

CIDADANIA, RELAÇÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO*

Alice Monteiro de Barros**

SUMÁRIO

CONCEITO DE GÊNERO

CONCEITO DE CIDADANIA - EVOLUÇÃO - EFEITOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

RELAÇÃO DE EMPREGO - SEGREGAÇÃO HORIZONTAL E VERTICAL O DIREITO DO TRABALHO E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

CONCEITO DE GÊNERO

Vamos iniciar este estudo percorrendo sobre o conceito de gênero, cuja origem semântica está no vocábulo inglês *gender*, que significa conjunto de pessoas pertencentes a um ou a outro sexo.

Gênero é um recurso utilizado para se referir à construção social desigual baseada na existência de hierarquia entre os sexos e as conseqüências que daí se originam. Essa diferença não é só conceitual, tem efeitos políticos, sociais e culturais.¹

O conceito de gênero passou por três etapas. A primeira etapa é caracterizada pela adoção do modelo unidimensional da determinação biológica, que prevaleceu até meados do século XX. De acordo com esse modelo, a natureza dos homens é diferente da natureza das mulheres, logo, a harmonia entre os distintos componentes do gênero, como traços de personalidade, atitudes, valores, preferências de comportamento, induz à conclusão de que o homem tem inclinações naturais para funções viris, e a mulher possui inclinações naturais para a esfera doméstica e privada, como evidencia a sua capacidade de ser mãe. Ocorre que a natureza não é a única responsável por esses componentes do gênero.

Em uma segunda etapa, no início dos anos sessenta, o conceito de gênero passou a ser construído sob o modelo bidimensional, mostrando, com amparo na "mensagem da liberação", que as categorias tradicionais de masculino e feminino, com suas qualidades opostas e mutuamente excludentes, não constituem algo imposto de modo arbitrário à pessoa humana, pois reduz o seu potencial. Afirma

* Texto revisto e ampliado de palestra proferida no 1º Congresso Internacional sobre Mulher, Gênero e Relações de Trabalho. Goiânia, 5 a 7 de maio de 2005. Evento promovido pelo Ministério Público do Trabalho - 18ª Região e pelo Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT).

** Doutora em Direito Privado pela Faculdade de Direito da UFMG, Desembargadora do TRT-3ª Região e Professora Adjunta IV da Faculdade de Direito da UFMG (de março de 1977 a agosto de 2008).

¹ CORTÉS, Rosália. *Arreglos institucionales y trabajo feminino*. In: *Ley, Mercado y Discriminación. El género del trabajo*. Buenos Aires: Biblos, 2000, p. 111. Coord.: Haydée Birgin.

Foucault² que a sexualidade, vista sob o prisma de categorias biológicas absolutas, visa “não só evitar declarar a verdade, mas impedir que ela aflore”. É sabido que a sexualidade se produz “numa convergência crucial do fisiológico, do psicológico, do social, do econômico, do cultural e do estático, com forças políticas”.³

Nos anos oitenta inicia-se a terceira etapa da teoria do gênero, com a construção do modelo pluridimensional, mediante o qual o gênero conceitua-se “não como uma propriedade simples dos indivíduos, mas como uma dinâmica integral das ordens sociais que produz, reproduz e legitima as escolhas e limites que se predicam nas categorias sexuais”.⁴

Tem sido apontada como complicador na teoria do gênero a tese neoessencialista, segundo a qual a investigação científica vem apresentando determinantes biológicos das diferenças de atitude e comportamentos entre homens e mulheres, isto é, pode haver mais coisas no gênero do que as que apresenta a sociedade. Por exemplo, as estatísticas dizem que as aptidões lingüísticas da mulher situam em uma região mais frontal do que a do homem; o hipotálamo (que intervém no comportamento sexual) de um homem heterossexual sói ser maior que o de uma mulher ou de um homem homossexual; o *corpus callosum* que enlaça os dois hemisférios cerebrais sói ser mais largo nas mulheres, o que indica mais comunicação inter-hemisférica e possivelmente mais intuição, etc.⁵

Afirma-se, ainda, com base em testes realizados, que as mulheres são superiores aos homens em testes verbais, e “brilham nas tarefas motoras de precisão, o que as conduz a controlar com maior rapidez e exatidão a musculatura dos dedos e da mão, bem como de realizar melhor complicadas seqüências de movimentos”, o que poderia induzir à conclusão de que são mais hábeis para as tarefas manuais. Já os homens demonstram um talento superior para a orientação espacial, o que os ajusta na visualização mental de figuras tridimensionais e em habilidades motoras.⁶

Conclui-se dizendo, com base na estrutura cerebral ou hormonal, que

pelas diferenças entre os sexos aqui descritas não se pode inferir em que medida homens e mulheres se adequariam melhor a determinada profissão. São antes pontos fortes e pontos fracos de cada um que determinam o interesse em certas atividades. É de supor que alguém dotado de péssima capacidade de orientação espacial não

² FOUCAULT, Michel. 1978. *Herculine Barbin, dite Alexina B.* Paris, Gallimard. *Edición en español: Herculine Barbin, llamada Alexina B.* Madrid, Talasa Ediciones, 1985.

_____. 1976. *La voluntad de saber.* Paris, Gallimard. *Edición en español: Historia de la sexualidade. I. La voluntad de saber.* México, Siglo XXI, 1977. In: LANSKY, Mark. *Perspectivas. Gênero, Mujeres y todo o demás.* *Revista Internacional del Trabajo*, v. 119/2000, n. 4, p. 537-538. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 527-553.

³ MAC KINNON. 1979, p. 182. In: LANSKY, Mark. *Perspectivas. Gênero, Mujeres y todo o demás.* *Revista Internacional del Trabajo*, v. 119/2000, n. 4, p. 538. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 527-553.

⁴ WEST Y ZIMMERMAN. 2000, p. 148. In: LANSKY, Mark. *Op. cit.*, p. 540.

⁵ GORMAN. 1992, p. 36. In: LANSKY, Mark. *Op. cit.*, p. 541.

⁶ HAUSMANN, Markus. *Questão de simetria.* *Revista Viver-mente e cérebro*, São Paulo: Ediouro, Segmento Duetto Editorial Ltda., n. 46, março de 2005, p. 41.

queira ser piloto de avião, assim como alguém com baixo desempenho lingüístico tampouco almejará o curso de letras, independentemente de seu sexo genético ou hormonal.⁷

Sustenta-se, ainda, que, se as conseqüências desses traços em matéria de conduta fossem reais, poderiam situar as diferenças de gênero numa perspectiva ligeiramente distinta. Entretanto, nenhum elemento neurobiológico poderá desmentir a evidência de que o gênero sofre uma influência significativa de natureza sociocultural. Assim, supondo-se que os elementos essencialistas sejam verdades científicas, é possível que não sirvam para muito mais do que desviar o debate de assuntos básicos que afetam hoje em dia a mulher. Isso porque a razão de ser da política social é criar um ambiente em que todas as pessoas possam elevar-se acima de suas características naturais. Além do mais, a biologia tem suas limitações.⁸

Uma outra argumentação é a de que as capacidades masculinas e femininas são diferentes. Esse fundamento desvaloriza o potencial das capacidades humanas, além de menosprezar a força da política socioeconômica para desenvolvê-las.

No tocante às qualidades presumidamente naturais dos homens ou das mulheres, longe de serem incompatíveis, são indissociáveis, o que merece ser chamado humano.⁹

Outros autores têm sido mais felizes na construção do gênero, reconhecendo as implicações das diferenças físicas, biológicas e reprodutivas no seu conceito, sem, entretanto, arriscar-se a procurar as causas da segregação profissional entre os sexos, numa remota possibilidade neurobiológica na divisão entre inclinações e aptidões masculinas e femininas.

Fato é que as mulheres não se encontram mais confinadas nos gineceus; penetram em um mundo edificado pelos homens, num momento histórico em que o fator biológico ainda era considerado essencial, daí a dificuldade de se aceitar a influência sociocultural na formação do gênero.

CONCEITO DE CIDADANIA - EVOLUÇÃO - EFEITOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Nesse contexto, como se processa a conquista da cidadania em face das relações de gênero? E qual a influência da cidadania e do gênero nas relações de trabalho? É o que pretendemos responder no curso deste estudo.

Como é sabido, a palavra cidadania tem origem etimológica latina, está voltada para o termo *civitas*, que abrange, dentro de um conceito único, cidade, Estado e cidadão. Entre os romanos, cidadão era o homem livre.

⁷ HAUSMANN, Markus. Questão de simetria. *Revista Viver-mente e cérebro*. São Paulo: Ediouro, Segmento Duetto Editorial Ltda., n. 46, março de 2005, p. 45.

⁸ Ao longo dos anos, tem-se verificado que muitas mulheres atletas - identidades do gênero feminino em anatomia feminina - nas provas genéticas têm resultado ser homens e têm tido que retirar-se de competições de mulheres (BOWN. 1992. *In*: LANSKY, Mark. *Op. cit.*, p. 542).

⁹ BADINTER. 1992, p. 273. *In*: LANSKY, Mark. *Op. cit.*, p. 544.

A cidade de Roma, segundo a tradição, foi fundada em 753 a.C. Suas instituições e formas de governo originais foram estabelecidas pelos etruscos, detentores do poder por longo período. Uma característica da cidadania legada pelos etruscos foi o relevante papel feminino na sociedade. Às mulheres era conferido o direito¹⁰ de participarem de banquetes, de assistirem aos espetáculos, e eram representadas na pintura e na escultura. Vê-se que, na época etrusca, as romanas não se confinavam nos gineceus, como ocorria com a mulher na Grécia Antiga. A sociedade grega, no período clássico, era vista como um “clube de homens”. Não permitia o acesso da mulher ao saber, excetuando algumas cortesãs, como Aspásia, companheira de Péricles, cuja inteligência foi reconhecida por Sócrates.¹¹

Modernamente, cidadania é um conceito que advém da Revolução Francesa de 1789 e designa o “conjunto de membros da sociedade que têm direitos e decidem o destino do Estado” (FUNARI, *op. cit.*, p. 49). O fundamento essencial da cidadania é a liberdade, e o voto secreto vem sendo considerado pelo cristianismo como sua pedra de toque.

Observa-se que, durante a Revolução Francesa, as mulheres combateram a tirania e lutaram pela liberdade. Por ocasião da Declaração dos Direitos do Homem, não faltou um projeto de Declaração dos Direitos da Mulher, sustentado por uma atriz francesa chamada Olympe de Gouges, cujo texto dispõe que:

A mulher nasce livre e mantém-se igual ao homem no direito. O princípio da soberania reside na nação, ou seja, na reunião dos homens e das mulheres. Todas as cidadãs e todos os cidadãos - iguais diante da lei - devem ser igualmente admitidos em todos os cargos, em todos os postos e empregos públicos, segundo a sua capacidade, sem outra distinção sem ser a sua virtude ou o seu talento.

Conclui dizendo que se a mulher tem o “direito” de subir ao cadafalso, deve ter o direito de subir à tribuna.

Em 3 de novembro de 1793, Olympe de Gouges foi guilhotinada, ficando proibidas as organizações de mulheres.¹²

Vê-se, pois, que as mulheres não obtiveram, com a Revolução Francesa, o reconhecimento de seus direitos, e a legislação civil e política subsequentes que predominaram na Europa reforçaram a idéia da inferioridade feminina. A elas não se estendeu o conteúdo do lema: liberdade, igualdade e fraternidade.

Um pouco antes da Revolução Francesa, durante a Revolução Americana de 1776, em que o povo fundamentava seu desejo de independência nos princípios da cidadania, a sociedade americana estava longe de almejar os mesmos direitos a todos os seus componentes. Índios, escravos e mulheres continuavam sem direitos políticos e civis. Apenas em 1830, quando as mulheres americanas

¹⁰ FUNARI, Pedro Paulo. A cidadania entre os romanos. *In: História da cidadania*. Obra coletiva. São Paulo: Editora Contexto, 2003, p. 49-50. Org. PINSK, Jaime e PINSK, Carlla B.

¹¹ AYMNARD, André e AUBOYER, Jeannine. *História Geral das Civilizações*. O Oriente e a Grécia. O homem do Oriente próximo. Trad. Pedro Moacyr Campos, 4ª ed., São Paulo: Difusão Européia, 1965.

¹² CADERNOS DE MULHERES DA EUROPA. As mulheres na Revolução Francesa. Comissão das Comunidades Européias, n. 33, Bruxelas, p. 17.

começaram a lutar pela abolição da escravidão, perceberam que a liberdade para escravos estava interligada com a questão da liberdade para as mulheres.

Observa-se, portanto, que, em muitos dos momentos históricos de ampliação de direitos, as mulheres não foram por eles abrangidas, o que contribuiu para retardar o seu direito à plena cidadania, cujo conceito sofreu modificações no curso da história.

Vista popularmente, a cidadania se resume no direito de votar e ser votado e no dever de servir à pátria.¹³ Esse conceito sofre a influência do Direito Público clássico, que relacionava a cidadania com a questão da nacionalidade e dos direitos políticos dela advindos. Sucede que o conceito de cidadania tem se ampliado para abranger também os direitos civis, direitos sociais e econômicos.

No contexto da Ciência Política, o conceito de cidadania abrange dois aspectos:

1º) todo cidadão tem o direito de ser consultado sobre a direção da sociedade política e o dever de contribuir com algo para esse método de convivência em sociedade; 2º) inversamente, o cidadão que tem o direito de ser consultado tem o dever de aceitar os resultados da consulta. A moderna cidadania não é encarada apenas como atributo inerente ao exercício dos direitos políticos, mas passa, a partir do exercício desses direitos, para os direitos sociais.¹⁴

Acontece que a humanidade demorou a descobrir que o mundo é feito de homens e mulheres. O homem “era um produto de boa qualidade e a mulher um defeito de fabricação” (Rosysca de Oliveira).

Mesmo após a Revolução Americana e Francesa, as mulheres encontravam-se entre os desfavorecidos pela cidadania, pois não desfrutavam dos avanços legislativos, os quais, muitas vezes, sonegavam-lhes não só direitos políticos e civis, mas também o direito à educação. A conquista do direito ao voto, por exemplo, que é a pedra de toque da cidadania, foi obtida pela mulher, no Brasil, no início da década de 1930, sabendo-se que, em alguns cantões suíços, essa conquista só ocorreu em 1971. Esse atraso na conquista da cidadania acarretará reflexos nas relações de emprego, inclusive em atividades eletivas. E assim, é que, no campo do trabalho, mormente das relações coletivas, registramos a oposição sindical à integração das mulheres nos seus quadros no início do século XX. Essa resistência está bem refletida na posição do Sindicato dos Tapeceiros e Trabalhadores da Indústria Têxtil de Kidderminster, na Grã-Bretanha, que permitiu o ingresso das mulheres nos seus quadros, mas estipulou no estatuto que um voto masculino equivalia a 25 votos femininos.¹⁵

¹³ OLIVEIRA, Márcio Reis. *União Européia: do processo de integração econômico-política à formação de uma cidadania supra-estatal comunitária*. Dissertação de Mestrado apresentada perante a Faculdade de Direito da UFMG. Área de Direito Econômico. Belo Horizonte, 1999, p. 139 e 223.

¹⁴ ROMITA, Arion Sayão. *Os direitos sociais na Constituição e outros estudos*. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1991, p. 184.

¹⁵ KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée *et.al.* Trabalho feminino, trabalho das mulheres: forças em jogo nas abordagens dos especialistas. In: *O sexo do trabalho*. Trad. Sueli Tomazini Cassal. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986, p. 22.

Não faz muitos anos que as organizações sindicais se conscientizaram das questões relativas à igualdade e estão reservando cargos para as mulheres, em seus órgãos sindicais (ações afirmativas), como vem ocorrendo com as federações da Áustria, Canadá, Ilhas Fidji, Países Baixos, Nova Zelândia, Suíça e Reino Unido.¹⁶

Na maioria dos sindicatos, a mulher conta com uma representação inexpressiva nos seus quadros e nos órgãos de direção.

Estudo minucioso realizado no Brasil, respectivamente, pela Comissão Nacional, Departamento Nacional e Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, CGT e Força Sindical, e executado tecnicamente pelo DIEESE¹⁷, constatou a ausência das mulheres na organização de trabalhadores nos locais de trabalho, pequena participação nas atividades sindicais e, conseqüentemente, na direção dessas entidades. Foram apontadas, nesse estudo, como causas específicas desse fato as seguintes: o desproporcional lastro de responsabilidades familiares e encargos domésticos que recaem sobre os ombros da mulher, aliás em todas as sociedades, privando-a de tempo para se preparar para se dedicarem às atividades sindicais; disputa por espaço político nos sindicatos; inibição de sua participação pela família, principalmente maridos ou companheiros; cultura machista nas organizações de trabalhadores nos locais de trabalho, em setores onde a presença de mulheres é escassa.

Como efeitos dessa situação, as questões relativas ao cotidiano de trabalho das mulheres não encontram espaço adequado para manifestação, havendo dificuldade de ver e descobrir problemas específicos das mulheres nos locais de trabalho, em que se situam as questões do assédio moral e do assédio sexual, ao lado de situações mais antigas como a desigualdade de remuneração, de oportunidades e a ausência nos cargos de direção. A ausência da mulher nas assembleias sindicais permite que ali se negociem preceitos imperativos constantes de textos constitucionais, alterando redação mais favorável à empregada. Exemplo disso consiste na inserção em norma coletiva, por alguns sindicatos de empregados, de cláusula condicionando a licença-maternidade à comunicação prévia ao empregador sobre a gravidez da empregada. Ora, o texto da Constituição (art. 10, II, "b", do ADCT) faz menção à confirmação, isto é, à ratificação, que não tem sentido de comunicar ou avisar, mas apenas de tornar uma coisa certa.

E tanto é que a jurisprudência do E. Supremo Tribunal Federal inclinou-se no sentido de que nem mesmo por meio de norma coletiva pode-se alterar os termos da Constituição e condicionar o direito à estabilidade provisória à comunicação prévia ao empregador sobre a gravidez da empregada¹⁸, como

¹⁶ TREBILCOCK, Anni. *Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los órganos de gobierno de los sindicatos*. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1991, v. 110, n. 4, p. 529 e 530.

¹⁷ *Mapa das Questões de Gênero*. Perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho. São Paulo, maio de 1999, p. 62.

¹⁸ "Considerando que os acordos e convenções coletivas de trabalho não podem restringir direitos irrenunciáveis dos trabalhadores, a Turma deu provimento a recurso extraordinário para reformar acórdão do TST que afastara o direito de empregada gestante à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, 'b', do ADCT ('II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...] b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.'). em razão da existência, na espécie, de cláusula de acordo coletivo que condicionara o mencionado direito à necessidade de prévia comunicação da gravidez ao empregador". STF 1ª T. - RE 234.186-SP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, 05.06.2001.

entendeu o TST, por meio da redação original¹⁹ da Orientação Jurisprudencial n. 88 da SDI-I, hoje cancelada, em face da nova redação conferida à Súmula n. 244 do TST.²⁰

Geralmente, quando as mulheres ocupam postos diretivos nos sindicatos, fazem-no nas secretarias ou tesourarias, à semelhança do que sucede quando ocupam posições de liderança nos governos. Aqui sua presença se restringe ao setor da educação, cultura e bem-estar. Essas áreas são, em regra, permitidas às mulheres, exatamente porque guardam uma certa semelhança com as tradicionais ocupações assistenciais que lhes são conferidas no âmbito familiar, continuando, todavia, à margem do núcleo onde são tomadas as grandes decisões. Em geral, há no Brasil mulheres presidindo confederações nacionais: a dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e a dos Trabalhadores nas Indústrias têxtil, vestuário, couro e calçado (CONACOVEST); nas federações de âmbito nacional, há mulheres presidindo aquelas que guardam uma semelhança com as ocupações citadas e as de apoio, como ocorre com as atividades de secretário, bibliotecário, predominantemente exercidas por mulheres. Ainda surpreende a opinião pública quando uma mulher é nomeada para um cargo tradicionalmente de “vocação masculina”, como ocorreu no sindicato mineiro dos engenheiros, dirigido por uma mulher.

Os fatores que, em geral, condicionam o exercício de funções diretivas no sindicato por mulheres são praticamente os mesmos que impedem seu ingresso e atuação nos sindicatos, como já relatado.²¹

Modificações estruturais têm sido adotadas pelos sindicatos de diversos países, não só para receberem o apoio feminino em assuntos diversos, entre eles o fomento do índice de filiação, como também para incentivar as mulheres a ocuparem postos diretivos. Essas alterações estruturais compreendem: assembléias periódicas de mulheres, comitês da mulher e da igualdade, cargos

¹⁹ “Gestante. Estabilidade Provisória. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, salvo previsão contrária em norma coletiva, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”. Nota-se, entretanto, que o próprio TST, após decisão do Supremo Tribunal Federal, alterou seu entendimento, como se infere de decisão da SDC proferida no RODC 16.745/02, ajustando-se à posição do Excelso Pretório (grifou-se).

²⁰ “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, 'b', ADCT).”

²¹ TREBILCOCK, Anni. *Op. cit.*, p. 534. Afirma a citada autora que os fatos que condicionam o exercício de funções diretivas no sindicato por mulheres são: idéias preconcebidas, advindas da própria família e da sociedade, em tese, a respeito do papel apropriado para a mulher, que poderá degenerar em discriminação camuflada; disposições estatutárias arraigadas que dificultam a entrada de mulheres; o desproporcional lastro de responsabilidades familiares que pesa sobre os ombros da mulher e a falta de confiança dela própria em suas atitudes. A esses fatos acrescem a cultura masculina que predomina nos sindicatos, as elevadas taxas de analfabetismo feminino, a falta de liberdade para o planejamento familiar e o custo das creches, que, se menos elevados, permitiriam maior disponibilidade para as mulheres se dedicarem às atividades sindicais. Cf. no Brasil a obra *Mapa das Questões de Gênero*, p. 63.

reservados em órgãos do governo, garantias de representação proporcional, novos métodos de gestão da atividade econômica sindical e educação obreira.²²

No que se refere ao processo educacional, o fenômeno da caça às bruxas, na Europa, nos séculos XV ao XVIII, que culminou com a tortura e morte de várias parteiras e raizeiras acusadas de bruxaria, ocasionou uma “intimidação educativa das mulheres” e seu afastamento da ciência.²³ No século XVIII, as portas das universidades continuam fechadas para as mulheres, embora algumas, de famílias mais abastadas, tivessem acesso à literatura, às artes e às ciências.

Finalmente, em 1833, os EUA permitem o ingresso das mulheres nas universidades. Não há dúvida de que sempre que o nível cultural se eleva, as aspirações profissionais evoluem. Portanto, é indispensável um planejamento estruturado na educação das mulheres, desde a infância até a maturidade, com o objetivo de torná-las confiantes em suas capacidades, de elevar suas aspirações e aumentar a auto-estima, para que possam desenvolver seu potencial humano, como melhor lhes aprouver. A ruptura com os papéis tradicionais, que a reprodução de padrões culturais lhes destinou, incentiva as mulheres a assumirem novas atividades e novas responsabilidades, necessárias a uma participação efetiva, que lhes proporcionará uma igualdade substancial.

As mulheres que podem buscar ocupação fora do lar têm mais recursos para proteger, dentro dele, sua integridade corporal diante das agressões, pois a independência econômica é uma forte arma que poderá contribuir para vencer essa humilhação. Ainda hoje a violência sofrida pelas mulheres no lar, nos diversos continentes, é um fato aterrorizador e ela se projeta também no trabalho, principalmente sob a forma de assédio sexual e assédio moral, dos quais elas são as principais vítimas.²⁴

Muitas vezes, as mulheres não valorizam a independência econômica, até que descobrem os caminhos trilhados por outras mulheres para alcançarem essa meta.

Não se trata, frise-se, de menosprezar o trabalho doméstico, mas de ressaltar as implicações que o trabalho no mercado possui como fator de emancipação feminina. E a escolaridade é um dos fatores mais importantes na maior participação da mulher na população economicamente ativa em profissões com maior prestígio e remuneração, associada, evidentemente, à experiência profissional. A ausência desses fatores, segundo a “teoria neoclássica do capital humano”, explica a segregação ocupacional da mulher e sua concentração nos chamados guetos femininos. Contribui para reforçar essa segregação a sobrecarga de trabalho imposta tradicionalmente à mulher no lar e na família.

²² TREBILCOCK, Anni. *Op.cit.*, p. 538. A autora aponta como ações para fomentar a participação da mulher nas organizações de trabalhadores e em cargos nas entidades sindicais, destacando-se a promoção de seminários para sensibilização e conscientização, visando a maior participação da mulher, e implemento de cotas em todas as instâncias sindicais inseridas nos estatutos capazes de estimular essa participação. Cf. no Brasil *Mapa das Questões de Gênero*, p. 63.

²³ SILVA, Léa Melo da; TOSI, Lúcia; DERZI, Misabel de Abreu Machado. A trajetória da mulher na Universidade Federal de Minas Gerais. *Cadernos do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher*. Belo Horizonte: UFMG, 1987, n. 4, p. 5. O texto se estende de f. 1 a 48.

²⁴ Cf., de nossa autoria, *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR Editora Ltda., 2005, *passim*.

Paralelamente a essa educação em sentido estrito, transmitida pela família e pela escola, é bom lembrar que existe aquela em sentido amplo, vista como a que a sociedade transmite aos indivíduos, independentemente de faixa etária, através da religião, dos costumes e das relações entre os homens.²⁵ E essa educação *lato sensu* ainda fortalece os estereótipos sexistas.

Na Europa e nos EUA o exercício da cidadania não é visto da mesma forma, embora tenha como pressuposto a liberdade e a independência. Enquanto nos EUA a liberdade é a não interferência nas escolhas individuais, na Europa, mais acertadamente, ela pressupõe a existência de condições econômicas para que essa escolha possa existir. E o trabalho subordinado é, sem dúvida, uma forma para se obter essa condição econômica, que irá propiciar uma liberdade nas escolhas individuais. Ocorre que a esfera ocupacional é um dos campos onde mais se evidencia a discriminação das mulheres em questões econômicas.

RELAÇÃO DE EMPREGO - SEGREGAÇÃO HORIZONTAL E VERTICAL

Não obstante as garantias constitucionais reforçadas pelo teor das normas internacionais, sobretudo da OIT, ratificadas pelos Estados-Membros, e das normas próprias da legislação ordinária, com a derrogação, em muitos países, inclusive no Brasil, de preceitos especiais que comprometiam a igualdade da mulher, ainda assim subsiste o tratamento desigual nas relações de trabalho, nos vários continentes. E a tendência a separar homens e mulheres, em determinadas profissões, chamada segregação horizontal, é um dos fatores responsáveis pela disparidade salarial e ocupacional. Nos EUA²⁶, por exemplo, em que as mulheres, em média, recebem maior instrução escolar do que os homens e onde a discriminação por motivo de sexo está proibida por lei, as mulheres continuam excessivamente concentradas em ocupações consideradas femininas, do tipo assistencial, como professora, enfermeira e secretária, funções que reproduzem a divisão tradicional do trabalho no lar. A segregação profissional é o fato gerador de 40% da diferença de salários entre homens e mulheres nos EUA.²⁷ E eventual proximidade dos salários entre os dois sexos nesse país deve-se, atualmente, não ao fato de as mulheres terem passado a ganhar mais, porém, à circunstância de que os homens passaram a ganhar menos.

²⁵ KREMER, Alda Cardozo. A mulher e o processo educacional. *Revista Jurídica*, Rio de Janeiro, jan./mar.1973, v. 18, n. 120, p.119-120: "Esta educação, no sentido amplo, é aquela que toda sociedade exerce sobre os indivíduos, em qualquer idade. É a transmissão e assimilação de uma herança cultural. Esta educação provém da vida da comunidade, das relações entre os homens, repousa na crença religiosa e se exerce no culto. Reside no direito e provém da justiça. Vive nos costumes e na tradição. Proceda da língua, dos cantos, dos contos e das lendas."

²⁶ BADGETT, M. V. Lee e FOLBRE, Nancy. *Quién cuida de los demás? Norma sociosexuales? Consecuencias económicas*. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 118 (1999), n. 3, p. 357.

²⁷ PETERSEN, Trond y MORGAN, Laurie A. 1995. "Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap", *American Journal of Sociology* (Chicago). Vol. 101, n. 2 (septiembre), p. 329-365. In: BADGETT, M. V. Lee y FOLBRE, Nancy. *Op. cit.*, p. 357 e 364.

Na Suécia, país considerado precursor nas questões de igualdade da mulher no trabalho em que a política oficial em favor da temática é inflexível, contando as mulheres com 44% dos cargos no Parlamento, a segregação horizontal persiste em alto nível, embora tenha diminuído com o tempo. Ademais, as mulheres, nesse país, possuem taxas elevadas de absenteísmo, além de trabalharem menos horas por semana, geralmente em regime de tempo parcial.²⁸

E por que as mulheres continuam ainda hoje se dedicando a essas atividades, quando são evidentes as vantagens pecuniárias das profissões exercidas pelos homens?

Para se esclarecer essa segregação, a teoria neoclássica do “capital humano” e da “divisão no mercado” são menos úteis do que a “teoria sociossexual”, que atenta para fatores alheios ao mercado de trabalho, centralizando-se nos estereótipos comuns e dominantes na sociedade a respeito das mulheres. Elas ainda padecem do ordenamento patriarcal na sociedade e na família, que lhes conferem predominantemente os cuidados com os filhos e os afazeres do lar, e ao homem, o sustento econômico. Essa mentalidade reflete-se no campo do trabalho sob a forma de estereótipos negativos a respeito das mulheres, apontando presumidas características femininas, entre as quais: a) resistência a supervisionar o trabalho alheio, o que contribui para desqualificá-las aos cargos de direção e chefia e, em consequência, gera discriminação vertical, colocando-as em funções de nível inferior, inclusive na administração pública; b) menor aptidão para ciências e matemática, o que contribui para afastar as mulheres da engenharia, arquitetura, matemática, estatística, entre outras - aqui a discriminação começa na escola; c) menor disposição para viagem, o que é desmentido pelo número expressivo de aeronaves que, cotidianamente, cruzam os céus do firmamento; d) menor disposição para enfrentar perigo físico e menor força física, que poderá afastar as mulheres das funções de bombeiro, policial, vigilante, quando hoje há muitas exercendo essas ocupações, principalmente as três primeiras. Quanto à força física, estudos realizados revelam que o sistema muscular da mulher é menos desenvolvido do que o do homem. Aos vinte anos, a sua força muscular corresponde, em média, a 65% da força masculina e, aos 55 anos, decresce para 54%.²⁹ Sucede que os modernos recursos da técnica e da automação poderão modificar a natureza das atividades que exigem elevado vigor físico e substituir, com mais eficiência, a força masculina com a vantagem de eliminar ou reduzir o desgaste físico prejudicial a ambos os sexos.

A par dessas características, consideradas negativas, existem as características chamadas positivas, como disposição para cuidar das pessoas, que as qualifica para as ocupações de médica, enfermeira, professora, assistente social, entre outras; maior agilidade manual, que as habilita para as funções de costureira, modista e mecanógrafa; maior destreza nas atividades desempenhadas

²⁸ PERSSON, Inga e WADENSJÖ, Esquil. *À la recherche de l'égalité. In: Suède: l'égalité des sexes en question. Cahiers du Genre* n. 27. Paris: L'Harmattan, 2000, p. 76. A obra coletiva contém 181 páginas.

²⁹ BIRYUKOVA, A. P. *Legislación protectora e igualdad de oportunidades para las trabajadoras en la URSS. Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 99, n. 1, ene./mar. 1980, p. 69-70.

no lar, que facilitam a utilização dessa mão-de-obra nos bares, hotéis, restaurantes, salões de beleza, etc.; ocorre que a destreza se aprende também. Maior honradez é outra característica apontada como feminina, que contribui para sua qualificação em função de caixa, vendedora e contadora, e o aspecto físico que contribui para qualificá-la para as funções de recepcionista, secretária, etc.³⁰ A propósito, essas características realçam qualidades humanas como sensibilidade, afeto, solidariedade e honestidade. Por acaso, estariam os homens excluídos desses sentimentos e desses atributos?

Se, de um lado a segregação sexual horizontal nas profissões contribui para proteger da concorrência masculina parte dos empregos femininos, principalmente no setor de serviços, em contrapartida é uma das responsáveis pelo baixo salário, pela inviabilidade de promoções e de apreciação de seu trabalho.

E se não bastasse a segregação horizontal, temos ainda a segregação vertical, responsável pelo afastamento das mulheres dos postos de direção. As principais razões apresentadas para justificar a exclusão das mulheres desses cargos referem-se à dificuldade de submeter os homens às suas ordens, à falta de qualificação das mesmas e à descontinuidade das carreiras femininas, principalmente em face da gravidez, parto e cuidados com os filhos. Afirma-se também que a forma de dirigir adotada pelas mulheres é diferente, porque trabalham mais em equipe e fortalecem o diálogo, enquanto os homens partem mais do modelo "ordens são ditas para serem cumpridas".

Em síntese, a par das características pessoais dos sexos, uma explicação óbvia para a segregação horizontal e vertical é que durante a infância as mulheres são socializadas para as tarefas tradicionalmente femininas. É de se esperar que essas formas de educar enfraqueçam ou desapareçam, à medida que fique demonstrado o prejuízo econômico que causam.

Por outro lado, fundando-se ainda na chamada teoria sociossexual, ressaltam as economistas americanas Badgett e Folbre (1999), professoras em Massachusetts, que as aspirações profissionais têm conseqüências no mercado matrimonial e por isso apresentam condicionamentos.

Pesquisa realizada em 1999, por essas professoras, para avaliar o atrativo de diversas características de pessoas, submeteu inúmeros estudantes de três cursos (física, sociologia e economia) a um teste para aferir as conseqüências socioculturais das opções profissionais das pessoas. As profissões se classificaram em quatro categorias: as de baixa condição social e alta feminilidade (como as enfermeiras), as de alta condição social e alta feminilidade (pediatra, por exemplo), as de baixa condição social e baixa feminilidade (carpinteira, por exemplo) e as de alta condição social e baixa feminilidade (como piloto de linhas aéreas). Os resultados confirmaram que as mulheres que não se ajustaram às funções tradicionais, como carpinteira e piloto, tiveram número menor de pretendentes. Da mesma forma, os homens com profissões atípicas de seu sexo foram considerados pelas mulheres menos atraentes.³¹

³⁰ ANKER, Richard. *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 116 (1997), n. 3, p. 354-355.

³¹ BADGETT e FOLBRE. *Op. cit.*, p. 360.

A economista austríaca Doris Weichselbaumer, para confirmar a assertiva, fez a seguinte experiência: publicou em um jornal americano anúncios à procura de homens para relacionamento duradouro, feitos por mulheres imaginárias, com características idênticas de cor, idade, tipo físico e preferências de lazer. A única diferença era a profissão, pois uma era enfermeira e a outra electricista. No resultado da pesquisa a enfermeira recebeu 77 respostas e a electricista apenas 39.³²

É certo que a interação entre mercado de trabalho e mercado matrimonial adota formas distintas, segundo os países e as épocas. Entretanto, a dinâmica descrita pelas economistas mencionadas acima revela que contrariar os estereótipos sexistas poderá reduzir o número de pretendentes.

É provável que os efeitos da socialização durante a infância percam força no futuro, pois os estereótipos tendem a enfraquecer com o passar dos anos, mormente quando o conformismo com as normas tradicionais imponha à mulher um preço cada vez mais alto. Se, entretanto, a escolha profissional da mulher estiver condicionada ao desejo de formar uma família, as possibilidades de ocuparem posição de maior prestígio e maior remuneração junto a empresas privadas poderão, segundo as autoras citadas, ser aproveitadas, mas com maior lentidão, temerosas de se tornarem menos atraentes. Para evitar essa lentidão, além da necessidade de se negociar com o cônjuge os encargos domésticos e os cuidados com os filhos, que é não só um dever do pai, senão um direito de participar também do seu afeto, mister uma política decente de creches, pré-escolas e maternais, onde se forneça alimentação e em horários compatíveis com o de trabalho, ao lado de uma educação constante em torno da maternidade e da paternidade responsável.

O DIREITO DO TRABALHO E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

E o Direito brasileiro tem conseguido superar a desigualdade de gênero, a ponto de assegurar o pleno exercício da cidadania no campo do trabalho? É o que tentaremos responder.

Na esfera normativa do Direito do Trabalho, alguns avanços legislativos ocorreram após a Constituição de 1988, cujo art. 5º, I, assegura a igualdade de direitos e de deveres entre homens e mulheres, proibindo-se, no art. 7º, XXX, diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil.

Em consequência de tais mandamentos, adveio a Lei n. 7.855, de 1989, revogando vários artigos da CLT que proibiam o trabalho noturno das mulheres na indústria, o trabalho nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras da construção pública ou particular e nas atividades perigosas ou insalubres.

Atualmente, em face da ratificação pelo Brasil, em 2003, da Convenção n. 171 da OIT, o trabalho noturno é vedado somente às mulheres no ciclo gravídico- puerperal, no período de dezesseis semanas, sendo oito obrigatoriamente antes do parto. Manteve-se a proibição do trabalho extraordinário, salvo força maior, até que o preceito contido no art. 376 da CLT acabou sendo revogado em 2001. Persistiu

³² BADGETT e FOLBRE. *Op. cit.*, p. 360.

a proibição apenas no que tange a serviços que demandam emprego de força muscular superior a 20 quilos, para trabalho contínuo, ou 25 quilos para trabalho ocasional (art. 390 da CLT), considerando que a força muscular da mulher é inferior à do homem. Essas leis que, de início, tinham um caráter protetor, passaram a ser restritivas, pois não seguiram o ritmo das modificações registradas nas condições de trabalho, como consequência da evolução tecnológica.

Muitos desses preceitos encerravam nada mais do que a atitude da sociedade a respeito da divisão do trabalho típica da primeira metade do século XX³³, tendo suas razões fundadas em noções tradicionais, impregnadas de estereótipos sexistas, a respeito do papel da mulher na sociedade.

A revogação da legislação sobre as restrições citadas acima visou a ampliar o campo de trabalho da mulher e a tornar a legislação mais consentânea com o que ocorre na vida cotidiana e na realidade social. A rigor, a falsa proteção era desprezada e na prática as mulheres trabalhavam e trabalham em condições insalubres, principalmente nos serviços paramédicos, em hospitais, à noite e em regime de horas extras.

Não estamos, absolutamente, fazendo apologia ao trabalho insalubre, perigoso, noturno e extraordinário ou em outras condições penosas. Ao contrário, se o trabalho nessas condições é arriscado, deve ser eliminado, reduzido com o uso de EPI e diminuição da jornada ou compartilhado, pois o agente agressivo é capaz de ocasionar prejuízos indistintamente a homens ou a mulheres.

A nosso ver, mesmo as atividades que exigem elevado vigor físico podem ter diminuída tal característica mediante o emprego de modernos recursos da técnica e da automação, pelos quais as engrenagens mecânicas poderão substituir facilmente e até com mais eficiência a força masculina e, o que é mais importante, com a vantagem de eliminarem o excessivo desgaste físico, na maioria das vezes nocivo à saúde humana, em geral.

A par da revogação de vários preceitos legais, com o objetivo de combater a discriminação e fomentar a igualdade de salário e de oportunidades, inseriu-se no art. 373 da CLT a alínea A, proibindo publicação de anúncio de emprego no qual se faça referência a sexo, salvo se a natureza da atividade o exigir; recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa por motivo de sexo; considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, situação familiar ou estado de gravidez.

O art. 391 e parágrafo único da CLT, reforçado por vários itens do art. 373-A, introduzido em 1999, já coíbiam a discriminação por motivo de estado civil ou estado de gravidez.

Não obstante os referidos preceitos, é comum o empregador investigar as circunstâncias pessoais, como estado civil ou gravidez da mulher e levar a cabo discriminação na época de admissão de pessoal, no curso da relação de emprego

³³ RATNER, Ronnie Steinberg. *Paradójica proteccíon: legislacíon sobre duracíon máxíma del trabajo en los Estados Unidos. Revista Internacional del Trabajo*, v. 99, n. 2, abril/junho de 1980, p. 235 a 247.

ou no término do contrato de trabalho.³⁴

Ora, admitindo-se que o empregador investigue a gravidez da trabalhadora, por meio de testes ou exames, sobretudo na fase de seleção de pessoal, o princípio da não-discriminação restaria mutilado, pois o empregador, em face dos inconvenientes que a contratação de uma mulher grávida poderia acarretar, deixaria de admiti-la, sem que ela tivesse oportunidade de insurgir-se contra a medida, com êxito, o que tornaria inútil o preceito constitucional que veda o tratamento diferenciado na admissão, por motivo de sexo. Ademais, estar-se-ia permitindo, ainda, violação ao direito à intimidade, assegurado no inciso X do art. 5º da Constituição vigente, ao cidadão brasileiro, em geral. Comprovada a infringência ao direito à intimidade da empregada, é cabível compensação por dano moral.

Atualmente, a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, no seu art. 2º, considera crime as seguintes práticas: exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigação à esterilização genética, bem como promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS. São sujeitos ativos desse crime a pessoa física do empregador, seu representante legal ou ainda o dirigente, direto ou por delegação de órgãos públicos e entidades da administração direta, indireta ou fundacional. Ao infrator será cominada detenção de um a dois anos, além de multa administrativa correspondente a dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% na hipótese de reincidência e proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Por outro lado, rompido o contrato de trabalho por esses atos discriminatórios, faculta-se à empregada optar entre a reintegração, com o pagamento das remunerações relativas ao período de afastamento, corrigidas monetariamente, ou a percepção em dobro dessas importâncias, acrescidas de juros e correção monetária. A referida Lei não consagra estabilidade no emprego, não obstante respeitáveis pronunciamentos nesse sentido. Ela proíbe a dispensa da empregada apenas quando praticada com intuito discriminatório, configurador do exercício abusivo do direito de despedir.³⁵ Nesse sentido alteramos o nosso entendimento contido no final da ementa alusiva ao TRT - 3ª Região - 7ª Turma - RO-00499-2004-109-03-00-6, julgado em 18.11.2004, no qual atuei como relatora.

³⁴ “DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. Comprovado, à saciedade, que a reclamante, ao contrário dos demais empregados da empresa, exceto o gerente que ocupava cargo de confiança, foi dispensada pela sucedida e não reaproveitada nos quadros da sucessora, exatamente por encontrar-se grávida, a conduta dos representantes da sucessora e da sucedida é discriminatória e atrai a incidência do art. 373-A, II, da CLT, bem como do art. 4º da Lei 9.029/95 que faculta à empregada optar pela reintegração ou pela percepção da remuneração do período de estabilidade provisória. Incide, ainda, na hipótese o E. 244 do C. TST”. TRT-3ª Região - Ac. 7ª Turma - RO-00499-2004-109-03-00-6 - Rel.: Juíza Alice Monteiro de Barros, julgado em 18.11.2004.

³⁵ TEIXEIRA, Sérgio Torres. *Proteção à relação de emprego*. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1998, p. 401.

Algumas disposições contidas nessa Lei foram transplantadas para a CLT, por meio da Lei n. 9.799, de 1999, como aliás se infere do art. 373-A, IV, que proíbe o empregador de exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. A tutela se dirige ao direito à intimidade e à igualdade, impedindo que a gravidez da empregada possa ser utilizada como causa da discriminação. Ainda atenta para a questão da intimidade da trabalhadora, a mesma Lei introduziu o inciso VI no art. 373-A consolidado, proibindo o empregador ou seus prepostos de submeter as empregadas a revistas íntimas.³⁶ Como o fundamento da proibição reside na dignidade do ser humano, em geral, melhor teria sido inserir o preceito na mesma seção que trata da higiene e segurança do trabalho, à semelhança de algumas legislações estrangeiras. Entretanto, com fulcro no inciso I do art. 5º da Constituição Federal de 1988, que considera homens e mulheres iguais em direitos e deveres, aqueles poderão invocar, por analogia, o citado inciso VI do art. 373-A para se insurgirem também contra as revistas íntimas, pois, se a razão jurídica da norma é a mesma, ou seja, proteger a dignidade da pessoa humana, igual deverá ser a solução. A consequência para o empregador que realizar revista íntima é o pagamento da compensação por dano moral, sem prejuízo da rescisão indireta (art. 483 da CLT).

No afã de combater o assédio sexual, que, além de violar a intimidade do trabalhador, em geral, é considerado uma forma de violência contra a mulher, o Brasil ratificou a Convenção Interamericana de Belém do Pará/MRE, tornando-a pública por meio do Decreto de Promulgação n. 1.973, de 1º de agosto de 1996. Essa norma internacional considera o assédio sexual como violência contra a mulher, nos termos da alínea “b” do art. 2º.

Na mesma direção é a Lei n. 10.778, de 24 de novembro de 2003, que estabelece “a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados”. O art. 1º, § 2º, II, dessa Lei, entende por violência contra a mulher “o assédio sexual no lugar de trabalho”.

No parágrafo único do mesmo art. 373-A da CLT consagram-se as ações afirmativas, ao permitir a adoção de medidas temporárias que visem o estabelecimento de políticas de igualdade.

³⁶ “Dano moral. Caracterização. Para o deferimento da indenização por danos morais, é necessária a prática de ato ilícito que, por sua vez, atinja bens incorpóreos, tais como a auto-estima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, a dor, a emoção, a vergonha e outros. O conjunto probatório revela que a empregadora, no curso das investigações de furto, submeteu a reclamante a situação extremamente vexatória, obrigando-a a se despir diante de policiais femininas em busca do numerário desaparecido, sendo que nada foi encontrado. Mesmo tendo a empresa motivos para investigar as irregularidades denunciadas, o exercício desse direito pela empregadora não pode colidir com as garantias individuais asseguradas pela Lei Maior, no caso, a da inviolabilidade da intimidade (art. 5º, inc. X). Assim, demonstrada a existência de dano conexo com ato ilícito praticado pela empresa, impõe-se o deferimento do pedido de indenização por dano moral, nos termos do art. 159 do Código Civil.” TRT-12ª Reg. - RO-V-2100/00 - Ac. 8312/00 - 1ª T. - Rel.: Juiz Idemar Antônio Martini - DJSC 08.09.2000. *Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS Editora, 2000, p. 94.

Não há dúvida de que essas medidas foram inspiradas nas Convenções n. 100 e 111 da OIT, que garantem a igualdade de salário e de oportunidades, e na Convenção da ONU sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

No campo da tutela à maternidade, a Constituição de 1988 ampliou a licença para 120 dias, cujo encargo constitui ônus do órgão previdenciário, se persistir a relação de emprego.

O início da licença tornou-se mais flexível, pois a partir da nova redação dada ao art. 392, § 1º, da CLT, em 2002, ela poderá ocorrer dentro dos 28 dias anteriores ao parto e não necessariamente 28 dias antes do mesmo. O atual preceito contém mais uma faculdade do que uma imposição, pois há inúmeras funções que permitem à mulher desfrutar do descanso em data mais próxima ao parto. Nesses casos, os dias restantes da licença serão desfrutados após o parto.

O legislador, em 1999, autorizou à gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário à realização de no mínimo seis consultas médicas e demais exames complementares, a teor do art. 392, § 4º, mantido pela nova redação dada ao dispositivo em 2002.

As inovações legislativas citadas foram tímidas. Deveriam, na hipótese de falecimento da mãe no parto, ter estendido ao pai o restante da licença-maternidade para cuidar da criança, como já procede a legislação espanhola, a legislação da Colômbia e do Chile. Isso, para se referir apenas a países latinos. A propósito, existe decisão do STF do Brasil, de 1951 (Rel.: Min. Edgar Sanchez), garantindo ao cônjuge supérstite o restante da licença-maternidade, quando a mãe falece após o parto, mas ainda no decurso da referida licença.

Poderia também ter estendido ao pai o intervalo para aleitamento artificial, como já procede a legislação espanhola.

Outra inovação ocorrida em 2002 (Lei n. 10.421) foi a extensão à mãe adotiva da licença-maternidade (nova redação dada ao art. 392, alínea A, da CLT).

Sempre afirmamos³⁷ que deveria o legislador superar a concepção meramente biológica da maternidade e estender parte da licença pós-parto aos pais adotivos, concedendo-lhes o afastamento a partir do ingresso da criança no lar adotivo e desde que ela se encontrasse em idade que requeresse cuidados especiais, inclusive alusivos à adaptação.

A Lei n. 10.421, de abril de 2002, equiparou ao parto o ingresso da criança adotada no lar, fixando os limites de idade com referência às exigências físicas e afetivas do adotado. 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, com o nosso aplauso, 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.³⁸ O legislador brasileiro poderia ter avançado mais, portanto.

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1995, *passim*.

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1995, p. 245, 297, 298, 308, 320, entre outras.

Pelo que se pode observar, o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero, exatamente porque ele reflete a realidade social impregnada de estereótipos sexistas.

Cada pessoa é portadora de um valor que é a dignidade humana. Homens e mulheres têm igual valor.

A liberdade não consiste apenas em ter direitos consagrados de forma taxativa na lei, mas de oferecer condições para que eles possam ser exercidos e efetivados.

A necessidade de participação eqüitativa das mulheres nos diversos postos de trabalho, nas esferas de poder, nos centros decisórios é uma imposição do direito à plena cidadania, que não se adquire com mera igualdade na lei, clamando por condições, por possibilidades materiais que lhes permitam chegar à igualdade de resultados, do contrário, “o princípio da igualdade encerrará uma evidente hipocrisia, ao esconder fatores de várias ordens, dos sociais aos culturais, que favorecem os homens, colocando-os em situações privilegiadas”.³⁹

É bom lembrar que, de acordo com os dados fornecidos pela OIT, as mulheres ainda têm uma participação significativa entre os pobres e analfabetos, logo, a saúde, a educação e a formação profissional constantes são fatores decisivos à igualdade da mulher em vários segmentos sociais, principalmente no campo do trabalho subordinado. A política de igualdade de gênero deve compreender também outros possíveis motivos de discriminação, como a raça, a etnia, a religião, entre outros, o que escapa do tema objeto dessa exposição.

Fala-se hoje também em cidadania empresarial, definida pelo Fórum Econômico Mundial como o “compromisso das empresas de adotar um comportamento responsável em todas as suas atividades e de criar vínculos estreitos com todos os interessados” (*Financial Times*, 4 de janeiro de 2002). Sustenta-se que a cidadania empresarial “pode converter-se em um meio eficaz de eliminar a pobreza e a desigualdade no mundo”. E as mulheres podem esperar por isso? Enquanto se aguarda uma resposta, o Direito pode ser um instrumento primordial para alcançar e manter a igualdade de oportunidades e de tratamento, mas na medida em que reflipam mudanças sociais capazes de permitir romper com os estereótipos sexistas e equilibrar a força física com a destreza, o altruísmo familiar com as aspirações profissionais, a sensibilidade com a atitude e as características pessoais dos dois sexos com a compreensão e com o amor, a fim de que a mulher, maior vítima da discriminação, tenha a possibilidade e a capacidade de escolher o seu plano de vida⁴⁰ e alcançar a plena cidadania.

³⁹ BARRETO, Irineu. A evolução do conceito de universalidade dos direitos humanos e a participação das mulheres na construção da democracia. *Dimensão jurídica. Cadernos Condição Feminina*. Portugal, 1991, n. 33, p. 65.

⁴⁰ Os seres humanos, com o devido apoio educativo e material, podem ser plenamente aptos para o exercício de suas capacidades básicas, inatas, que pertencem ao indivíduo e o habilitam para desenvolver outras capacidades que influem na qualidade de vida (cf. NUSSBAUM, Martha. *Mujeres e igualdad según la tesis de las capacidades*. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 118, n. 3, Ginebra, 1999, p. 270-271).