípio da isonomia e da não-discriminação e assegurado a proteção do mercado de trabalho da mulher, em seu art. 7º, XX, através de incentivos específicos previstos na legislação infraconstitucional e a CLT, em seu art. 473-A, parágrafo único, estabelecer medidas que visem ao estabelecimento de políticas de igualdade entre homens e mulheres, ainda estão presentes práticas discriminatórias ocorridas na relação de trabalho, tais como preterição na contratação, percepção de salários inferiores aos dos colegas do sexo masculino, rescisões contratuais arbitrárias após o término da estabilidade gestante, prática de assédio sexual.

Quanto a este último, todas as questões que o envolvem, devem ser objetos de reflexão pelos operadores do direito e também para empregadores, à medida em que a empresa também pode ser responsabilizada objetiva e subsidiariamente, arcando com indenizações ao ofendido por danos morais e materiais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2007.

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. São Paulo: Círculo do Livro, 1990.

BRUSCHINI, C. e LOMBARDI, M. R.. O trabalho da mulher brasileira no primeiros anos da década de noventa. In: *Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, 10. Caxambu (MG). Anais. Belo Horizonte: ABEP, 2006 v.1, p.483-516.

CHAVES, A. L. L. *Estimativa da discriminação salarial, por gênero, para os trabalhadores assalariados da Região Metropolitana de Porto Alegre*. Informe PED, Porto Alegre: FEE, 2000, v. 9, n. esp., p.85-94.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. 2ª Ed. São Paulo: Cortez, 1995.

CONFORTIN, H. Discurso e Gênero: a mulher em foco. In GHILARDI-LUCENA, M.I. (Org.). *Representações do Feminino*. Campinas: Editora Átomo, 2003.

DAL BOSCO, Maria Goretti. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430>. Acesso em: 28 agosto de 2010.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998.

DireitoNet – artigo: Trabalho da mulher. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/x/11/19/1119/>. Acesso em: 04 de setembro de 2010.

EHRENBERG, R. G. e SMITH, R. S. *A moderna economia do trabalho: teoria e política pública*. São Paulo: Makron Books, 2006.

FALCÃO, Juliana. *Elas realmente não fogem à luta*. <http://www.google.com.br>. Acesso em: 13 setembro de 2010.

KON, A. Trabalho e gênero no Brasil: as políticas públicas propostas. In: *Encontro Nacional de Estudos do Trabalho*, 7. Salvador (BA). Anais (CD). ABET, 2001.

LEME, M. C. S. e WAJNMAN, S. Diferenciais de Rendimentos por Gênero. In: LISBOA, M. B. e MENEZES-FILHO, M. A. (orgs.). *Microeconomia e Sociedade no Brasil*. Rio de Janeiro: Contra Capa, 2008.

LOUREIRO, P. R. A. e CARNEIRO, F. G. Discriminação no mercado de trabalho: uma análise dos setores rural e urbano no Brasil. *Economia Aplicada*, v. 5, n. 3, p. 519-545 SCORZAFAVE, L. G. e MENEZES-FILHO, N. A. (2000). A Evolução da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. In: *Encontro Nacional de Economia*, 28. Campinas (SP). Anais (CD). ANPEC, 2001.

MOY RC. *Revisão Sistemática da Literatura*. Dissertação de Mestrado apresentada à Escola de Enfermagem. USP-Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, 2004.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8950>. Acesso em: 06 agosto de 2010.

PEDREGAL, Amparo. Las mujeres en la sociedad cristiana. In: MORANT, Isabel (Dir.). *Historia de las mujeres em España y América Latina: de la Prehistoria a la Edad Media*. Madrid: Cátedra, 2006. p. 18-34.

PRIORE, Mary Del e BASSANEZI, Carla. *História das mulheres no Brasil*. São Paulo : Contexto, 1997.

RAMOS, Murilo e TORRES, Flávia. Novidade: A igualdade está ficando igual. *VEJA*, São Paulo, Edição especial, n.48, p.66-70. maio.2004.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. *O poder do macho*. São Paulo: Moderna, 2001.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para os estudos históricos? In: *Educação e Realidade*, Porto Alegre, 1990.

SILVA, N. de D. V. *Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação*. Piracicaba: ESALQ/USP (Dissertação de Mestrado), 2003.

SOARES, S. *Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho*. Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. nº 13 p.45-51. MTE/IPEA. Rio de Janeiro, 2009.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm
acessado em 05 de outubro de 2010.

http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0241a0270.htm
acessado em 05 de outubro de 2010.

<http://www.fundap.sp.gov.br/ouvidoria/dados/dudh.pdf> acessado em 12 de setembro de 2010.

<http://www.oitbrasil.org.br/> acessado em 12 de setembro de 2010.

<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/conl-ei9459.htm> acessado em 14 de outubro de 2010.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10224.htm acessado em 14 de outubro de 2010.

ANEXO

Das decisões dos Tribunais

Vide as seguintes jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região acerca dos temas até aqui abordados:

Processo:

01211-2007-002-03-00-0 RO

Data de Publicação: 31/05/08

Página: 15

Local de Publicação: DJMG

Órgão Julgador: Quarta Turma

Juiz Relator: Luiz Otávio Linhares Renault

Juiz Revisor: Júlio Bernardo do Carmo

EMENTA: ADVOGADO E EQUIPARAÇÃO SALARIAL TRABALHO INTELLECTUAL ALTAMENTE QUALIFICADO ADVOGADO E ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO ATRIBUTOS PERSONALÍSSIMOS POTENCIALIZADOS PELO PRESTADOR DE SERVIÇOS VALORIZAÇÃO E VALORAÇÃO DO PROFISSIONAL TRABALHO DE IGUAL VALOR E A SUA VERDADEIRA DIMENSÃO AXIOLÓGICA POSITIVA CONVENÇÃO N. 100 DA OIT E O VALOR INTRÍNSECO DO TRABALHO - A Constituição Federal, em reverência aos seus princípios e objetivos, cujo núcleo dos núcleos é a pessoa humana, arts. 1o. E 3o., veda qualquer discriminação no tocante ao salário, conforme expresso no art. 7o., inciso XXXII. Descendo à legislação ordinária, o art. 461, da CLT, estabelece os requisitos para a equiparação remuneratória, sem descaracterizar o espírito do comando magno. Bebeu pontifica que: "os dois valores da liberdade e da igualdade remetem um ao outro no pensamento político da história. Ambos se enraízam na consideração do homem como pessoa. Ambos pertencem à determinação do conceito de pessoa humana, como ser que se distingue ou pretende se distinguir de todos os outros seres vivos. Liberdade indica um estado; igualdade, uma relação. O homem como pessoa - deve ser, enquanto indivíduo em sua singularidade,

livre; enquanto ser social, deve estar com os demais indivíduos numa relação de igualdade". (Igualdade e Liberdade, 5a. ed. R.J.: Ediouro, 2002, p.7). Assim, a matriz jurígena da isonomia trabalhista é a igualdade salarial para trabalho de igual valor, remida na valorização do homem e em sua dignidade, impondo-se uma interpretação sistemática da legislação sob o comando da tez constitucional e não ordinária. Indiscutivelmente, a isonomia tem de assentar-se em critérios objetivos, donde haverem a doutrina e a jurisprudência caminhado no sentido de que a avaliação deva ser realizada sobre o valor do trabalho, em si e por si, sem entraves de natureza puramente subjetiva, porque, a rigor, pouquíssimos seriam os casos de absoluta e completa igualdade, uma vez que, sendo uma atividade psicofísica, o resultado do labor humano está sempre impregnado pelos traços da personalidade e do modo de ser único e ímpar de cada prestador de serviços. Drummond no poema Igual-Desigual disse: "Contudo, o homem não é igual a nenhum outro homem, bicho ou coisa. Ninguém é igual a ninguém. Todo ser humano é um estranho ímpar". Certamente, não foi à intenção do legislador a exigência de uma perfeita clonagem das atividades, porém o valor interior do trabalho. Trabalho e técnica, trabalho e arte, transitam em uma fronteira extremamente tênue, difícil de serem dissociados, ainda que por ficção do Direito do Trabalho, que almeja a dignidade da pessoa humana em todas as dimensões, seja à luz do trabalho técnico, científico, manual, intelectual ou artístico, consoante art. 7o., inciso XXXII. No caso de trabalho marcadamente intelectual, como o do Advogado, importantíssimo para o Estado Democrático de Direito e que, no seu ministério privado, presta serviço público e função social (art. 2o., par. 1o., do Estatuto da Advocacia), o desnível salarial não pode se basear em critérios extrinsecamente relativos e de somenos significância. Todo processo judicial é relevante e possui as suas dificuldades específicas, sendo inconsistente pensar-se que existem processos fáceis. Ademais, a distinção entre a primeira, a segunda e a terceira instâncias é muito sutil, uma vez que pouco adianta um excelente Advogado perante as instâncias superiores, se uma boa defesa não foi produzida e a instrução não foi bem conduzida perante a primeira instância. Por conseguinte, salvo a existência de quadro de pessoal organizado em carreira, em que as promoções obedeçam à rigorosa ordem, democraticamente acessível a todos, segundo critérios de antiguidade e de merecimento, a

atuação de profissionais pelas diversas instâncias não estabelece, necessariamente, uma hierarquia valorativa do trabalho colocado à disposição da empregadora. Logo, a conveniência organizacional-administrativa da empresa pode estabelecer níveis de atribuições específicas, mas não pode, data venia, sem quadro de pessoal aprovado na forma da lei, instituir disparidade salarial, mormente quando o equiparando exerceu, em algumas oportunidades, atribuições superiores às do seu nível, o que evidencia que, em potência, ele reúne o requisito básico da equiparação. Quando um Advogado, um Médico, um Engenheiro, um Psicólogo, ou qualquer outro profissional é contratado, indiscutivelmente, o coloca à disposição da empresa, no âmbito de sua força laborativa, toda a capacidade, que não pode ser fracionada, dividida em pedaços, para fins de desnível salarial. Dentro de toda norma jurídica existem, por assim dizer, outras normas jurídicas que vão se desprendendo da matriz inicial, dando-lhe, paulatinamente, novas perspectivas, a fim de que o intérprete possa melhor aplicá-la à realidade de sua época, realizando justiça. Por isso e talvez até apesar disso, alguém, que não me recordo, recortou a realidade, afirmando a respeito da lei que a letra mata e o espírito vivifica. A CLT foi concebida, elaborada e seus institutos forjados à luz de um modelo fordista da produção. Atualmente, embora vários institutos ainda sejam os mesmos, como a equiparação, os seus elementos fáticos sofreram mudanças, que precisam ser levados em consideração. Antigamente, os empregados eram monoqualificados; atualmente são poliquualificados, de modo que quanto mais capacitado for o empregado, maior o leque de atribuições, que pode se dar em ato ou em potência, devendo-se exigir, para fins isonômicos, que eles ocorram integral ou parcialmente, pelo menos uma vez, a fim de que fiquem patentes a disponibilidade e a capacidade em prol da estrutura organizacional da empresa. A Convenção n. 100 da OIT, embora específica para coibir a discriminação salarial entre os sexos, adotou, nitidamente, o conceito de valor do trabalho para fins isonômicos. Vale, por conseguinte, o valor intrínseco do trabalho, isto é, o trabalho em si mesmo, potencialmente integrado no núcleo da atividade empresarial, e não o trabalho extrínseco, na sua conotação concreta de exame de tarefa por tarefa como se estivéssemos diante de um microscópio a procura de sutis traços distintivos. Identidade do valor trabalho reconhecida e equiparação salarial acolhida, com o deferimento de todas as

consequências decorrentes da isonomia.

Processo:

00650-2007-150-03-00-8 RO

Data de Publicação: 26/04/08

Página: 12

Local de Publicação: DJMG

Órgão Julgador: Quarta Turma

Juiz Relator: Luiz Otávio Linhares Renault

Juiz Revisor: Júlio Bernardo do Carmo

EMENTA: MULHER GESTANTE ESTABILIDADE PROVISÓRIA COMO INSTRUMENTO DE DIMINUIÇÃO DAS DIFERENÇAS NO TOCANTE AO ACESSO E À MANUTENÇÃO DO EMPREGO TEORIAS CONCEPCIONISTA E DO RISCO EFEITOS INTRA E EXTRA CONTRATUAIS CONSTITUIÇÃO FEDERAL DIRIGENTE E AFIRMAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS SEM CUJA CONCRETIZAÇÃO ESMOEÇEM A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO, A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A DIMINUIÇÃO DA DESIGUALDADE SÓCIO-ECONÔMICA, ALÉM DE ESTIGMATIZAR O TRABALHO FEMININO CONCRETUDE JURÍDICA E SOCIAL - Segundo Muraro e Boff "Não basta constatar as diferenças. É imprescindível considerar como elas foram construídas social e culturalmente." (Feminino e Masculino Uma nova consciência para o encontro das diferenças, R.J., Sextante, 2002, p. 17). Por isso que não se interpreta o Direito sem uma leitura textual, contextual, intertextual, transtextual e metatextual das diversas fontes normativas, hauridas do caldo social e cultural, leitura essa que permita a compreensão e a aplicação equânime de determinado conjunto de dispositivos ao caso concreto. O Direito do Trabalho é o conjunto de regras, princípios e institutos, alimentados e conectados com a Carta Magna, e que funciona como verdadeiro guia, cujos valores, inicialmente, se sobrepõem à legislação infraconstitucional, para, em seguida, com ela se harmonizar na direção da valorização do trabalho, da dignidade humana e da diminuição da desigualdade sócio-econômica, respeitando, inclusive, o princípio da norma mais favorável,

que, no fundo, é o desdobrar lógico da própria matriz constitucional: o valor-núcleo não é o ter, porém o ser humano. A operacionalidade e a respectiva concretude do Direito está, em parte, no interior do ordenamento; em parte, em seu exterior, sempre para além da sombra do legislador, numa doce e comedida interpenetração entre a norma-texto e a norma-ambiente (Muller), que funciona como se fosse um recorte da realidade, assim como um sensor das necessidades e das aspirações da sociedade em dado momento, respeitando as diferenças entre homens e mulheres, para, naquilo que for possível, igualá-los. É preciso ler, reler, interpretar e compreender, por assim dizer, essas duas partes, essas duas faces do Direito: a lei e o ambiente. A igualdade entre o homem e a mulher, que as legislações constitucional e infraconstitucional procuram positivar, jamais será absoluta: existem diferenças biológicas insuperáveis, inclusive pelo Direito, que pouco pode contra natureza das coisas. O instituto da maternidade expande-se para o mais e o depois do Direito do Trabalho e até de outras Ciências, uma vez que envolve uma consciência/responsabilidade social, da qual todo cidadão é partícipe. Paula Cantelli, em obra específica a respeito da temática, leciona que "Entre as questões que vêm sendo objeto dessa nova espécie de controle social, encontra-se a questão da discriminação contra a mulher. Na grande maioria dos casos, os códigos de conduta e acordos-macro estabelecem a isonomia de tratamento entre os sexos, não só no tocante aos salários, mas às condições de trabalho como um todo, o que inclui critérios de admissão, de promoção, cursos de treinamento etc." (O Trabalho Feminino no Divã: Dominação e Discriminação, S.P., Ltr, 2007, pg. 184, grifos nossos). Neste contexto, a tutela legal incidente sobre a maternidade tem uma espécie de transbordo social: sua origem está na relação de emprego, mas ela perpassa o interesse da empregada-mãe, do nascituro e tangencia os valores supremos de uma sociedade comprometida com o futuro, com a vida de suas crianças, harmonizando-se com diversas normas constitucionais que formam o alicerce básico de toda e qualquer interpretação razoável da lei. A garantia provisória de emprego da gestante é a um só tempo, um direito social e fundamental, individual e coletivo (interesse de toda a sociedade), inter-relacionado com o Estado Democrático de Direito pelo art. 1o., incisos III e IV, pelo art. 3o., incisos I, III e IV, pelo art. 6o., pelo art. 170, pelo art. 226, caput, e pelos arts. 7o. ,

inciso I, e 10, inciso II, alínea "b", da Constituição Federal e que não podem ser despotencializados por regras e institutos infraconstitucionais, referentes à executividade do contrato de trabalho, bem como com a inferência e a interferência em torno do exercício do direito de ação, desde que respeitado o prazo de prescrição. A corporificação da garantia provisória de emprego à gestante, sob a forma original e material ou sob o manto da indenização substitutiva, antecede ao conhecimento da própria gravidez, ao nascimento da criança; ela acomoda-se ao patrimônio maior da nação brasileira, inicialmente, com a concepção e, após, com o nascimento da criança, derramando sobre a sociedade, que somos todos nós, o compromisso com a vida, com a dignidade humana, com a liberdade, com a cidadania, com a educação, com a saúde, com a moradia, com a felicidade etc. Esses fatos, o trabalho da mulher e a concepção, em si, são de natureza objetiva, já que se trata apenas da análise da etapa inicial e embrionária de um ser humano, que possivelmente será gerado, para dar continuidade à vida. Ao dispensar a mulher empregada, na idade fértil, que tem se ampliado com o avanço da medicina, a empresa assume o risco advindo da prática deste ato, pouco importando se tinha ou não conhecimento da gravidez e se a empregada pleiteou ou não a reintegração, uma vez que se trata de direito vergastado pelo firmamento da indisponibilidade absoluta. Por conseguinte, para a fruição do direito são suficientes os seguintes elementos: manifestação volitiva resilitória por parte da empregadora, ausência de justa causa e o dano, caracterizado objetivamente pela perda do emprego, patrimônio esse de enorme valor social, no momento em que a gestante dele mais necessita, para fazer face às suas despesas normais e às excepcionais relativas à gravidez e, por conseguinte, à vida do nascituro.

Processo:

01047-2007-043-03-00-7 RO

Data de Publicação: 22/05/08

Página: 21

Local de Publicação: DJMG

Órgão Julgador: Sexta Turma

Juiz Relator: Antônio Fernando Guimarães

Juiz Revisor: Ricardo Antônio Mohallem

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. COMPROVAÇÃO. O assédio sexual gera para o empregado (a) efeitos degradantes tanto no desempenho de sua função quanto nas relações com os colegas, podendo causar-lhe um trauma psicológico além de outras seqüelas, que muitas vezes ficarão marcadas para sempre no íntimo do empregado. Sabe-se que as ocorrências de assédio sexual são, por sua natureza, muito sutis e ocultas. Contudo, a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual depende da demonstração convincente da ocorrência do ato ilícito.