

# **A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: 20 ANOS DE LUTAS E DERROTAS**

*Andréa de Andrade Fernandes<sup>1</sup>*

## **RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo analisar a efetividade das Leis 9.029/95 e 9.799/99 como normas promocionais ao trabalho da mulher coadunando com os novos ideais promovidos pela Constituição de 1988. Através de uma pesquisa bibliográfica acerca do Direito do Trabalho e Sociologia do Trabalho, além de apreciações legislativas, por meio do método de abordagem dedutivo, utilizando-se principalmente de procedimentos comparativo e estatístico, verificou-se que, apesar de possuírem tais leis a intenção de promover o trabalho da mulher, pouco se caminhou para a igualdade de gênero dentro da relação empregatícia. Muitos ainda são os empecilhos que dificultam a ascensão feminina no ambiente de trabalho e, apesar dos anos, o papel da mulher na família ainda é o maior deles.

**Palavras-chave:** Igualdade de gênero. Trabalho da mulher. Discriminação. Lei 9.029/95. Lei 9.799/99. Promoção do trabalho da mulher. Proteção ao trabalho da mulher.

## **THE SEARCH FOR GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE: 20 YEARS OF FIGHTING AND DEFEATING**

### **ABSTRACT**

This article aims to analyze the effectiveness of Laws 9.029/95 and 9.799/99 as promotional norms for women's work in line with the new ideals promoted by the 1988 Constitution. Through a bibliographical research on Labor Law and Sociology of Labor, as well as legislative appraisals, through the deductive

---

<sup>1</sup> Advogada. Professora Especialista do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN. E-mail: professoraandreaandrade@outlook.com

approach method, using mainly the comparative and statistical procedure methods, it was found that, despite having such laws The intention to promote the work of women did not move towards gender equality within the employment relationship. Many are still the obstacles that hinder women's rise in the workplace, and despite the years, the role of women in the family is still the biggest one.

**Keywords:** Gender equality. Women's work. Discrimination. Law 9.029/95. Law 9.799/99. Promotion of Women's Work. Protection of Women's Work.

## 1 INTRODUÇÃO

Muitos artigos já foram escritos sobre a desigualdade entre homens e mulheres no âmbito trabalhista. Muitos autores já desenvolveram teses, sobre as mais variadas justificativas, para a proteção legislativa criada com o intuito de, de alguma forma, proteger e promover a ocupação pelas mulheres no mercado de trabalho. A distinção entre gêneros sempre pautou a atuação social e a laboral e, por mais que hajam algumas proteções visando evitar a segregação, os séculos de discriminação não desaparecem instantaneamente.

Ao longo das últimas décadas, pouco se caminhou na tentativa de promoção a inserção da mulher no mercado de trabalho, todavia, não foram poucas as conversas, discussões e promulgações com essa intenção, restando-nos analisar a efetividade dessas conversas, discussões e promulgações, bem como os conflitos de interesse existentes em tais debates. Da proibição ao trabalho feminino e sua clandestinidade, à promoção da igualdade no acesso e permanência no mercado de trabalho; da economia na substituição da mão-de-obra masculina pela feminina ao excesso de direitos protetivos segregadores; da igualdade legislativa para a paridade factual; o trabalho feminino esteve nas rodas de debates nacionais e internacionais, e a única conclusão que ainda se chega é que, apesar de tantas leis a realidade vivenciada ainda é paritária, tanto no ambiente social como trabalhista.

Através de uma pesquisa bibliográfica utilizando o método dedutivo, vamos analisar especificamente a efetividade das leis 9.029 de abril de 1995 e 9.799 de maio de 1999. Tais legislações completaram recentemente vinte anos de vigência e

seu intuito original era quebrar o paradigma da proteção ao trabalho da mulher e transformá-lo em uma promoção ao trabalho feminino, modificando o entendimento de que a mulher era um ser inferior que necessitava de proteção, mas buscando promover a sua inserção no mercado de trabalho em condições paritárias.

Para analisar a efetividade abordaremos inicialmente a proteção ao trabalho da mulher promovida pela legislação nacional e seus reflexos no mercado de trabalho e na sociedade. Passaremos então a discorrer sobre as alterações promovidas pela Constituição Federal e as legislações decorrentes dessa mudança de visão, até abordarmos as justificativas de edição das leis 9.029/95 e 9.799/99 com suas devidas atualizações. Por último vamos analisar a atualidade dessas leis e sua efetividade na promoção do trabalho da mulher, abordando essencialmente a necessidade de readequação social como base para o desenvolvimento de uma mentalidade inclusiva e não segregativa.

## **2 O DIREITO AO TRABALHO DA MULHER NA HISTÓRIA - DA PROTEÇÃO A PROMOÇÃO**

Da exclusão à promoção, o trabalho da mulher já foi visto de diversas formas dependendo da época e da sociedade sob análise. Vamos nos ater, no entanto, no direito trabalhista da mulher e o acesso ao mercado de trabalho nacional e para isso foi necessário retornarmos aos primórdios de nossa sociedade, da colonização ao império, da democracia à atualidade, para concluirmos que o papel da mulher sempre foi pautado pela classe social ao qual esta fazia parte. As relações laborais femininas sempre dependeram da alocação social dada a mulher na família e na sociedade.

Do estabelecimento da colônia ao império, o papel da mulher dependia de sua classe social: as mulheres de família abastada se capacitavam para administrar seus lares, prestar assistência moral à família, sendo direcionadas ao matrimônio e a maternidade; mulheres com um nível um pouco menos elevado, na ausência de seus maridos, administravam as casas, atendiam os doentes e participavam da educação das crianças; as camponesas eram responsáveis por cuidar das crianças,

fiar lã, tecer e cultivar a terra; mas independente da classe social, nenhuma mulher deveria ter papel social de destaque ou participação no contexto político.

As mulheres eram submetidas a uma doutrina moral e cultural de fragilidade e subordinação, ensinadas desde a infância a serem boas esposas, boas mães e a desenvolverem atividades manuais domésticas. Todavia, nem todas as mulheres possuíam esses “privilégios” e as mudanças socioeconômicas estabelecidas pelo fim da escravidão e posteriormente pela mecanização nas fábricas, alteraram paulatinamente o papel da mulher na sociedade e no mercado de trabalho. A inserção das mulheres em um mercado de trabalho predominantemente masculino e a ausência de legislações que regulamentassem essa nova relação, permitiram abusos dos mais variados possíveis. Jornadas exaustivas, salários baixos e acidentes de trabalho recorrentes, foram fatores que motivaram a intervenção estatal e a criação das primeiras leis protetivas, mas acima de tudo proibitivas, não apenas para os empregadores, mas restritivas às mulheres que ficaram impedidas de exercer algumas funções, inclusive necessitando da autorização do pai ou do marido para o trabalho.

Leis que vieram a proibir o trabalho feminino extraordinário ou noturno não possuíam intenção real de proteger, havendo divergência na doutrina sobre os reais motivos para a formulação destas. Alguns entenderam que a intenção era proteger o dever familiar da mulher colocando-o em primeiro plano, sendo o trabalho uma mera obrigação secundária, já outros afirmavam que tais limitações vieram para equilibrar o interesse nas contratações masculinas e femininas, afinal, o custo com as mulheres era mais baixo, enquanto a liberdade no comando da mão de obra com os homens deveria por tanto ser mais ampla. Todavia, ambas as correntes tinham em comum a valorização do papel da mulher na família e o entendimento que a liberdade na contratação feminina colocaria em risco a organização familiar e o poder do marido na relação matrimonial.

Para entendermos o papel da mulher no ambiente laboral precisamos entender seu papel na sociedade, afinal a CLT foi redigida sob a vigência do Código Civil de 1916, que estabelecia restrições a mulher, inserindo-a no rol dos relativamente incapazes, fazendo com que esta necessitasse da autorização do pai ou do marido para a participação dos atos da vida civil, inclusive celebrar contrato de trabalho.

A Constituição de 1934 foi a primeira a falar a respeito de direitos do trabalho da mulher em seu artigo 121, onde proibia a diferença de salário, bem como o trabalho noturno e insalubre, e trazer tal temática ao bojo constitucional incentivou o desenvolvimento de legislações infraconstitucionais. A própria CLT, decreto 5.452 de 1º de maio de 1943, apesar de inovadora, possuía caráter cerceador com relação ao trabalho feminino, deixando marcas da sociedade patriarcal em sua redação como por exemplo, a necessidade de autorização do cônjuge ou genitor para ingresso no seio laboral. Tal entendimento só veio a ser alterado com a promulgação da Lei 4.121 de agosto de 1962, que passou a considerar a mulher capaz para os atos da vida civil, inclusive para o trabalho, desvinculando ainda, o fruto de seu trabalho das obrigações financeiras de seu marido.

Somente após a Constituição de 1988 passamos a alterar o entendimento protecionista para o promocional ao trabalho feminino. O Princípio da Igualdade abordado no texto constitucional traz a isonomia entre homem e mulher inserida na lei, porém ainda precisa ser refletida verdadeiramente em fatos, pois em alguns pontos essa igualdade não existe na sociedade (SANTOS, 2000). Cabe ao Estado a função de promover o combate às desigualdades, determinando políticas que levem em consideração as especificidades de grupos sociais diferentes, ou seja, igualdade de gênero abraça a ideia de que os indivíduos são diferentes e que essas particularidades devem ser levadas em consideração a fim de garantir que, independentemente de seu gênero, todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades para se desenvolver, com suas ações e vozes sendo valorizadas igualmente (TAVASSI, 2019).

A luta pela efetividade da igualdade prevista no artigo 5º, I da Constituição<sup>2</sup> ainda causa desavenças cotidianas e atinge diversas áreas, como por exemplo, a Lei 9.504 de setembro de 1997, que garante o mínimo de 30% (trinta por cento) de vagas para candidaturas femininas nas coligações ou partidos políticos. No ambiente laboral preceitua o artigo 7º, nos incisos XX e XXX da Constituição

---

<sup>2</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Federal<sup>3</sup>, a proteção nos termos da lei e a proibição de diferenças em salário e função.

O texto constitucional impulsionou mudanças na legislação revogando as que não eram mais compatíveis com a nova realidade vivida e criando novas que visassem reestabelecer o equilíbrio social, todavia, qualquer diferença, por menor que seja, traz a sociedade novas discussões sobre o real significado da igualdade pretendida pelo legislador constituinte e ainda, se cabe à mulher a classificação de minoria, necessitando de proteção legal que permita sua ampla atuação no mercado de trabalho.

Do contexto protecionista do Estado, onde as leis pretendiam manter o perfil cultural e social da “mulher do lar”, mesmo no ambiente de trabalho, para leis que pretendem promover a contratação da mulher tornando viável sua profissionalização, muito se conversou, porém pouco se produziu e o texto constitucional que previa a proteção ao mercado de trabalho da mulher, tornou-se vazio com a ausência de leis que viabilizem e regulamentem tal inserção. Nesse âmbito, duas grandes leis trabalhistas abordaram essa visão para a mulher no ambiente de trabalho, foram as Leis 9.029 de 1995 e a Lei 9.799 de 1999.

### **3 A CRIAÇÃO DAS LEIS PROMOCIONAIS 9.029/95 E 9.799/99**

O direito do trabalho da mulher caminhou em paridade com o direito civil, alterando a classificação anterior de pessoa relativamente incapaz para lhe conferir a capacidade plena, o que afetou a vida social, familiar e laboral da mulher. Todavia, apesar de não mais ser considerada inferior ao homem, a mulher ainda hoje luta para ser, não apenas inserida, mas mantida no ambiente de trabalho.

Em março de 1991 dois projetos de lei foram apresentados ao plenário da Câmara dos deputados, ambos voltados a proteção e promoção da mulher no ambiente de trabalho. Em 06 de março de 1991, o projeto de lei 229/1991 foi apresentado pela deputada Benedita da Silva, e tinha como objetivo coibir as

---

<sup>3</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

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

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

práticas discriminatórias e injustas para com as trabalhadoras, nos seguintes termos:

(...) A primeira delas diz respeito à exigência de exame ou atestados que comprovem a esterilidade ou gravidez de candidatos a emprego. Não satisfeitos em se garantirem contra empregadas grávidas, alguns empregadores querem também a certeza da esterilidade como critério de recrutamento. Entendemos inadmissível essa discriminação contra a mulher, especialmente num momento em que a própria Constituição reconhece a função social da maternidade, a ser amparada e protegida. Complementar à proibição da exigência de exames comprobatórios de gravidez ou esterilidade, estamos propondo ainda multas para os infratores da estabilidade provisória da trabalhadora gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto conforme prevista nas Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição. (SILVA, 1991)

Verifica-se pelas palavras utilizadas no discurso da deputada uma realidade torpe, onde o empregador solicitava nas seleções de emprego que as candidatas apresentassem atestados negativos de gravidez e/ou atestado de esterilização, com o intuito de contornar a nova garantia constitucional de proteção a maternidade.

Em 19 de março de 1991 foi apresentado o projeto de lei 382/91 de autoria da deputada Rita Camata, com o intuito de regulamentar o inciso XX do artigo 7º da Constituição. A justificativa oferecida àquela casa merece análise comparativa que abordaremos em tópico oportuno, salientando o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, mas com um evidente desequilíbrio nos setores da economia atingidos, bem como a persistente diferença salarial em razão do gênero. Reafirmava a discriminação na relação empregatícia feminina, que deveria ser coibida diante das proteções constitucionais e o desenvolvimento de uma política de igualdade de oportunidades que considerasse as diferenças de gênero, mas sem limitar o acesso e permanência da mulher no mercado de trabalho.

### 3.1 OBJETIVOS E APLICABILIDADE DA LEI 9.029/95

O projeto de lei 229/91, que deu origem a Lei 9.029/95, em sua redação original, proibia a exigência, pelo empregador, de atestado ou exame de qualquer natureza que visasse a comprovação de esterilidade ou gravidez. Posteriormente o artigo 1º foi alterado para que, de forma ampla, viesse a coibir a prática

discriminatória no acesso ao mercado de trabalho ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

O interesse do projeto proposto era bem específico e reduzido, além de coibir a prática discriminatória em face da mulher, previa multa em dobro dos salários referentes ao período de estabilidade para aqueles que infringissem o disposto no artigo 10, II, b dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias.

Necessário lembrar que a estabilidade à gestante, garantida pela Constituição de 1988, foi considerada uma ameaça à livre iniciativa e teve impacto negativo nas relações empregatícias da época. Empregadores passaram a exigir nas novas contratações, e ainda em exames periódicos das empregadas já pertencentes ao quadro, atestados negativos de gravidez ou comprovantes de esterilização, tentando, através desta prática, evitar a concessão da estabilidade e ficar preso a relação empregatícia durante toda a gestação e licença maternidade.<sup>4</sup>

Durante o processo legislativo foram inseridos no texto final o disposto nos pareceres 229-A/91, 229-B/91, 229-C/91, artigos voltados a proteção específica da mulher e da maternidade, coibindo práticas que pretendiam evitar a contratação de mulheres que estivessem ou pretendessem engravidar, bem como proteger tal direito da mulher dentro da relação de emprego, e ainda foi apensado ao projeto original o Projeto de Lei 3.466/92, que, proposto pela Deputada Maria Luiza Fontenele, estabelecia crime de coação em razão do sexo a solicitação dos exames de gravidez ou de esterilização, impondo pena de detenção de 2 a 4 anos e multa.

De forma precisa, a justificativa deste projeto deixa claro o ambiente ao qual a mulher ficava submetida, sendo o interesse econômico mais valorizado que a dignidade da pessoa humana.

A punição exemplar dessa conduta servirá para pôr fim a casos frequentes de mulheres que são despedidas ou não são aceitas em empregos se não se submeterem compulsoriamente a exames tendentes a verificar gravidez ou comprovar esterilização. Essa prática repugnante atinge no âmago o direito da mulher, não só como trabalhadora, mas principalmente como pessoa humana. Pelo Projeto preveem-se penas

---

<sup>4</sup> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:  
(...) 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.



para os que exigem da mulher se submeter a esses exames sem consentimento. Há agravante se é o empregador quem exige a prática do exame. (FONTENELLE, 1992)

Se causa assombro que tais atitudes à época tenham virado tão rotineiras no ambiente laboral que necessitassem de medida coibidora do Estado, mais assombro causa que medidas discriminatórias sejam adotadas até hoje, necessitando que tal lei, antes tão específica, fosse modificada duas vezes ao longo da última década, visando proteger novas minorias do ataque e da rejeição quanto ao acesso e manutenção do emprego.

Em julho de 2010 a lei 9.029/95 sofreu alteração em razão do Estatuto de Igualdade Racial<sup>5</sup>, inserindo no rol dos protegidos, a população negra. Posteriormente, em julho de 2015 foi novamente alterada, pela Lei 13.146/2015, para incluir tal proteção também a pessoa portadora de Deficiência.

Em linhas gerais a legislação, ainda vigente, visa coibir as práticas discriminatórias nas relações de trabalho, tipificando como crime as práticas que atuem contra a fecundidade da mulher, imputando responsabilidade ao empregador, seu preposto, bem como ao dirigente de órgãos públicos, respondendo estes não apenas com possibilidade de detenção de um a dois anos, mais multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador – importa salientar aqui que não se trata do maior salário pago ao empregado discriminado, mas na empresa, o maior salário que é pago pelo empregador a qualquer um de seus empregados -, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência e a proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Por fim, no caso de rompimento da relação por ato discriminatório, a lei faculta ao empregado a reintegração com a percepção das remunerações devidas do período de afastamento com juros e correção, bem como no caso de não haver interesse na manutenção do vínculo, o recebimento em dobro da remuneração do período de afastamento com juros e correção monetária.

Mas apesar de sua vigência, de sua real intenção, podemos dizer que a discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho acabou? Infelizmente não.

---

<sup>5</sup> Lei 12.288 de julho de 2010

Em 2018, 70 anos após a Declaração Universal dos Direitos Humanos, 50 anos após a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e 23 anos após a promulgação da lei em estudo, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a cartilha “Discriminação – Perguntas e Respostas sobre a discriminação no trabalho”. Com intuito de esclarecer a respeito da discriminação no ambiente laboral, prevenindo, combatendo e remediando sua prática, o guia traz diversos exemplos de práticas discriminatórias, inclusive algumas já coibidas na lei, mas que são impossíveis ou, no mínimo, muito difíceis de serem comprovadas. Desde avaliação prévia curricular de candidatos quando o empregador ou agente de recrutamento e seleção podem excluir deliberadamente mulheres em idade de ter filhos, até durante uma entrevista elaborar perguntas sem qualquer relação com a aptidão do candidato para a atividade, tais como questionamentos sobre desejo de ter filhos e formação familiar, várias são as formas de manter a discriminação presentes e a mulher fora do mercado de trabalho.

A maior dificuldade das empregadas em situação de discriminação é a comprovação de sua realização, afinal, a base do direito civil é a boa-fé objetiva, ocasionando que a má-fé do contratante deva ser comprovada. Ocorre, que à exemplo dos atos acima, a maior parte dos atos discriminatórios acontecem na surdina, sem que a empregada sequer tome conhecimento de que não foi admitida ou que foi demitida em razão de gênero, idade ou condição familiar.

### 3.2 OBJETIVOS E APLICABILIDADE DA LEI 9.799/99

Apesar de ter sido apresentado apenas treze dias depois do projeto 229/91 que deu origem a Lei 9.029/95, o Projeto de Lei 382/91 foi transformado na Lei Ordinária 9.799 apenas em 26 de maio de 1999, mais de oito anos após sua propositura e quatro anos mais tarde que seu projeto irmão. Com o intuito de corrigir distorções que afetassem a formação profissional e o acesso ao emprego pela mulher, modificou o Capítulo III do Decreto-lei 5.452/43, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e, em razão de seu procedimento demorado teve artigos vetados por serem de natureza similar a Lei 9.029/95, então já vigente.

Na apresentação do projeto a deputada abordou a trajetória crescente da mulher no acesso ao ambiente laboral ocorrida desde 1970, mas aborda uma

realidade bem específica, a qual salientamos de forma a poder posteriormente comparar com o cenário atual. Segundo a deputada Rita Camata no Diário do Congresso Nacional de 09 de abril de 1991, 70% (setenta por cento) das trabalhadoras exercem atividades consideradas tipicamente femininas (doméstica, lavadoras, secretárias, balconistas e professoras) reproduzindo assim apenas atividades que já eram exercidas no lar; 58% recebem abaixo que os homens no exercício das mesmas atividades. Salienta, a deputada, a discriminação constante, principalmente em razão do papel social exercido pela mulher, definido a época como sua “função prioritária”, a reprodução e o cuidado com o lar, enaltecendo a importância de atitudes para garantir a igualdade constitucionalmente defendida:

A presença de dispositivos constitucionais referentes a mulher trabalhadora torna implícito o reconhecimento a forma injusta pela qual se dá a inserção da mulher no mercado de trabalho. A reversão deste quadro se constitui em determinação constitucional e não pode se tornar inócua. Urge, pois, transformar os avanços que estão no papel em conquistas práticas. Para isso é preciso que se tenha em mente que toda a política de igualdade de oportunidades que venha a ser estabelecida deverá considerar a maternidade como uma característica do segmento feminino. Assim sendo, não basta que a legislação refira-se ao princípio genérico da discriminação, mas é preciso que especifique os pontos onde ela ocorre. (CAMATA, 1991)

Como já dissemos, a Lei 9.799/99 veio alterar e inserir algumas disposições em um capítulo que já existia na CLT desde 1943 onde, apesar da previsão de alguns benefícios para o desenvolvimento do trabalho da mulher, a abordagem era voltada para salientar sua fragilidade física e psicológica, e em razão disso, com a promulgação da Constituição Federal e seus princípios de igualdade, muitos artigos foram revogados. Apesar de o projeto ter inicialmente 18 artigos, ao ser finalmente publicada a lei continha apenas 9 artigos, tendo 4 dos 9 artigos restantes ainda sido vetados.

Surge então o artigo 373-A<sup>6</sup> na CLT, que apresentou um rol exemplificativo de ações que são vedadas ao empregador, permitindo que outras medidas possam ser adotadas para promover a igualdade entre homens e mulheres, seja com relação ao acesso ao trabalho ou a formação profissional. Desde atitudes anteriores a contratação, como proibir a publicação de anúncios que façam distinção quanto ao sexo do candidato a vaga de emprego, até recusar promoção ou remuneração igualitária em razão do sexo, idade, cor ou situação familiar, os incisos visam reduzir a discriminação no ambiente de trabalho, e apesar de não trazerem novidade à época (FARIAS, 2016), uma vez que tais práticas já não eram mais tão abertamente praticadas, sendo inclusive algumas delas tipificadas como crime pela Lei 9.029/95, a discriminação, conforme já abordamos, ainda se encontra presente no âmbito laboral brasileiro.

Outra medida visando a não discriminação foi implementada através dos artigos 390-B, 390-C e 390-E, todos voltados a capacitação profissional e incentivo ao trabalho da mulher. O primeiro focando especificamente na oferta de vagas para os cursos profissionalizantes a ambos os sexos, uma forma de fomentar a qualificação profissional, seja ela ofertada pelo governo, instituições de ensino profissionalizante privadas ou pelo próprio empregador. O artigo seguinte, 390-C, obriga as empresas que possuam mais de cem empregados, independente do sexo, a manter programas de incentivo e aperfeiçoamento de mão de obra. E por fim,

---

<sup>6</sup> Art. 373A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

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

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

mas não menos relevante, o artigo 390-E fomenta a associação das empresas com outras instituições visando a execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher, em uma tentativa de inserir o âmbito privado nas garantias públicas de igualdade.

A última alteração trazida pela presente lei aborda a situação da empregada gestante, que contém, atualmente, ampla proteção na Seção V do Capítulo III da CLT. Neste momento não vamos nos alongar no direito da gestante, mas apenas na alteração promovida no §4º do artigo 392 da CLT. Inserido inicialmente pelo decreto-lei 229/1967, o parágrafo afirmava: *“Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do §1º é permitida à mulher grávida mudar de função”*, ou seja, somente como excepcionalidade poderia haver a mudança de função da mulher gestante, e apenas mediante comprovação de necessidade através de atestado médico. Tal dispositivo foi modificado para não mais permitir, mas garantir, sem prejuízo de salário e demais direitos, a transferência, não mais apenas em casos excepcionais, mas quando as condições de saúde da gestante exigirem, assegurado ainda seu retorno a função e ao trabalho.

No mesmo dispositivo foi inserida, também em forma de garantia, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização de consultas médicas e exames complementares. Tais medidas, além de protetivas à mulher no ambiente de trabalho, protegem a gestação, garantindo que a saúde da gestante seja preservada e que a gestação não seja motivo de afastamento do local de trabalho, afinal, durante este período as mudanças fisiológicas afetam não apenas o físico, com uma maior dificuldade de mobilidade, mas o psicológico, deixando a mulher mais sensível emocionalmente. Assim, atividades que exigem maior controle físico e emocional acabam por ser deveras extenuante.

#### **4 REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO DA PROMOÇÃO LEGISLATIVA AO TRABALHO FEMININO**

Devemos lembrar que a partir da Constituição de 1988 a premissa de proteção ao trabalho da mulher, não mais visa socorrer ou apoiar uma mulher frágil e submissa, mas a promover atitudes que evitem a discriminação contra a mulher permitindo sua inserção e manutenção na relação de emprego em

igualdade de condições. Tal igualdade deve ser buscada levando-se em consideração as desigualdades existentes entre homens e mulheres, principalmente as sociais e culturais, afinal, o reflexo delas é que acaba por dificultar o acesso e a permanência da mulher no trabalho.

Desde 2006 o Fórum Econômico Mundial realiza um Relatório Global de Diferença de Gênero<sup>7</sup>, visando acompanhar o progresso da disparidade de gênero ao longo do tempo. O Fórum analisa a disparidade de gêneros nos critérios: participação econômica e oportunidades, empoderamento político, realização educacional e de saúde e sobrevivência, fornecendo uma classificação por comparação. Utilizaremos como base para analisar a situação atual da mulher aqui no país os relatórios realizados nos anos de 2013, 2015 e 2018.

De 2013 até 2018 o Brasil apresentou índices satisfatórios nos critérios realização educacional e saúde e sobrevivência. Importante salientar que esta análise não está vinculada ao crescimento econômico do país, a infraestrutura ou ao fornecimento eficiente de serviços públicos. Analisasse especificamente o acesso de homens e mulheres de maneira igualitária no ensino primário, secundário e superior, bem como a expectativa de vida saudável. Segundo o relatório, mesmo que em percentuais reduzidos, as mulheres possuem mais acesso à educação do que os homens. A diferença é de 2% a mais de mulheres tendo acesso ao ensino primário e alcança 16% quando falamos de ensino superior. Já no quesito saúde, as mulheres possuem 5% a mais de expectativa geral de vida do que os homens, tendo eles mais risco no contágio de doenças sexualmente transmissíveis.

No estudo realizado em 2018 podemos perceber que as mulheres concentram seus estudos nas áreas de Educação, Saúde e Bem-estar, Ciências Sociais, Jornalismo e Informação, enquanto os homens levam vantagem nas áreas Tecnológica e de Engenharia. Podemos concluir que as mulheres continuam se dedicando as áreas da Saúde e Educação, bem como na antiguidade, quando às mulheres cabia o papel de ensinar e cuidar, mantendo grande parte da população feminina em uma área considerada de conforto.

---

<sup>7</sup> <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>

Mas se na Educação e Saúde alcançamos o equilíbrio entre os gêneros, na participação econômica e política estamos piorando com o passar dos anos. Se em 2013 estávamos na 62<sup>a</sup> (sexagésima segunda) posição, em 2015 passamos para a 89<sup>a</sup> (octogésima nona) e em 2018 alcançamos a 95<sup>a</sup> (nonagésima quinta) posição no ranking geral de 149 países analisados.

Quanto a participação econômica, são considerados os seguintes dados: a participação da mulher no mercado de trabalho, a diferença de rendimento auferido em razão da mesma função, um comparativo entre homens e mulheres em altos cargos bem como em cargos técnicos. Já no empoderamento político, analisasse a proporção de homens e mulheres em cargos ministeriais e no Governo Federal apenas, deixando em aberto a participação política estadual e municipal.

Importante analisarmos que apesar das legislações criadas com o intuito de promover a igualdade de gênero especificamente nessas áreas, a econômica e a política, ainda não chegamos perto da isonomia constitucional. Mas qual seria a justificativa para isso? Será que o fator cultural histórico ainda reflete em nossa realidade?

Em uma rotina normal de uma família tradicional brasileira, homem e mulher saem para trabalhar e auxiliar financeiramente a manutenção familiar; o homem acorda, se arruma para o trabalho, toma café da manhã e sai; a mulher acorda, prepara o café, acorda os filhos, arruma-os para a escola, toma banho, toma café e sai. Ao retornar para casa depois de 8 horas tradicionais de trabalho, o homem toma um banho, senta com sua família à mesa para jantar e contar como foi seu dia, depois de algumas horas de diversão em família ele se recolhe e vai dormir; a mulher chega do trabalho, tira a comida do jantar da geladeira, verifica a lição dos filhos, janta com a família, aproveita algumas horas de convívio familiar, depois arruma a louça, coloca roupa para lavar, toma banho e vai dormir. Dois brasileiros que trabalham fora de casa 8 horas diárias, mas que possuem rotinas completamente diferentes. Essa rotina gera reflexos no trabalho? Com certeza.

O fato de a mulher, na maior parte das famílias brasileiras, permanecer com as obrigações do lar e da família além das obrigações laborais acaba por lhe conferir um título de aparente indisponibilidade, colocando como compromisso primordial a família e afastando o desenvolvimento profissional. Apesar de muitas famílias já possuírem a inversão domiciliar dos papéis, onde homens executam as

atividades domésticas enquanto as mulheres se preocupam apenas em prover o lar, ainda se trata de uma exceção, regra geral, ainda cabe a mulher, independente da jornada externa de trabalho o controle e disciplina do lar.

Independente de termos promulgado a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher através do Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, onde em seu artigo 11 aborda a eliminação da discriminação na esfera de emprego, e mais recentemente através do Decreto nº 9.571 de 2018 – Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, transferido para as empresas a corresponsabilidade de combater a discriminação no trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade, respeitando e promovendo os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica, nos termos do inciso VII, do artigo 8º, ainda não podemos afirmar que a igualdade foi alcançada.

## 5 CONCLUSÃO

Vivemos em uma sociedade onde culturalmente pactuamos diferenças de gênero. Ainda hoje educamos nossos filhos e filhas de maneira diferenciada, com as meninas brincando com panelas e bonecas, enquanto meninos brincam com jogos de guerra e carros velozes. Em nossos desenhos as princesas são salvas por príncipes encantados, depois são levadas para castelos grandiosos onde reinaram juntos e felizes para sempre. No dia das mães os anúncios são voltados para aparelhos que compõem o lar enquanto no dia dos pais os presentes são tecnológicos e versáteis. Somos diferentes e ponto final.

A constatação da diferença existente, entre homens e mulheres, no entanto, não deve caracterizar a desigualdade. Esse é o entendimento trazido pelo legislador constituinte ao garantir igualdade de gênero. Tal garantia possui intuito específico, qual seja, o de constatada a diferença, fornecer caminho diferente que permita a igualdade, máxima trazida por Aristóteles – *“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”*.

A conscientização social da existência de desigualdade é indispensável para que sejam adotadas medidas realmente de inserção da mulher no mercado de trabalho. Normas que visam igualar pessoas desiguais, mas que mantém as



situações díspares de desigualdade não obtiveram até agora sucesso. É necessário que analisadas todas as diferenças, todos os aspectos e reflexos sociais que envolvem a participação da mulher na sociedade, sejam criados caminhos específicos para ofertar a mulher, e apenas a ela, a escolha do desenvolvimento profissional, sem o peso de deixar a família em segundo plano. Enquanto não formarmos uma sociedade conjugal onde as tarefas sejam realmente partilhadas, onde as responsabilidades sejam divididas de forma igualitária; enquanto o Estado não fornecer estrutura de apoio a mulher, creches e escolas em regime integral, onde as mães possam com tranquilidade deixar seus filhos, não podemos solicitar avanços na igualdade de acesso e permanência no mercado de trabalho. Restará para as mulheres os trabalhos temporários, em regimes de jornada reduzida, com pouco ou nenhum desenvolvimento profissional.

A alteração da visão constitucional de proteção para promoção do trabalho da mulher significou grande avanço, todavia, ainda existe um longo caminho a ser percorrido. Um caminho tortuoso e alimentado pelo contexto de precarização laboral atual, mas que se atingido permitirá a verdadeira realização da dignidade laboral da mulher.

Devemos por fim, começar a mudança dentro de nossos lares, fomentar práticas igualitárias em nossas vizinhanças, nos pequenos negócios da região, levar as discussões para as escolas e contar com a participação das futuras mulheres. Apenas no momento em que tais condições ganharem significado nos pequenos lugares, estaremos perto do progresso definitivo.

## REFERÊNCIAS

AYARZA, Susana. **Mulheres e o Mercado de trabalho: os desafios da igualdade. Março.** 2018. Disponível em: <<https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/tendencias-de-consumo/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho-os-desafios-da-igualdade/>> Acesso em: 22 out. 2019.

BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). **Igualdade e diversidade no trabalho. In: \_ Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BRASIL. **Lei nº 4.121 de 27 de agosto de 1962.** Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1950-1969/L4121.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4121.htm) Acesso em 18 out. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Lei 9.029, de 13 de maio de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)> Acesso em: 14 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm)> Acesso em: 14 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm). Acesso em: 20 dez. 2018

BRASIL. **Congresso. Câmara dos Deputados. Diário do Congresso Nacional**. Brasília: ano XLVI – nº 24. Câmara dos Deputados, 1991. p. 2513. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAR1991.pdf#page=31> Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL. **Congresso. Câmara dos Deputados. Diário do Congresso Nacional**. Brasília: ano XLVIII – nº 17. Câmara dos Deputados, 1991. p.2784 . Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD04FEV1993.pdf#page=72> Acesso em: 13 out. 2019.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo, Ltr, 2000, p.22

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a legislação promocional**. Março, 2008. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-52/direito-do-trabalho-da-mulher-a-legislacao-promocional/#\\_edn10](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-52/direito-do-trabalho-da-mulher-a-legislacao-promocional/#_edn10) Acesso em: 17 out. 2019.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report, 2013**. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf)> Acesso em: 18 out. 2019.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report**, 2015. Disponível em: <<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/The%20Global%20Gender%20Gap%20Index%202015.pdf>> Acesso em: 18 out. 2019.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report**, 2018. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=BRA>> Acesso em: 18 de out. 2019.

KOGA, Patrícia Fukuda. **Práticas Discriminatórias contra o trabalho da Mulher**. Paraná, 2004. Monografia de Conclusão de curso – Bacharelado Direito – setor de Ciências jurídicas da universidade Federal do Paraná. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/39085/M462.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em 21 out. 2019.

MONTEBELLO, Marianna. **A proteção Internacional aos Direitos da Mulher**. Disponível em: <[http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj\\_online/edicoes/revista11/revista11\\_155.pdf](http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista11/revista11_155.pdf)> Acesso em: 16 out. 2019.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo, 2004. Dissertação. (Mestrado em Direito) - Setor de Ciências Jurídicas, Universidade de São Paulo.

SANTOS, T. A. C. . **O Princípio da Igualdade - Relações de Gênero**. In: Manoel Messias Peixinho; Firly Nascimento Filho; Isabella Franco Guerra. (org.). Os Princípios da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000, v. , p. 269-287

TEIXEIRA, João Paulo Reis Ribeiro. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018. Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho. Ministério do Trabalho. Disponível em: [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao\\_no\\_Trabalho.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf) Acesso em: 22 out. 2019.