



Publicado: 2018-06-20

Artigos

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL: UMA ANÁLISE SOBRE AS POSSIBILIDADES DE ERRADICAÇÃO

Dra. Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes, Jéssica dos Santos Silva, Sarah Monteiro de Amorim

05-22



O PROGRAMA DE INTEGRIDADE EM EMPRESAS CELEBRANTES DE CONTRATO COM O DISTRITO-FEDERAL: UMA ANÁLISE À LUZ DA LEI 6.112/2018

Me. Lúcio Carlos de Pinho Filho, Thaina Carvalho Santos Gualberto

23-33



O LABOR FEMININO E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Dra. Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes, Iara Cristina Santos de Melo, Wagna da Penha Lima

34-63





Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros

ISSN: 2237-2342 (impresso)
L-ISSN: 2178-2008 (on-line)

Ano IX, Vol.IX, n.34, abr./jun., 2018.

Tramitação editorial:
Data de submissão: 30/04/2018.
Data de reformulação: 15/05/2018.
Data de aceite definitivo: 28/05/2018.
Data de publicação: 20/06/2018

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL: UMA ANÁLISE SOBRE AS POSSIBILIDADES DE ERRADICAÇÃO¹

Jéssica dos Santos Silva²

Sarah Monteiro de Amorim³

Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes⁴

RESUMO

Este artigo contempla uma avaliação sobre as possibilidades de erradicação de discriminações que ocorrem no ambiente laboral. Desde as primeiras formas de trabalho a discriminação laboral sempre esteve presente. A luta contra os atos discriminatórios no ambiente de trabalho é constante, razão pela qual o tema trata da necessidade de se efetivar os direitos e garantias fundamentais assegurados nos artigos 3º e 5º ao 7º da Constituição Federal (CF). A discriminação é ato que não pode ser permitido. A prática antidiscriminatória no ambiente laboral é uma necessidade urgente e permanente, tendo em vista que se busca aplicar o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, elencado no inciso III do artigo 1º da CF. O fundamento está na Carta Magna, no Direito do Trabalho e nos dispositivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que têm como objetivo principal a abolição de qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho. Porém, mesmo com a existência de tais normas ainda não é o suficiente para eliminar referidos atos, por isso a necessidade premente de políticas públicas e leis que permitam eliminar ou minimizar a prática discriminatória.

PALAVRAS-CHAVES: Discriminação laboral. Proteção. Ambiente de trabalho. Constituição. Garantia Constitucional.

¹ Artigo Científico apresentado à Coordenação do Núcleo de Estudos Aprofundados e Pesquisa Jurídica (NEAPJUR) do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Processus, como parte integrante dos trabalhos elaborados pelo grupo de Iniciação Científica, sob a coordenação da Prof. Dra. Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes.

² Aluna da Graduação em Direito pela Faculdade Processus. E-mail: jessika_3698@hotmail.com.

³ Aluna da Graduação em Direito pela Faculdade Processus. Graduada em Gestão de pessoas. E-mail: sarah.m.amorim@gmail.com

⁴ Doutora em Direito Público pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestre em Economia pela Universidade de Brasília; Pós-Graduada *Lato Sensu* em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho pelo CEUB/CESAPE; e em Direito e Processo do Trabalho pela AMATRA/EMATRA e Faculdade Processus; Graduada em Direito pela Universidade de Brasília; Letras - Licenciatura em Língua Portuguesa e respectiva Literatura pela Universidade de Brasília; e Administração pela Universidade de Brasília; Aposentada do Banco do Brasil e servidora do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios; Integrante do corpo docente da Faculdade UNIP, Anhanguera e Instituto Processus, onde é Professora Doutora Titular e exerce a função de Coordenadora do TCC; E-mail: dulcemorais@globocom.com.

ABSTRACT

This article provides an assessment about the possibilities of eradicating discrimination occurring in the workplace. Since the first forms of work, labor discrimination has always been present. The fight against discriminatory acts in the workplace is constant, which is why the topic addresses the need to implement the fundamental rights and guarantees guaranteed in Articles 3 and 5 to 7 of the Federal Constitution. Discrimination is an act that can not be allowed. The antidiscriminatory practice in the work environment is an urgent and permanent necessity, since it seeks to apply the fundamental principle of the dignity of the human person, listed in item III, article 1 of the CF. The foundation is in the Constitution, Labor Law and the International Labor Organization (ILO), whose main objective is the abolition of any type of discrimination in the workplace. However, even with the existence of such rules, it is still not enough to eliminate such acts, so the urgent need for public policies and laws that eliminate or minimize discriminatory practice.

KEY WORDS: Discrimination in the workplace. Protection. Work environment. Constitution. Constitutional Guarantee.

INTRODUÇÃO

Devido às transformações que a sociedade brasileira vem sofrendo ao longo dos anos, o Direito do Trabalho, após a Constituição de 1988, também passou a se preocupar mais com a classe trabalhadora quanto ao instituto da discriminação, incorporando condutas de proteção ao trabalhador. Em consequência, atribuiu maior relevância à relação de trabalho onde existe subordinação entre empregador e empregado.

O tema analisado possui grande importância, pois quando se estabelece diferenças no trabalho, seja pela cor, sexo, deficiência física, opção sexual, seja mesmo por doença grave, está-se diante de fatores que afetam diretamente a dignidade do trabalhador. No Brasil a desigualdade é um problema evidente, alcançando uma realidade que muitas vezes não é discutida, por se tratar de um problema que atinge a classe menos favorecida sofrendora de algum tipo de discriminação. Com efeito, é preciso analisar os princípios da personalidade, dignidade da pessoa humana e a igualdade.

A pesquisa tem como objetivo demonstrar as principais discriminações que ocorrem no ambiente de trabalho, nas fases pré-contratual, durante o contrato de trabalho e na extinção do contrato de trabalho, bem como os malefícios que o trabalhador sofre por conta dessas práticas discriminatórias. Faz-se necessário avaliar o problema, apresentando os efeitos negativos que se refletem no ambiente de trabalho e, com isso, demonstrar os meios para a eliminação dos aspectos discriminatórios, punindo de forma

severa aqueles indivíduos que insistem em desprezar os direitos e garantias do trabalhador.

A questão é de grande interesse para a sociedade, em especial para a classe trabalhadora, visto que a Constituição Federal busca promover o bem e a igualdade de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Mostra-se presente o exame crítico do tema, as exposições de como os atos discriminatórios atingem de forma negativa o trabalhador, a fim de que se possa reprimir tais condutas.

O estudo realizou-se mediante a evolução das garantias dos trabalhadores junto à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), perante à doutrina, entendimentos dos Tribunais superiores e também das normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como também à vista de Projetos de Lei que visem à proteção do trabalhador.

1. Compreensão do sentido de discriminação

A discriminação possui um sentido amplo, não se limitando somente ao meio ambiente de trabalho, porém o presente estudo se restringe à aplicação do instituto nas relações de emprego. Para que o tema seja conhecido, é relevante se compreender as razões que justificam as práticas discriminatórias.

1.1 Considerações iniciais acerca da discriminação

De início, faz-se necessária a análise semântica da palavra discriminação. De acordo com o dicionário da Língua Portuguesa, discriminação significa distinguir, diferenciar, separar, dando um tratamento desigual ou desmerecido à determinada pessoa ou grupo em razão do sexo, opção sexual, cor, idade, deficiência e saúde. Então, discriminar é tratar os indivíduos de forma diferenciada e menos favorecida por meios de critérios preestabelecidos.

Na acepção jurídica trata-se da não observância ao princípio da igualdade, trazendo, assim, preferências a determinados indivíduos. Nos ensinamentos de Mauricio Delgado,

A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora

de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, etnia, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.)⁵.

De acordo com o artigo 1º da Convenção n. 111 da OIT, entende-se por discriminação:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão⁶.

A discriminação se verifica de diversas maneiras, ocorrendo de forma direta quando existe um preconceito explícito. A discriminação indireta surge sutilmente e é constatada por meio de indícios. Existe também a discriminação institucional, que acontece na própria estrutura da empresa afetando assim a Organização.

A discriminação ocorre de forma negativa quando há um tratamento distinto em relação a um indivíduo, dele retirando direitos garantidos pela Constituição, bem como excluindo-o do convívio daquele grupo, o que é prática injustificável, eis que gera uma situação embaraçosa para a pessoa.

Uma outra forma de sentido é a chamada discriminação positiva que tem a finalidade de assegurar de forma igualitária o mesmo tratamento a todos os indivíduos. A discriminação positiva é entendida como uma forma estratégica de favorecer indivíduos ou grupos que estão em situações desfavoráveis devido à discriminação negativa. Com essa política de proteção as pessoas são beneficiadas, pois visam a acabar com o desequilíbrio existente na sociedade.

Assim, a discriminação consiste em uma ação ou omissão que tem como resultado a violação de direitos de outrem. E mais: o ato de discriminar é um problema social, porque se refere diretamente ao convívio dos indivíduos em determinados ambientes. Com efeito, os motivos para a discriminação estão diretamente ligados ao preconceito, ou seja, há um juízo de desqualificação de um indivíduo devido a uma determinada característica.

1.1.1 Aspectos históricos

A discriminação sempre esteve presente desde que o homem existe. Essa realidade atinge tanto os mais pobres quanto os mais desenvolvidos. Trata-se de uma reali-

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 Ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 860.

⁶ Artigo 1º da Convenção n. 111 da OIT, de 1958, Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em: 15 dez. 2016.

dade bastante discutida em todo o mundo. A origem histórica da discriminação vem sendo o responsável pelo ódio devido a determinadas características que alguns indivíduos possuem, ou cultuam, e mesmo por um aspecto de superioridade.

Na sociedade mais remota, como não existiam leis capazes de regular as condições de trabalho, a forma mais expressiva de discriminação era o trabalho escravo, em que o trabalhador não era considerado sujeito de direitos.

Com a Revolução Industrial surge a necessidade da criação de leis que pudessem proteger o trabalhador. Põem-se fim à escravidão e nasce o trabalho assalariado, passando o Estado a intervir nas relações de trabalho. Logo após, surge a legislação trabalhista com o objetivo de proteger ainda mais o trabalhador.

No Brasil, o posicionamento contra a discriminação vem crescendo desde a primeira Constituição, chamada de Constituição Imperial, e, nos dias atuais, com a Constituição de 1988 que veda qualquer tipo de discriminação.

1.2 Atos discriminatórios

Entende-se por ato discriminatório toda ação que tenha como resultado efetivo a discriminação. Assim, quando tal ato é capaz de trazer prejuízo a outrem, ou afeta de alguma forma as garantias que todos possuem, alterando desta forma a igualdade estabelecida a todos sem qualquer distinção, é considerado um ato jurídico ilícito pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Cabe ressaltar que se deve analisar caso a caso, visto haver algumas distinções que não podem ser consideradas discriminações, pois existem casos em que a própria lei permite algumas distinções. Nos ensinamentos de Bandeira de Melo,

É necessário observar que não se podem considerar distinções irrelevantes, isto é, circunstâncias ocasionais, que proponham fortuitas, cerebrinas ou sutis distinções entre categorias de pessoas como discriminatórias, nem tampouco as diferenças naturais. Também não são discriminatórias distinções impostas por lei, quando essas se conformam com os princípios constitucionais. Somente não se deve desequiparar quando a desequiparação constituir um privilégio, porque, desse modo, se estaria afrontado o princípio da igualdade, garantidor dos direitos individuais⁷.

⁷MELO, Celso Antônio Bandeira. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros Ed., 2001, p. 19.

Neste sentido, não poderá ser definido como discriminação de sexo quando o emprego demandar esforço físico porque a atividade exige determinada qualificação. Isso se deve a estudos realizados que apontam ser o sistema muscular feminino menos desenvolvido do que o masculino. Dessa forma, não se poderão considerar atos discriminatórios as medidas de proteção como, por exemplo, as concedidas a pessoas com deficiência, a crianças que trabalham e a mulheres, devido à alguma condição especial.

Em alguns casos, a pessoa que pratica atos discriminatórios age de forma sutil, já em outros atua de forma evidente. É o que acontece, por exemplo, em processos seletivos, reafirmando-se que a discriminação ocorre de forma natural devido a ser histórico esse fator.

Assim, para que possa ser considerada discriminação deve ser analisado se o ato atingiu de forma direta o indivíduo ou determinado grupo, retirando desses as oportunidades de forma isonômica. Por fim, é necessária a criação de medidas educativas para que haja o combate à discriminação, e, assim, as oportunidades sejam iguais para os todos sem qualquer distinção.

2 Formas de discriminação

A discriminação constitui uma conduta de preconceito. Nota-se que o fundamento da discriminação está no preconceito. Sendo assim, trata-se de uma conduta injustificada e direcionada a determinados indivíduos ou grupos, geralmente com tratamento desigual.

2.1 Discriminação em razão do sexo

A discriminação em razão do sexo está direcionada ao gênero e atinge de forma direta a mulher. Referida discriminação pressupõe um tratamento de inferioridade. Percebe-se que há um comportamento ultrapassado nas relações familiares, sendo um motivo para a discriminação. Existe, assim, um quadro de inferioridade que a mulher enfrenta no exercício de suas atividades laborais. De acordo com Alice Barros,

As distinções por motivo de sexo dizem respeito às que se estabelecem contra a mulher, em geral diverge da discriminação por motivo de raça ou religião. A discriminação contra a mulher possui vinculação com conceitos relativos à vida familiar e social. São frutos de uma inferioridade presumida advinda muitas vezes, de mitos e crenças, como também de outras considerações arbitrárias. A título de exemplo, existem, particularmente, distinções que limitam as possibilidades de con-

tratação conservação do emprego da mulher casada. Mesmo os pensadores que comungavam com os ideais preconizados pela Revolução Francesa, cujo lema era a Liberdade, a Igualdade e a Fraternidade, não reconheceram a igualdade entre homens e mulheres⁸.

Com a edição da Constituição de 1988, foram extintas todas as normas contra a discriminação da mulher em relação ao mercado de trabalho, sob o fundamento do princípio da igualdade previsto no inciso I do artigo 5º da Constituição Federal, onde se afirma que homens e mulheres são iguais tanto nos direitos quanto nas obrigações. É possível verificar que restaram medidas protetivas quanto à saúde e reprodução familiar da mulher.

As mulheres enfrentam desigualdades no trabalho devido à distinção do labor em relação ao sexo. A característica mais ventilada é a da força física. Sendo assim, a norma visa a proteger a mulher para que essa possa ter uma gravidez saudável e sem riscos. Porém, o ordenamento jurídico brasileiro veda qualquer tipo de discriminação quanto ao sexo, salvo em casos específicos em que o bem maior é a proteção da mulher.

Outra forma de discriminação nos tempos atuais também relacionada ao sexo é o assédio sexual no trabalho. Com ele surgiu o feminismo que luta pela igualdade dos sexos. Esse movimento é de grande importância, pois a partir daí o assédio sexual passou a não ser somente tratado como uma discriminação contra a mulher mas também contra o homem.

2.2 Discriminação em face da orientação sexual

A palavra orientação significa rumo, opção ou vocação. Daí afirmar-se que o indivíduo expressa sua opção sexual podendo ser heterossexual, homossexual, bissexual, entre outras. Ademais, cabe à pessoa optar livremente pelo tipo de relação que lhe tenha despertado.

O preconceito contra a homossexualidade, isto é, indivíduos que sentem atração por pessoas do mesmo sexo, existe desde os tempos mais remotos. Na Grécia, a conduta de rapazes que se apaixonavam por outros rapazes, era reprovável por todos, devido ao engrandecimento masculino. Logo após, a Igreja passou a considerar essas relações homoafetivas como um pecado contra a natureza, com a justificativa que não haveria mais

⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do trabalho**. 10 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 739.

procriação, o que contraria as leis de Deus. Em alguns países, durante muitos anos, a homossexualidade era considerada crime.

A liberdade pela escolha sexual é uma manifestação de vontade explícita. Cada indivíduo pode dispor do seu corpo da maneira que quiser, isso faz parte das liberdades individuais, desde que seja dentro da licitude. Apesar de essas liberdades estarem protegidas pelas normas jurídicas, a homossexualidade é causadora de muitas discriminações nas relações de trabalho, o que gera desrespeito à igualdade garantida constitucionalmente a todos.

No ordenamento jurídico brasileiro, a discriminação no ambiente de trabalho por motivo da orientação sexual do trabalhador enseja a rescisão direta do contrato de trabalho de acordo com a alínea “a” do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A opção sexual do trabalhador é questão de foro íntimo do empregado, não cabendo ao empregador julgar essa questão ou discriminar pelas escolha do empregado. Caso o empregador tenha conduta de constrangimento ao empregado, isso poderá lhe causar danos⁹. O que serve também ao empregado, que não pode, em seu ambiente de trabalho, coagir os demais com atos obscenos e muito menos manter conversas eróticas.

2.3 Discriminação em função da raça

Discriminação em razão da raça pode ser estabelecida como qualquer distinção de grupos. Essas distinções ocorrem mediante características físicas, sejam elas pela cor da pele ou tipo de cabelo, entre outros.

Surgem dificuldades acerca do tema, no tocante à definição do que seria raça, pois dessa forma se procura determinar distinções entre indivíduos. Devido a misturas de povos no Brasil, é difícil, até para os estudiosos, definir o que seria distinção entre raças. Por esse motivo, não se tem uma espécie étnica única. Isso se justifica pela mestiçagem existente no Brasil. Para se entender melhor essa diferenciação por raça é necessário compreender o que seja racismo:

Racismo seria um conjunto de teorias e crenças que estabelece uma hierarquia entre as raças, entre as etnias, o que justificaria atitudes de intolerância, discriminação, xenofobia e perseguição, contra raças consideradas inferiores¹⁰.

⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do trabalho**. 10 Ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 787.

¹⁰ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. In: **OitBrasil**, p. 69. Disponível em:

Caso ocorra extinção do contrato de trabalho por motivos de discriminação em razão da raça, o empregado pode requerer a readmissão no emprego com indenização integral de todo o tempo que ficou afastado do emprego.

O racismo pode também ser entendido como uma forma de preconceito extremo contra pessoas de uma raça diferente. Referidos indivíduos geralmente são tratados de forma inferior àqueles que se sentem superiores. Dessa forma, o racismo passa a ser justificado como ato discriminatório ou preconceituoso em relação à superioridade, rompendo, assim, com o princípio da igualdade.

A Constituição Federal de 1988 preceitua no inciso VIII do artigo 4º o repúdio contra qualquer ato de racismo:

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

[...]

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo¹¹.

2.4 Discriminação em razão da idade

A idade significa o tempo de vida do indivíduo. Assim, a idade é fator determinante para definir se a pessoa natural é maior ou menor, capaz ou incapaz, para se dar o devido tratamento jurídico a cada indivíduo.

A discriminação sobre critério de idade no trabalho não é permitida, salvo em casos específicos. Por exemplo, é proibido ao menor de 18 anos o trabalho noturno, insalubre e perigoso, isso porque a preocupação maior é a proteção à integridade física desse jovem. Já a exclusão de pessoa devido à idade ultrapassa os padrões definidos pela empresa e é considerada ato discriminatório.

O problema fica mais difícil quando as próprias agências de encaminhamento de emprego aceitam os critérios de idade para preenchimento da vaga de emprego. Ou seja, o trabalhador que não estiver dentro do perfil não será encaminhado à vaga, mesmo possuindo formação profissional para a área pretendida.

Devido ao aumento da expectativa de vida do brasileiro, existe um desequilíbrio em relação à situação atual e a exigida pelo mercado de trabalho, o que gera a exclusão de profissionais capacitados. Em consequência, a procura por empregados mais

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf. Acesso em: 27 dez. 2016.

¹¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 dez. 2016.

jovens tem aumentado face à justificativa de que o jovem tem mais capacidade para a adaptação.

2.5 Discriminação em face de pessoa portadora de deficiência

Quanto à discriminação da pessoa portadora de deficiência, seja ela física, mental e sensorial, foi possível verificar que o costume dos povos antigos era o de eliminar os indivíduos que não tivessem utilidade para o trabalho. Após o nascimento, se constata alguma má formação, a criança seria sacrificada.

Com efeito, a pessoa portadora de deficiência tem sido vista como um indivíduo incapacitado para desenvolver qualquer tipo de trabalho, porém não se pode generalizar, cada caso deve ser analisado para se conhecer suas limitações.

Nos dias atuais, essas práticas não acontecem mais, porém os vestígios da discriminação e preconceito ainda prevalecem, devido ao mundo estar acostumado com a perfeição. A base para a proteção da pessoa com deficiência é a necessidade da integração social, visto que o princípio da igualdade assegura a proteção dos direitos humanos. Sendo assim, cabe a todos de forma isonômica o direito a desempenhar funções dentro de uma empresa.

2.6 Discriminação em função da saúde do trabalhador

Os problemas de saúde sempre foram motivos de discriminação em relação aos seus portadores, especialmente as doenças que não possuem cura. Constata-se que os indivíduos que mais sofrem com esse tipo de discriminação são os acometidos de doenças graves, ou até mesmo incuráveis, que necessitem de afastamento por certo período do trabalho para receber tratamento.

Na maioria dos casos o empregado é realocado de sua função exercida há muitos anos sob o argumento de que é melhor poupar a pessoa daquele trabalho. Quando isso ocorre, o empregado se sente hostilizado e perde sua motivação de trabalhar e, assim, possivelmente rescindir o contrato.

2.6.1 AIDS e HIV no ambiente de trabalho

O Vírus da Imunodeficiência Humana, mais conhecido como HVI, é uma doença que afeta todo o sistema imunológico do indivíduo, fazendo com o que o organismo da pessoa não possa se defender de nenhuma infecção. A AIDS é adquirida pelo vírus HVI.

No ambiente de trabalho, o empregado portador dessa enfermidade tem os seus direitos suprimidos, ou seja, será difícil conseguir ser contratado diante da sua doença. De acordo com Alice Barros,

Sob o prisma das relações de emprego, a questão da AIDS coloca em jogo direitos fundamentais de um lado, o direito do cidadão trabalhar, a não ser discriminado e a ter preservada a sua intimidade impedindo que seja conhecido o seu estado de saúde, pelas graves consequências que tal conhecimento provoca, e, de outro lado, o direito da comunidade a saúde¹².

Divido à falta de informação sobre a doença, e acerca de como é o contágio e sua transmissão, há um aumento maior ainda dos atos discriminatórios referentes a esses indivíduos. Com isso, haverá uma limitação nas relações de emprego de tais pessoas. Por certo, o empregado portador desta doença, desde que capaz de exercer qualquer função no trabalho, não pode ser proibido de ter acesso às oportunidades de trabalho.

A atitude do empregador de forma discriminatória ou preconceituosa em relação ao empregado pode gerar rescisão contratual e ser considerada despedida sem justa causa. Não existe amparo legal para o trabalhador com doença grave, porém as decisões dos tribunais se fundam nos entendimentos doutrinários.

3. Fases de discriminação

É comum constatar que, nos dias atuais, apesar da grande divulgação efetuada por intermédio dos meios de comunicação, várias empresas, inclusive aquelas que prestam seus serviços na área de Recrutamento e Seleção de Pessoal, por falta de conhecimento ou de orientação aos seus funcionários, muitas vezes efetuam a divulgação de vagas de empregos mencionando características de preferência que configuram verdadeira discriminação aos olhos dos trabalhadores.

Apesar da ampla divulgação, muitos trabalhadores desconhecem que determinadas atitudes no ambiente do trabalho, ou até mesmo antes de sua contratação, podem configurar discriminação, passível de ações judiciais postulando o pagamento de indenização por danos morais, podendo inclusive ser objeto de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho.

¹² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.770.

3.1 Fase Pré-Contratual

Essa fase é aquela que antecede ao ato da contratação, pois, embora não haja ainda relação de trabalho, várias práticas no processo de seleção podem configurar atos discriminatórios. Em um processo seletivo pode haver diversas maneiras de discriminação, por exemplo, na divulgação de anúncio de emprego fazendo menção a sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do trabalhador.

Ao analisar classificados constantes de jornais, é possível verificar anúncios que afastam potenciais candidatos do processo de seleção. Mais ainda, são verdadeiros centros de discriminação do trabalhador brasileiro, suscetíveis de processos judiciais e trabalhistas por afrontar abertamente à Constituição Federal.

A CF veda qualquer tipo de discriminação em razão de origem, raça, sexo, cor, idade, bem assim quaisquer outras formas de discriminação. A CLT, por sua vez, no inciso I do artigo 373-A, veda a publicação de anúncio de emprego em jornal no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar, exceto quando a natureza da atividade a ser exercida exija de maneira inquestionável.

3.1.1 Seleção de candidatos

A empresa também tem seus direitos constitucionais, ou seja, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV do art. 1º da CF), cabendo a ela direcionar seus negócios, desde que não ilegalmente (aqui tange ao fato da discriminação), de forma livre e tomando as decisões que melhor lhe aprouver, porque as benesses – lucros - ou prejuízos são riscos inerentes à sua atividade (art. 3º da CLT).

Significa que a empresa tem o direito de escolher o funcionário que melhor lhe aprouver, desde que a seleção e o recrutamento não sejam discriminatórios, não podendo, portanto, basear-se nos critério de idade, sexo ou outra forma discriminatória, mas em critérios técnicos e pertinentes aos qual a função exija também apoiado em exigências do mercado. Melhor explicando, a decisão da contratação do funcionário deve partir de um estudo sério do setor contratante e seus especialistas, para definir as características do funcionário a ser contratado. Isto facilitará o setor de recrutamento e seleção e será decisivo para fazer prova a favor da empresa em processo de discriminação.

Outro fator que deve ser levado em conta é, também, o de não dar preferência aos desiguais, pois, tanto no preâmbulo, quanto no corpo Constitucional (*caput* do art. 5º, dentre outros) é assegurada a igualdade e a justiça, sem distinção de qualquer natureza.

O inciso XXX do art. 7º da CF determina a proibição de diferença de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como ao trabalhador portador de deficiência física cuja previsão se encontra no inciso XXXI do mesmo artigo. Isso porque a escolha deve ser efetuada pelo critério técnico, sem preferências pessoais. Essa transparência deve ser mostrada desde a requisição de pessoal, no qual constem as considerações sobre a função e que poderá ser utilizada como fator probante a favor da empresa.

Cabe ao setor de recrutamento auxiliar os colegas de trabalho, informando-lhes quais são as formas de discriminação e suas implicações, bem assim aos sócios ou diretores, pois quem paga as ações de discriminação é a empresa e não o funcionário, fato que caracteriza diminuição do lucro a ser distribuído aos sócios.

3.2. Fase Contratual

Esta fase compreende o período que vai desde a data de admissão até a dispensa do trabalhador. São exemplos de discriminação: os casos em que a empresa efetua o rebaixamento do empregado de seu cargo ou função; situações em que há o controle e/ou fiscalização dos trabalhadores de maneira abusiva, como, por exemplo, instalar câmeras no banheiro. O assédio moral e sexual também ocorre nessa fase.

Não é admitida pela legislação trabalhista rebaixar um empregado em decorrência de extinção de cargos, devido à extinção de determinadas áreas, setores ou atividades específicas, por motivo de punição disciplinar ou qualquer outro motivo que afronta o dispositivo legal. Portanto, extrai-se o entendimento de que qualquer alteração contratual prejudicial ao empregado é nula. Havendo rebaixamento funcional com significativa redução salarial, o empregado pode requerer a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho. De acordo com Sergio Pinto Martins,

Rebaixamento é a hipótese em que o empregado é guindado a cargo inferior como motivo de punição. É ilícito, pois causa prejuízo ao empregado. O empregado que, por exemplo, sempre recebeu salário em dinheiro não pode, por ato unilateral do empregador, passar a receber salário misto, sendo parte em dinheiro e parte em utilidades. O fundamento do art. 468 da CLT é o de que o trabalhador não poderia aceitar uma condição de trabalho pior do que a anterior; além disso, o obreiro poderia ser induzido em erro pelo empregado ou por não ter condições de discernir o ato praticado pelo empregador que lhe é pre-judicial, ou até mesmo sofrer coação patronal¹³.

¹³ MARTINS, Sergio Pinto Martins. *Direito do trabalho*. 28ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 337.

No entanto, o assédio moral corresponde a um fenômeno típico da sociedade atual, constituindo um problema de amplitude global. É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. O assédio pode manifestar-se mediante comportamentos, palavras, gestos ou escritos, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Para a identificação precisa do assédio moral nas relações de trabalho, é necessária a violação da dignidade do profissional por condutas abusivas dentro do contexto profissional. É de suma importância à constatação de assédio o clima psicológico determinado pelo que acontece à volta do empregado enquanto ele trabalha. Desta forma, o assédio moral não se restringe ao ambiente físico de trabalho. Todavia, é imprescindível que o processo assediador seja praticado durante o exercício do trabalho, não se confundindo com questões pessoais que possam aparecer dentro do ambiente de trabalho.

Já o assédio sexual pode ser definido como avanços de carácter sexual, não aceitáveis e não queridos, favores sexuais ou contatos verbais ou físicos que criam uma atmosfera ofensiva e hostil. Pode também ser visto como uma forma de violência contra mulheres ou homens, bem como um tratamento discriminatório. Além de pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de outros prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e importunidade. É a “cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado.

Segundo conceito da OIT, o assédio sexual deve apresentar pelo menos uma das seguintes características: pode ser uma condição para dar ou manter emprego; influir nas promoções ou na carreira do assediado; e prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

4 Medidas de combate a condutas discriminatórias no ambiente laboral

As sociedades modernas têm como característica a luta contra a discriminação e se preocupam com a inclusão social dos indivíduos. O empregado que sobre algum tipo de discriminação pelo empregador necessita do amparo do Estado para que esta situação possa ser resolvida.

4.1 Proteção Constitucional

A Constituição Federal de 1988 proíbe qualquer tipo de discriminação, porquanto a proteção contra esses atos está presente nos princípios fundamentais estabelecendo que:

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

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação¹⁴.

No mesmo sentido o artigo 5º da CF, que também veda qualquer forma de discriminação ao conceituar a igualdade como direito fundamental. De acordo com esse princípio constitucional, a discriminação é uma afronta à dignidade do indivíduo. Assim, a norma jurídica prevê que todos terão os mesmos direitos e oportunidades. Cabe destacar que o princípio da igualdade não obsta a possibilidade da adoção de medidas que visem a garantir a igualdade entre indivíduos e grupos, desde que esteja dentro da proporcionalidade e da razoabilidade.

A partir da CF de 1988, o princípio da igualdade tornou-se pleno. Daí concluir-se que, para o constituinte, não existia qualquer diferenciação entre os indivíduos por motivos de cor, sexo, raça, entre outras.

Em relação à proteção constitucional contra a discriminação no trabalho, nota-se um crescente aumento nas medidas protetivas influenciando a criação de novos instrumentos jurídicos que vedam as práticas discriminatórias. A Carta Magna, em seu artigo 7º, alcança os direitos sociais dos trabalhadores, proibindo qualquer forma de discriminação devido a sexo, cor, idade, cor e estado civil. Veja-se:

¹⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 dez. 2016.

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

[...]

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

XIX - licença-maternidade, nos termos fixados em lei;

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;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos¹⁵.

Assim, para o legislador constitucional qualquer norma que não observe os princípios da igualdade estabelecidos pela Carta Magna deve ser considerada inconstitucional. Porém, para que a isonomia seja alcançada, a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais para que o equilíbrio na sociedade seja estabelecido.

4.2 Proteção Infraconstitucional

No que se refere à norma infraconstitucional, são diversos os dispositivos legais que buscam dar igualdade aos trabalhadores. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se destacam os artigos 460 e 461:

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade¹⁶.

Neste sentido, existe inclusão do artigo 373-A da CLT, que trata da proibição à discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho.

Assim, fica claro que existem dispositivos no ordenamento jurídico brasileiro que buscam, a todo momento, eliminar qualquer forma de discriminação existente tanto nas relações pessoais quanto no ambiente de trabalho.

¹⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 06 dez. 2017.

¹⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2017.

CONCLUSÃO

A noção de igualdade entre todos os seres humanos é um princípio universal, trazendo a ideia de que todos possuem os mesmos direitos e garantias. Não deve existir, assim, qualquer discriminação por motivo de cor, raça, sexo, religião, entre outros. O princípio da igualdade rege todo o ordenamento jurídico, regulamentando todas as relações sociais. Diante de uma sociedade desigual, é necessário tratar as pessoas de forma igual para que seja eliminada qualquer forma de discriminação.

Nas relações de trabalho não poderia ser diferente, ou seja, empregadores e empregados devem ser tratados de forma igualitária, respeitando a hierarquia que cada um possui dentro do ambiente de trabalho e isso não pode ser motivo para condutas discriminatórias na prática laboral. O trabalho sempre foi importante na vida do homem, pois é do seu esforço que o trabalhador tira o sustento para sua subsistência e de sua família. Sendo assim, o ambiente de trabalho não pode ser um local que lhe cause discriminações por características que possua.

Em relação às leis que proíbem a discriminação nas relações de trabalho, nota-se que é clara a busca por um meio ambiente de trabalho em que não haja discriminação. Isso porque a própria Constituição Federal traz em seu texto o repúdio a qualquer forma de discriminação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem grande importância na atuação quanto às condutas discriminatórias nas relações de trabalho, pois busca promover a igualdade nesse ambiente de labor. Porém, embora no ordenamento jurídico brasileiro a luta contra as condutas discriminatórias nas relações de trabalho seja constante, o processo é lento quanto à aplicação de penalidades em relação à condutas discriminatórias.

Com efeito, a efetivação do direito à garantia de igualdade nas relações de trabalho dependerá do Poder Público, com a adoção de políticas públicas capazes de desempenhar um papel mais efetivo nas normas de proteção às relações de trabalho a fim de que não haja discriminação do trabalhador por motivo de cor, sexo, raça, opção sexual, entre outros.

Os mecanismos de combate à proteção do trabalhador no meio ambiente laboral têm como princípio basilar a igualdade e garantias às oportunidades de emprego, além de servir como ferramenta legal para coibir qualquer conduta discriminatória e, em consequência, garantir a igualdade social.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do trabalho**. 10 Ed. São Paulo: LTr. 2016.

BARROSO, Luiz Roberto. **Fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. São Paulo: Saraiva, 1996.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 06 dez. 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Método, 2014.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no Trabalho: **Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. In.: **Oitbrasil**, p. 69. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf. Acesso em: 27 dez. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Ltr, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 3 Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____ **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. 2º Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELO, Celso Antônio Bandeira. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Cíntia Machado; DORNELES, Leandro do Amaral. **Direito do Trabalho**, 3 Ed. São Paulo: Verbo Jurídico, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 111, de 1958: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em: 15 dez. 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

VICENTE, Paulo, MARCELO Alexandrino. **Manual de direito do trabalho**. 14 Ed. São Paulo: Método, 2010.



Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros

ISSN: 2237-2342 (impresso)

L-ISSN: 2178-2008 (on-line)

Ano IX, Vol.IX, n.34, abr./jun., 2018.

Tramitação editorial:

Data de submissão: 30/04/2018.

Data de reformulação: 15/05/2018.

Data de aceite definitivo: 28/05/2018.

Data de publicação: 20/06/2018

**O PROGRAMA DE INTEGRIDADE EM EMPRESAS
CELEBRANTES DE CONTRATO COM O DISTRITO-FEDERAL:
UMA ANÁLISE À LUZ DA LEI 6.112/2018**

Lúcio Carlos de Pinho Filho¹

Thaina Carvalho Santos Gualberto²

RESUMO

O presente artigo teve como proposição relacionar as boas práticas do *compliance* com a Lei 6.112/2018 implantada no âmbito do Distrito Federal, expondo assim os possíveis efeitos da respectiva lei na gestão pública e nas empresas que participam do processo licitatório. Neste contexto, foi necessário propor uma pesquisa explicativa para entender o contexto da lei e suas implicações com uma análise bibliográfica e documental.

PALAVRAS CHAVE: Programa de Integridade. Lei 6.112/2018. *Compliance*.

ABSTRACT

The purpose of this article was to relate the good practices of compliance to the Act 6.112/2018, implemented within the scope of the Federal District, exposing, therefore, the possible effects of this law on public management and on companies that participate in the bidding process. In this context, it was necessary to propose an explanatory research to understand the context of this law and its implications through a bibliographical and documentary analysis.

KEY WORDS: Integrity Program. Act 6112/2018. *Compliance*.

¹ Mestrando em *Desarrollo Humano* pela FLACSO/Argentina com especializações *lato sensu* diversas. Graduado em Ciências Contábeis pela UnB, com Complementação Pedagógica – Licenciatura em Matemática pela UNIVEN e Curso Superior de Política e Estratégia – CSuPe pela Escola Superior de Guerra – ESG. Professor do curso de graduação em Ciências Contábeis da Faculdade Processus.

² Aluna do curso de graduação em Ciências Contábeis da Faculdade Processus.

1. INTRODUÇÃO

Diante as mudanças ocorridas no cenário global relativamente ao tema de corrupção, as convenções internacionais trouxeram um olhar mais abrangente no que tange prevenção de atos corruptivos, isto é, houve um reconhecimento de que não só cabe o Estado prevenir ações delituosas, mas as empresas privadas também devem atuar de maneira a instigar boas práticas para o alcance de seus resultados.

As convenções internacionais impulsionaram várias iniciativas governamentais para o combate à corrupção com as proposições de evitar e punir empresas que praticaram atos lesivos contra a Administração Pública. Uma delas é a Lei 12.846/2013 que foi determinante para promulgação de outras leis, deste âmbito, criadas regionalmente.

Sabe-se que o Programa de Integridade era obrigatório tão somente a empresas que firmavam Contrato de Leniência com o Estado. Com o advento da lei sobre o Programa de Integridade, na maioria dos estados brasileiros tornou-se obrigatório a adoção do *compliance* em empresas que firmam contrato com a entidade.

Foi promulgada a Lei 6.112/2018, que visa tornar obrigatória a implantação do Programa de Integridade nas empresas que contratarem com a Administração Pública do Distrito Federal. Neste sentido, este trabalho tem o objetivo geral de comparar respectiva lei com boas práticas relacionadas ao tema de *compliance*.

O estudo visa responder a problemática “a Lei 6.112/2018 é alinhada com boas práticas relacionadas com o tema de *compliance*?”. O objetivo geral do trabalho então é comparar a norma com boas práticas aplicáveis a ela e os objetivos específicos são:

- Entender o conceito de *compliance* e sua aplicação no âmbito privado;
- Compreender o que é o Programa de Integridade;
- Contextualizar a Lei 12.746/2013;
- Analisar as peculiaridades da Lei 6.112/2018 e propor boas práticas alinhadas com o *compliance*.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O que é *compliance*

O mercado está em constante mudança e por isso é fundamental implantar programas efetivos para assegurar as necessidades da entidade e para que seu serviço seja seguro e confiável.

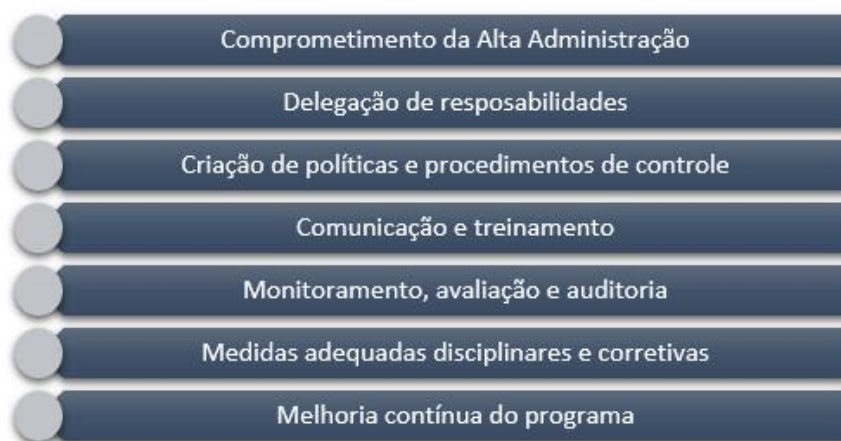
Por conseguinte, o *compliance* é um mecanismo para a prevenção da inobservância da legislação de modo a combater possíveis desvios de conduta, fraudes e além da atuação preventiva o programa protege a integridade da organização. É importante salientar que o programa não elimina as chances da empresa cometer atos ilícitos, mas dirime os riscos da violação de normas.

Segundo Mendes e Carvalho (2017), um efetivo programa de *compliance* baseia-se numa definição de valores éticos e na criação de códigos de conduta com regras que permitam avistar e prevenir falhas no cumprimento de normas, ou seja, nota-se que está relacionado diminutamente com a cultura ou comportamento da empresa, e com tamanha intensidade na implementação de instrumentos específicos para prevenir riscos.

De acordo com Assi et al. (2018), há três distintas áreas no *compliance* para o gerenciamento de procedimentos operacionais. São elas: prevenir, detectar e responder. Para a prevenção de erros a entidade deve implementar políticas e procedimentos formulados principalmente pelo departamento jurídico, para que possua um aporte legal e procedimental efetivo. O nível “detecção” é composto por um complexo de controle de decisões, como controle interno, auditorias contínuas e revisões periódicas sobre as decisões. Por fim, no que tange “responder” corresponde ao cumprimento de algum requisito legal, isto é, implica nas consequências e a conduta que deve ser seguida para reportar os conflitos caso detectado.

Segundo Zymler (2018) há sete elementos centrais que devem ser adotados no programa de *compliance* para que seja efetivo são eles:

Figura 1 - Elementos do *Compliance*



Fonte: Elaborado pelo autor

Desse modo, verifica-se que o sucesso do *compliance* decorre do comprometimento da alta direção para fomentar a comunicação interna e externa de modo a criar canais de comunicação efetivos, monitorar e agir corretamente perante a organização para que sua conduta seja copiada, assim não sendo um mero figurante, mas incorporando-se nas ações do *compliance*.

2.2 A Lei de Combate a Corrupção

A Lei 12.846/2013 ou também chamada de Lei Anticorrupção, foi promulgada em agosto de 2013, vigorou em 29 de janeiro de 2014 e foi regulamentada pelo Decreto 8.420/2015. Ela aborda a responsabilização por atos danosos à Administração Pública, avocando sanções e punições as empresas que cometeram atos danosos, que podem responder objetivamente na área civil ou administrativa.

A proposta lei é o compromisso assumido pelo Brasil nas Convenções Internacionais contra corrupção. As punições vão desde aplicação de multas, declaração de inidoneidade, como também instrumentalizado de acordo, chamado de Acordo de Leniência firmado na hipótese de cooperação na investigação por parte da empresa acusada e/ou ressarcimento dos danos conforme julgado pela Controladoria-Geral da União (CGU) no âmbito do poder Executivo Federal.

2.2.1 Convenções Internacionais

As Convenções Internacionais são um importante instrumento para a provisão de mecanismos efetivos de combate a corrupção. É importante destacar três convenções que foram significativas para a formulação e publicação de leis brasileiras de combate a atos corruptivos.

A Convenção da Organização dos Estados Americanos (OEA), foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo 152, de 25 de junho de 2002 e promulgada pelo Decreto Presidencial 4.410, de 7 de outubro de 2002, é um dispositivo que visa fortalecer o desenvolvimento dos mecanismos de prevenção, detecção e punição de atos corruptivos³.

Já a Convenção da OCDE foi ratificada em 15 de junho de 2000 e promulgada pelo Decreto Presidencial 3.678, de 30 de novembro de 2000. A Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais é um mecanismo que visa suprimir atos de corrupção no ambiente do comércio exterior, assim como adotar recursos que assegurem a colaboração entre os países signatários⁴.

A Convenção da ONU ou também chamada de Convenção de Mérida foi assinada em 9 de dezembro de 2003 e promulgada pelo Decreto Presidencial 5.687, de 31 de janeiro de 2006, pretendeu promover medidas preventivas e efetivas no que tange corrupção de modo a promover a integridade, estabelecendo a obrigatoriedade de prestação de contas e a devida gestão dos assuntos e dos bens públicos⁵.

2.3 O *compliance* na iniciativa privada de acordo com a Lei 6.112/2019

³ CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Convenção da OEA: Convenção da Organização dos Estados Americanos (OEA) promove o fortalecimento dos mecanismos necessários para prevenir, detectar, punir e erradicar a corrupção. Disponível em <<https://www.cgu.gov.br/sobre/perguntas-frequentes/articulacao-internacional/convencao-da-oea>>. Acesso em 24 de maio de 2019.

⁴ CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. A Convenção. Disponível em <<https://www.cgu.gov.br/assuntos/articulacao-internacional/convencao-da-ocde/a-convencao>> Acesso em 24 de maio de 2019.

⁵ NAÇÕES UNIDAS. Convenção das Nações Unidas contra a corrupção. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/dados_portalcgu/PortalCGU/assuntos/articulacao-internacional/convencao-da-onu/arquivos/2007_uncac_port.pdf>. Acesso em 24 de maio de 2019.

Conforme descrito no Decreto 8.420/2015, art. 41, o Programa de Integridade é todo mecanismo e instrumento de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de atos duvidosos irregularidades e a internalização de códigos de ética com a proposição de evitar atos fraudulentos e ilícitos praticado contra a máquina pública.

Assim, é observado que o programa abarca medidas preventivas a corrupção e atos lesivos contra a Administração pública. Segundo Menezes (2018) o *compliance* se distingue do programa de integridade na medida em que o primeiro está ligado com a conformidade com leis, e a integridade com a cultura comportamental. Então o Programa de Integridade é um conjunto medidas preventivas a corrupção e atos lesivos contra a Administração Pública.

No âmbito privado, empresas que fazem compromissos com o Governo, só eram obrigadas a implantar o programa em casos de empresas investigadas pela prática de atos lesivos contra a Administração Pública.

Empresas que lesam a Administração e optam por fazer acordo com o Estado, firmam um Contrato de Leniência, que determina a aplicação ou melhoria do programa de *compliance*, conforme expresso no art. 37 do Decreto 8.420/2015.

No entanto, em vários estados já existem leis regionais que obrigam empresas a aplicar o Programa de Integridade para firmar qualquer acordo em longo prazo com a Administração, como no Rio de Janeiro, que foi o primeiro estado a promulgar norma dessa natureza (Lei Estadual 7.753/2017).

No Distrito Federal, entrou em vigor a Lei nº 6.112, de 02 de fevereiro de 2018. O programa de *compliance* proposto pela respectiva lei é o Programa de Integridade. Em seu art. 3º, o Programa de Integridade tem como objetivo:

- I - proteger a Administração Pública distrital dos atos lesivos que resultem em prejuízos financeiros causados por irregularidades, desvios de ética e de conduta e fraudes contratuais;
- II - garantir a execução dos contratos em conformidade com a lei e com os regulamentos pertinentes a cada atividade contratada;
- III - reduzir os riscos inerentes aos contratos, provendo maior segurança e transparência em sua consecução;
- IV - obter melhores desempenhos e garantir a qualidade nas relações contratuais.

Esta lei é determinada a todas as empresas, independentemente de seu porte, que celebrarem contrato, consórcio, convênio, concessão ou parceria público-privada com qualquer esfera da pública do Distrito Federal.

3. METODOLOGIA

Foi feita uma pesquisa qualitativa com a proposição de expor possíveis efeitos da Lei 6.112/2018 na administração pública e nas empresas que participam do processo licitatório. Neste contexto, foi necessário propor uma pesquisa explicativa para entender o contexto da lei e suas implicações.

Com relação ao tipo de abordagem foi feito um estudo de caso para entender a proposta da lei no Distrito Federal e como ela influi na gestão pública. Para isso foi necessária uma análise bibliográfica para extrair dados conceituais para o referencial teórico e uma análise documental por meio de leis, relatórios, conferências correlatas ao tema para a análise dos resultados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Considerando a Lei 6.112/2018, empresas obrigadas a desenvolver o Programa de Integridade são entidades de qualquer porte mesmo se fundacionais, associações civis ou sociedade estrangeira alocada no território brasileiro.

A lei ainda estabelece a obrigatoriedade para empresas que celebrem contrato na modalidade de tomada de preços, com contrato estimado acima de R\$ 80.000,00 e R\$ 650.000,00, de acordo com o valor do serviço ou obra, mesmo se pregão, com a validade de igual ou superior a 180 dias. Deste modo, as empresas terão este prazo, a contar a partir da data de celebração do contrato, para adotar o programa. Se não respeitado, a entidade poderá sofrer sanções com multas diárias de 0,1%, sobre o valor do contrato atualizado.

Diante dessas proposições percebe-se que há um curto prazo para a adoção, desenvolvimento e adequação do programa. De acordo com as peculiaridades de cada empresa, é necessário um melhor desenvolvimento do programa adequando-o ao cenário da entidade para que seja efetivo e atenda de fato ao objetivo principal.

Nesta perspectiva, observa-se então que a principal prejudicada serão as micro e pequenas empresas, que no ano de 2018 e 2019 representaram 65,04%⁶ de contratos públicos no DF, pois os custos da implementação de um *compliance* efetivo é oneroso e demanda tempo.

Conforme o art. 13 da Lei 6.112/2018 é atribuído ao gestor de contrato as seguintes competências:

- I - fiscalizar a implantação do Programa de Integridade, garantindo a aplicabilidade da lei;
- II - informar ao ordenador de despesas sobre o não cumprimento da exigência na forma do art. 5º desta Lei;
- III - informar ao ordenador de despesas sobre o cumprimento da exigência fora do prazo definido no art. 5º desta Lei.

Neste sentido, foi atribuída ao gestor do contrato a competência de fiscalizar se o programa foi adotado pelo contratante e informar ao ordenador de despesa caso não seja cumprido ou esteja fora do prazo, conforme definido em lei. Porém para avaliar se o *compliance* foi implantado em conformidade é necessário qualificações específicas e conhecimentos sobre o tema, conforme apontado por Pinho Filho (2018). O gestor de contratos já tem diversificadas atribuições que são de tamanha responsabilidade, atribuir mais uma e tão relevante e que exigem conhecimentos particulares, é um grande desafio a ser seguido.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

O Programa de Integridade é um importante mecanismo para a prevenção de corrupção. Com o advento da Lei 12.846/2013 houve uma maior necessidade de atender as exigências legais, para a dissolução da corrupção.

Um efetivo programa de *compliance* traz à tona uma maior responsabilização das ações e decisões da empresa como um todo, por isso é necessária uma maior adequação do programa que demanda tempo.

A Lei Anticorrupção, em consonância com as normas, de âmbito estadual é um instrumento preventivo contra atos fraudulentos que em longo prazo significa um bem comum a todos os cidadãos que utiliza o serviço público, pois o nível de recursos desviados ou fraude serão reduzidos. Por isso é necessárias leis efetivas como prevenção de atos ilícitos.

⁶ MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO. Painel de Compras do Governo Federal. Disponível em: <<http://painelcompras.planejamento.gov.br>>. Acesso em 24 de maio de 2019.

Mediante o exposto e acordando com as proposições discutidas, vê-se a necessidade de propor uma lei que dê prazo de planejamento e adequação do programa de *compliance*, de modo a permitir a livre concorrência entre as empresas, sem o favorecimento de aportes específicos. Também se vê a necessidade de qualificações específicas ao avaliador e julgador público do programa, para que a lei não seja só eficaz na medida do cumprimento do objeto, mas também efetivo na mudança de fato na cultura de ética das empresas.

6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assi, M.; HANOFF, R. V. *Compliance: como implementar*. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

BRASIL. Decreto n. 8.420, 18 de março de 2015. Regulamenta a lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 19 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm>.

BRASIL. Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>.

BRASIL. Lei Nº 6.112, de 02 de fevereiro de 2018. Dispõe sobre a obrigatoriedade da implantação do Programa de Integridade nas empresas que contratarem com a Administração Pública do Distrito Federal, em todas esferas de Poder, e dá outras providências. Brasília, DF, fev. 2018. Disponível em: <http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/3bf29283d9ea42ce9b8fef3d4fa253e/Lei_6112_02_02_2018.html>.

MENEZES, C. *Desafios da implantação do Programa de Integridade pelo setor privado*. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BOAS PRÁTICAS EM CONTRATOS E COMPRAS PÚBLICAS, 2018, Mato Grosso do Sul.

PAULA, M. A. B.; CASTRO, R. P. A. *Compliance, gestão de riscos e combate à corrupção: integridade para o desenvolvimento*. Belo Horizonte: Fórum, 2018. 452 p. ISBN 978-85-450-0473-8.

PINHO FILHO, Lúcio Carlos. *Lei distrital nº 6.112/2018: programa de integridade nas empresas que contratam com o GDF*. In: XXIV Seminário de Atualização de Normas e Procedimentos de Controle Externo – SEMAT. Brasília: TCDF, 2018. Disponível em: <<http://www.tc.df.gov.br/seset/Curso/pcp/app/semat/palestras.html>>.

SILVA, D. C.; COVAC, J. R. *Compliance como boa prática de gestão de ensino superior privado*. São Paulo: Saraiva, 2015. 220 p.

VERÍSSIMO, C.. *Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção*. São Paulo: Saraiva, 2017.



Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros

ISSN: 2237-2342 (impresso)

L-ISSN: 2178-2008 (on-line)

Ano IX, Vol.IX, n.34, abr./jun., 2018.

Tramitação editorial:

Data de submissão: 30/04/2018.

Data de reformulação: 15/05/2018.

Data de aceite definitivo: 28/05/2018.

Data de publicação: 20/06/2018

O LABOR FEMININO E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE¹

Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes²

Iara Cristina Santos de Melo³

Wagna da Penha Lima⁴

RESUMO: Este trabalho apresenta uma análise histórica do direito do trabalho feminino, a fim de apontar os progressos obtidos pela mulher na esfera legislativa, mas também na sociedade. Visou a incitar questionamentos sobre as condições do labor feminino, buscando discutir se a aplicação do princípio da igualdade, incansavelmente defendido por organismos nacionais e internacionais, é a forma primeira de se reconhecer o valor do digno trabalho humano. Concluiu-se que muitos foram os avanços legislativos que permitiram à mulher disputar espaços com os homens, dividindo contratos de trabalho noturno, em locais insalubres e até mesmo com agentes nocivos, antes proibidos por legislações anteriores. Porém, há ainda muito a ser conquistado no tocante ao valor do labor feminino, que, por vezes, ainda é pormenorizado em relação ao trabalho masculino. É preciso buscar-se o cumprimento dos direitos fundamentais, em especial do princípio constitucional da igualdade, diminuindo, assim, a distância entre o legal e o real.

PALAVRAS-CHAVE: Labor feminino. Princípio da igualdade. Avanços legislativos. Direitos fundamentais.

ABSTRACT: This paper presents a historical analysis of the right of women's work in order to point out the progress made by women in the legislative sphere, but also in society. Aimed to incite questions about the conditions of women's work, seeking to dis-

cuss if the application of the principle of equality, tirelessly defended by national and international organizations, is the first way to recognize the value of decent human la-

¹ Artigo Científico apresentado à Coordenação do Núcleo de Estudos Aprofundados e Pesquisa Jurídica (NEAPJUR) do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Processus, como parte integrante dos trabalhos elaborados pelo grupo de Iniciação Científica, sob a coordenação da Prof. Dra. Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes.

² Doutora em Direito Público, pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestre em Economia, pela Universidade de Brasília; Pós-Graduada *Lato Sensu* em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho, pelo CEUB/CESAPE/DF; Graduada em Direito, pela Universidade de Brasília; Letras - Licenciatura em Língua Portuguesa e respectiva Literatura, pela Universidade de Brasília; e Administração, pela Universidade de Brasília; Professora Doutora do Curso de Direito da Faculdade Processus; Coordenadora do Núcleo de Trabalhos de Conclusão do Curso – NTCC do Curso de Direito da Faculdade Processus; Servidora pública do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios; E-mail: dulcemorais@globo.com.

³ Ex-aluna e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa Jurídica do Curso de Direito da Faculdade Processus; Formada em Direito pela Faculdade Processus no ano de 2015; Advogada desde 2016; E-mail: iaracsme-lo@gmail.com.

⁴ Ex-aluna e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa Jurídica do Curso de Direito da Faculdade Processus;

Formada em Direito pela Faculdade Processus no ano de 2015; Advogada desde 2016; E-mail: wagna.lima@hotmail.com.

bor. It was concluded that there were many legislative advances that allowed the women contest spaces with men, sharing night work contracts in unhealthy places and even harmful agents, before prohibited by previous legislation. However, there is still much to be gained in terms of the amount of female labor, which sometimes is also detailed compared to men's work. It is necessary to seek the fulfillment of the fundamental rights, in particular the constitutional principle of equality, reducing the distance between the legal and real.

KEYWORDS: Female labor. Principle of equality. Legislative advances. Fundamental rights.

Introdução

A Constituição Federal de 1988, ao defender o princípio da igualdade entre homens e mulheres, assegurou a todos o acesso às oportunidades de labor. Todavia, nem sempre foi assim. Começou-se a falar em direito do trabalho no período da industrialização, quando os trabalhadores eram obrigados a exercer suas atividades sem qualquer segurança ou remuneração justa por seu serviço. Os homens trabalhavam excessivas horas por dia, sem direito a descanso, equipamento de segurança, tampouco tinham direito a férias ou descanso semanal remunerado. Entretanto, se as condições de trabalho eram desfavoráveis aos homens, às mulheres poderiam ser piores, pois os empregadores não propiciavam pausas para descanso, repouso pré e pós parto nem intervalo para amamentação de seus filhos, muitas vezes recém-nascidos. Então, foram nessas circunstâncias que os trabalhadores decidiram lutar, realizando manifestações e pressionando os patrões e o Poder Legislativo para que fossem criadas melhores condições de trabalho e de vida aos trabalhadores.

A construção histórica do direito do trabalho da mulher, todavia, deu-se de forma desvinculada ao Direito do Trabalho, haja vista que, com o passar dos anos, surgiram direitos e garantias que aprimoraram as condições do trabalho masculino, enquanto o trabalho feminino foi crescendo à mercê de regras que mais tolhiam do que incentivavam. Hoje, resta claro o mérito da legislação de proteção à mulher. Contudo, ainda são questionáveis as justificativas que ensejaram suas criações, como por exemplo, a proibição de mulheres em trabalhos noturnos ou insalubres, sob o real interesse de manter os postos masculinos de ofícios e, conseqüentemente, a exclusão da mulher no mercado de trabalho.

Não obstante, ressalta-se o aparecimento de um novo ordenamento jurídico, ou melhor, uma nova fase legislativa e jurídica em relação ao direito do trabalho da mulher, que promoveu sua entrada nos mais diversos espaços da economia, atuando progressivamente em tais setores. Revela-se, assim, a importância em acompanhar a evolução do Direito, na medida em que esse deve refletir as mudanças sociais e as velhas condutas de discriminação que se mostram, hoje, travestidas de novas medidas de proteção.

Este artigo busca despertar no leitor o interesse sobre o assunto, de modo a questionar a atuação dos três poderes, em relação à criação de medidas igualitárias entre homens e mulheres, sobretudo contribuir para acordar a sociedade que, ao eleger seus representantes, tornam-se legítimos pleiteadores do efetivo serviço público, em prol de um Estado Democrático de Direito.

1. A evolução do direito ao labor feminino

A discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho é algo que ocorreu, no passado, e ainda se verifica com frequência, desde o momento em que ela decidiu buscar seu lugar nos meios de produção e passou a competir com o público masculino dominante do mercado. Embora esta disputa tenha se acirrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, a segregação de profissões baseada no critério do sexo já era recorrente desde os primórdios da sociedade. No período colonial do Brasil, as mulheres compunham uma pequena parcela do total de colonos que vinham tentar a sorte na terra nova. Nessa época, havia mão de obra masculina e feminina, muito embora fosse o auge do período da exploração do labor escravo, que era considerado mais econômico para os senhores do engenho. De acordo com Léa Calil, “muitas delas, **as colonas**, órfãs enviadas de Portugal justamente para povoar as novas terras, tinham como único papel social o de esposa. A expressão “branca para casar, negra para trabalhar”, corrente na época, traduz bem essa mentalidade”.⁵(Grifo acrescido)

Neste contexto, além da discriminação sofrida pelo fato de serem mulheres, havia ainda a discriminação pela cor da pele. As negras eram consideradas escravas e as brancas só serviam para o papel social de esposa. As mulheres casamenteiras eram tolhidas de tal forma que trabalhar ou mostrar sua vaidade era considerado desonra para a sociedade, pois a servidão ao seu marido era associada à sua fidelidade. Então, as mulheres vinculadas aos preceitos de castidade, honra, fidelidade e outros, se preservavam

⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 20.

diante de seu ciclo social, para que um dia pudessem se casar e permear os ensinamentos que lhes foram passados. É como relata Leila Algranti, ao destacar que “a honra para a solteira era sinônimo de castidade e, para a casada, ela se apresentava revestida de fidelidade ao marido”.⁶ Daí se perceber que trabalhar não era uma opção válida para a época.

Cabe ressaltar a existência de dicotomias nas comunidades, pois existiam mulheres honradas e dedicadas aos maridos, mas havia também mulheres rebeldes, destinadas a quebrar tabus, as quais eram consideradas desonradas.⁷ Daí os relatos de que houve grande colaboração feminina na época da colonização, pois as mulheres passaram a desempenhar funções reconhecidamente masculinas, como, por exemplo, a tecelagem, a panificação, entre outras⁸.

Com a proclamação de Independência, em 1822, o Brasil tornou-se Império. A escravidão permaneceu, nessa época, e a mulher continuou vinculada aos mandos do marido, sem sequer adquirir o direito ao voto, ou ao menos à educação, e, assim, a maior parte da população feminina permaneceu analfabeta. Maria Lygia Quantin de Moraes, apud Augusto Buonicore, em relação à condição da mulher, prevista no Código Civil de 1916, assim descreve:

Com o casamento, a mulher perdia sua capacidade civil plena. Cabia ao marido a autorização para que ela pudesse trabalhar, realizar transações financeiras e fixar residência. Além disso, o Código Civil punia severamente a mulher vista como ‘desonesta’, considerava a não virgindade da mulher como motivo de anulação do casamento [...] e permitia que a filha suspeita de ‘desonestidade’, isto é, manter relações sexuais fora do casamento, fosse deserdada⁹.

⁶ ALGRANTI, Leila Mezan. *Honradas e Devotas: Mulheres da Colônia*. Rio de Janeiro: Edunbr, 1993, p. 110-111.

⁷ REIS, Andreia Mocelin; PELLANDA, Gabriela; SILVA, Graciele Santos da; REMPEL, Luciane; SILVA, Tássia Taiana. *MULHERES: Sociedade Colonial, Época do Império e nos dias atuais*. In: *PUC/PR*, p. 3.. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2004/anaisEvento/Documentos/CI/TC-CI0036.pdf>> Acesso em: 12 abr. 2016.

⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 21.

⁹ BUONICORE, Augusto. *As mulheres e os direitos políticos no Brasil*. Publicado em 8 de Março de 2009. In: *Portal Vermelho*. Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=2115> Acesso em: 12 abr. 2016.

Então, diante da própria lei vigente à época, a mulher era tão fragilizada e menosprezada que necessitava de um pai ou marido para gerenciar seus interesses. A respeito, Maria D’Incao assevera:

Durante o século XIX, a sociedade brasileira sofreu uma série de transformações: a consolidação do capitalismo; o incremento de uma vida urbana que oferecia novas alternativas de convivência social; a ascensão da burguesia e o surgimento de uma nova mentalidade – burguesa – reorganizadora das vivências familiares e domésticas, do tempo e das atividades femininas; [...]

Presenciamos ainda nesse período o nascimento de uma nova mulher nas relações da chamada família burguesa, agora marcada pela valorização da intimidade e da maternidade. Um sólido ambiente familiar, o lar acolhedor, filhos educados e esposa dedicada ao marido, às crianças e desobrigada de qualquer trabalho produtivo representavam o ideal de retidão e probidade, um tesouro imprescindível¹⁰.

Quanto à mulher burguesa, não lhe restava nada além da devoção ao marido e à criação dos filhos. Todavia, havia mulheres pobres, viúvas ou advindas de famílias falidas, que aceitavam fazer doces por encomendas, arranjos de flores e bordados a crivo, bem como dar aulas de piano e solfejo, para, desta forma, ajudar na subsistência de seu lar. Com efeito, mesmo realizando atividades desvalorizadas, estas mulheres sofriam o preconceito de toda a sociedade e, em resposta a essa discriminação, realizavam seus serviços em nome de terceiros, pois o pensamento recorrente à época era que a mulher não necessitaria nem poderia ganhar seu próprio dinheiro¹¹.

Nesse período de pobreza, as mulheres da classe baixa tinham que lutar pelo seu sustento e de sua família, motivo porque se envolviam em atividades de costura, renda e lavagem de roupas ou se uniam aos seus pais, irmãos ou maridos e desempenhavam as mesmas funções na fazenda, exercendo o trabalho de torar madeira, carregar lenha, plantar, dentre outras atividades¹². Cabe ressaltar que, como o Brasil era um país essencialmente agrário, ainda não havia leis que resguardassem os direitos do trabalhador, o que permitia a exploração descabida dos quinteiros do café em relação a seus empregados. Sobre isso, Léa Calil destaca que:

¹⁰ D’INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In: PRIORI, Mary Del. (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006, p. 223.

¹¹ FALCI, Miridan Knox. Mulheres do sertão nordestino. In: PRIORI, Mary Del. (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006, p. 249-250.

¹² Op. cit., p. 250.

[...] Desta maneira, muito embora se possa falar em trabalho da mulher, não é possível ainda se falar em um direito do trabalho, muito menos em um direito do trabalho da mulher, pois a necessidade de regulamentação legislativa do trabalho apenas surgiu, ao longo da história, em praticamente todos os países ocidentais, quando se tornou expressivo o emprego de mão-de-obra assalariada na indústria. E, desde então, se nota a divisão imposta pelo gênero ao trabalho.¹³

Assim, verifica-se que as condições de trabalho vivenciadas no Brasil Império não eram adequadas ao trabalhador, fosse ele homem ou mulher, pois visualizando o cenário ao qual ele estava vinculado, compreende-se que os quinteiros do café, exploradores de mão-de-obra escrava e precariamente assalariada, não dariam qualquer subsídio para que o trabalho se desenvolvesse de forma justa e segura. Logo, constata-se que o papel da mulher, até então, era desenvolvido sob todos os tipos de discriminação e desrespeito, fosse por ser mulher, negra, pobre ou até mesmo rica. A mulher desse período não possuía voz, mas aquelas que se rebelavam iniciaram o movimento para a conquista de seu espaço nos governos que se seguiram.

Com a Proclamação da República, em 1889, e a anterior publicação da Lei Áurea, em 1888, não mais existiram escravos no país, que, libertados, foram praticamente lançados à rua, sem terras, sem dinheiro, sem instrução e sem profissão¹⁴. Assim, tornou-se intensa a imigração de estrangeiros no Brasil e muitos deles eram mulheres que, contagiadas com os ideais iluministas gerados na Europa, imigraram com o intuito de trabalhar e sustentar suas famílias, porém, como o contexto brasileiro era diferente do europeu, ainda enfrentaram o famigerado preconceito.

Desse modo, com a primeira Revolução Industrial, vieram também as questões sociais, como os baixos salários, as longas jornadas e as precárias condições de vida, mas as mulheres começaram a ter suas profissões e foram convocadas em massa para a produção industrial e caseira. Maria Matos e Andrea Borelli alegam que, em meados de 1912, 70% da produção têxtil era realizada por mulheres.¹⁵ Acerca desse contexto, explica Léa Calil:

No início da industrialização do país, a mão-de-obra feminina era empregada em larga escala. Todavia, as mulheres eram empregadas exa

¹³CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 23.

¹⁴ AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 15.

¹⁵MATOS, Maria Izilda & BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi & PEDRO, Joana Maria (org.). *Nova história das mulheres*. São Paulo: Contexto, 2012, p. 128.

tamente em ramos que se utilizavam de menor mecanização, o caso de setores como fiação, tecelagem. As indústrias mais mecanizadas, como as de metalurgia, calçados e mobiliário, tinham suas vagas ocupadas por homens. E nem todas as mulheres saíam de casa para trabalhar; era prática comum que indústrias de peças de vestuário, alfaiataria e sacaria contratassem costureiras para efetuar seus trabalhos em casa.¹⁶

Com isto, nota-se que, para ser considerado como labor feminino, à época, o trabalho não poderia ser baseado em normas de mecânica, pois o entendimento era que as mulheres não teriam capacidade de manusear as máquinas, restando essa atividade somente para os homens. Sobrava, assim, a fiação e a tecelagem para as mulheres. Em relação à jornada de trabalho excessiva, essa não escolhia gênero, pois as horas trabalhadas em excesso castigavam tanto homens quanto mulheres, fossem eles adultos, crianças ou idosos.

Somente em 1912 surgiu o primeiro Projeto do Código do Trabalho, o qual inovou em alguns aspectos ao tratar sobre normas de proteção à mulher no ambiente de trabalho, dentre eles, a limitação no horário de trabalho, a concessão de licenças para antes e depois do parto, a dispensa de autorização do marido como requisito para que a mulher começasse a trabalhar, entre outros direitos. Tal projeto, à época considerado renovador, causou estranheza aos parlamentares do Congresso Nacional, e sua aceitação não foi positiva, resultando numa discussão que resistiu trinta anos e jamais foi aprovado¹⁷.

Todavia, os governos passaram a enxergar a necessidade de regulamentar normas que preservassem a mulher, como indivíduo frágil, porém capaz de trabalhar e se sustentar. Então, em 1917 criou-se a Lei nº 1.596, que foi a primeira lei de âmbito estadual, em São Paulo, de proteção à mulher operária, a qual instituiu o Serviço Sanitário do Estado e proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e primeiro puerpério,¹⁸ caracterizando-se essa lei como primeira norma de proteção à mulher no ambiente de trabalho.

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluída no Tratado de Versalhes pela Conferência de Paz, que deu fim à Primeira Guerra Mundi-

¹⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. cit., p. 27.

¹⁷ MENDES, Raphaella. A luta pelos direitos trabalhistas das mulheres. Publicado em 1 de outubro de 2013. In: *Jornal A verdade*. Disponível em: <<http://averdade.org.br/2013/10/luta-direitos-trabalhistas-mulheres/>> Acesso em: 25 abr. 2016.

¹⁸ BRASIL. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. *Lei 1.596 de 1917*. Disponível em <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>> Acesso em 25 abr. 2016.

al¹⁹. A OIT surgiu com o intuito de universalizar as leis trabalhistas, baseando-se nas ideologias políticas, onde o trabalho justo assegura a paz mundial, humanitária, destacando a erradicação da miséria e da injustiça causada pelas relações de trabalho, e a econômica, que preza a melhoria das condições econômicas em escala nacional. Assim, as convenções da OIT buscam promover a igualdade entre os trabalhadores e empregadores, observadas suas desigualdades nas condições de trabalho, para que assim diminuam as diferenças socioeconômicas do mundo²⁰.

As Convenções nº 3 e 4 da OIT, ambas de 1919, foram as primeiras que abarcaram os direitos da mulher trabalhadora. A Convenção nº 3 previa o direito da gestante e do nascituro, sendo melhor exemplificado com o art. 3:

Art. 3. Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma família, uma mulher

- a- Não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas, depois do parto;
- b- Terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante exibição de um atestado médico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro de seis semanas;
- c- Receberá, durante todo o período em que permanecer ausente, em virtude dos parágrafos (a) e (b), uma indemnização suficiente para a sua manutenção e a do filho [...].²¹

Já a Convenção nº 4 proibia o trabalho noturno da mulher, sem distinção de idade, ou em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, com exceção se o trabalho se realizasse em estabelecimentos onde seriam somente empregados de uma mesma família.

Em 1923 o Departamento Nacional de Saúde Pública, por meio do Decreto nº 16.300, de âmbito federal, possibilitou às mulheres, empregadas em estabelecimentos comerciais ou industriais, o descanso de trinta dias antes e depois do parto, além de facultar a amamentação de seus filhos, sem determinar o período do intervalo, e dispôs

¹⁹ AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 17.

²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - LISBOA. *A história da OIT: o trabalho não é uma mercadoria*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01a_pt.htm> Acesso em: 27 abr. 2016.

²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 3 de 1919*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>> Acesso em: 27 abr. 2016.

acerca da criação de creches e salas de amamentação perto dos locais de trabalho, dentre outros direitos²².

Em 17 de maio de 1932 foi publicado o Decreto nº 21.417-A, que regulamentou o trabalho da mulher em alguns estabelecimentos, determinando certas limitações quanto ao trabalho noturno, atividades insalubres e perigosas. O referido decreto também garantiu a igualdade salarial independentemente de gênero e trouxe proteção à maternidade.²³ Entretanto, o que pareceu um avanço legal concedido às mulheres, tornou-se um peso, pois, embora a lei as visse como legítimas detentoras de capacidade laboral, os patrões não tinham esse entendimento, eis que, visando somente o lucro, atravancavam a modificação cultural trazida pelo avanço das novas legislações. Acerca do tema, aduz Léa Calil que

Outro dado interessante, na contramão do pensamento dominante, é que a expulsão das mulheres dos postos de trabalho das fábricas se deu pari passu ao surgimento de uma legislação de proteção ao trabalho. Trazemos dos bancos escolares a ideia de que a entrada das mulheres no mercado de trabalho se deu de maneira gradual e contínua. Não foi assim. Na exata medida em que os movimentos operários conseguem pressionar por leis que lhes dêem mínimas garantias, as mulheres vêm sendo substituídas pela mão-de-obra masculina.²⁴

Com o advento da Constituição de 1934, o país auferiu garantias trabalhistas em seu texto constitucional no que tange ao direito laboral feminino, como a igualdade de salários entre homens e mulheres, a censura do trabalho da mulher em locais nocivos (insalubres), recesso pré e pós parto sem prejuízo salarial ou empregatício (estabilidade), dentre outros benefícios. A referida Constituição designou, também, serviços estatais em prol da maternidade, tais como a implementação da previdência social para a sua assistência²⁵.

No entanto, com a Constituição de 1937, instituída com o Golpe de Estado de Getúlio Vargas, houve um retrocesso, pois, embora a Carta Magna assegurasse assistência médica à mulher gestante e mantivesse a proibição de seu trabalho em locais insalu-

²² CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 18.

²³ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Decreto nº 21.417-A de 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 27 abr. 2016.

²⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 27.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 617.

bres, a Constituição não recepcionou direitos quanto à estabilidade gravídica e a isonomia salarial entre homens e mulheres. Tal omissão repercutiu no Decreto-lei nº 2.548 de 1940, que previa a possibilidade da mulher receber até 10% menos que homens. A propósito, informa Léa Calil que

A Constituição Federal de 1934 inovou ao assegurar a isonomia salarial entre homens e mulheres. Porém, a Carta de 1937 não repetiu esta garantia em seu texto e, desta maneira, abriu a possibilidade de que mulheres viessem a receber salários inferiores àqueles pagos aos homens. E foi o que, efetivamente, ocorreu. Em 30 de agosto de 1940 foi promulgado o decreto-lei n.º 2.548 que permitia que à mulher empregada fosse pago dez por cento menos do valor fixado para o salário mínimo.²⁶

Essa omissão legislativa mais uma vez legitimou a inferioridade do labor feminino frente ao masculino, haja vista que “os salários inferiores pagos às mulheres poderiam contribuir para o desemprego da força de trabalho masculina, já que a opção pelo trabalho da mulher seria mais econômica para o capital”.²⁷ Então, em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para tentar organizar o crescimento desordenado da legislação trabalhista, reunindo todos os textos legais existentes. Na CLT foi criado um capítulo que trata “Da Proteção do trabalho da Mulher”, reunindo garantias como a equiparação salarial, a proibição de realizarem atividades em locais considerados perigosos e inadequados à sua condição física, a vedação do trabalho noturno, dentre outros direitos. Mencionada lei normatizou também a licença maternidade e o encargo da criação de creches no local de trabalho.²⁸

Segundo Sérgio Martins, a Constituição de 1946 manteve os direitos já adquiridos, como a igualdade salarial entre os sexos, a proibição do trabalho feminino em locais insalubres, a concessão do recesso remunerado antes e depois do parto, dentre outros benefícios, como a assistência médica à gestante e a previdência social²⁹. Já em 1962 foi promulgada a Lei nº 4.121, denominada Estatuto da Mulher Casada. Com o advento desta lei, a mulher obteve autonomia de si e tornou-se capaz, adquirindo capacidade civil para reger seus interesses sem estar subordinada ao marido. Acerca disso, assim afirma Sérgio Martins:

²⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi, Op. cit., p. 1.

²⁷ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. In: *SciELO: cadernos pagu* n. 26, janeiro-junho de 2006, pp. 405-430. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> Acesso em: 29 abr. 2016.

²⁸ MATOS, Maria Izilda & BORELLI, Andrea. *Espaço feminino no mercado produtivo*. In: PINSKY, Carla Bassanezi & PEDRO, Joana Maria (org.). *Nova história das mulheres*. São Paulo: Contexto, 2012, p. 141.

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 617.

O Código Civil de 1916 era proveniente de um sistema patriarcal em que a mulher era tratada como incapaz. O art. 446 da CLT adotava essa orientação ao “presumir autorizado” o trabalho da mulher casada. Em caso de oposição conjugal, poderia a mulher recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente. Essa situação modificou-se com o Estatuto da Mulher Casada [...] deixando a mulher de ser incapaz. Por fim, o art. 446 da CLT foi revogado pela Lei nº 7.855/89.³⁰

Não restam dúvidas de que a citada lei merece destaque, pois ela marca o ponto final da submissão jurídica da mulher perante seu marido. Na sequência, é possível se verificar acentuada mudança na história do trabalho feminino.

Com a Constituição de 1969, e a posterior Emenda Constitucional nº 1, estabeleceu-se a impossibilidade da diferenciação dos salários baseado no gênero, cor ou estado civil, bem como os critérios para a sua admissão ao trabalho, e, em se tratando da licença maternidade, a Lei nº 6.136 de 1974 transferiu o ônus que pertenceria à empresa para a Previdência Social, com o intuito de incentivar a contratação das mulheres e garantir seu espaço no mercado de trabalho. A doutrina de Léa Kalil é no sentido de que a EC nº 1 trouxe mudanças tão significativas à Constituição de 1969 que ela poderia ser considerada uma nova Constituição.³¹

De acordo com Sérgio Martins, a partir da Lei nº 5.673/71, foi concedida à mulher a possibilidade de exercer o trabalho noturno em atividade de processamento de dados, em indústrias e manufaturados de couro que obtinham acordos de exportação autorizados pelos órgãos responsáveis e, a partir da Lei nº 6.136/74, atribuiu o ônus da licença maternidade à Previdência Social, estimulando a contratação feminina por parte das empresas privadas.³²

Necessário se faz destacar que a OIT interferiu positivamente na evolução legal dos direitos sociais, em especial no direito da mulher, na medida em que, ao pressionar o Brasil na ratificação de suas convenções, possibilitou a ampliação do mercado de trabalho feminino e a criação de políticas de proteção à mulher, como, por exemplo, a Convenção nº 103, que viabilizou a lei nº 6.136/74, de amparo à maternidade.³³

³⁰ Op. cit., p. 619.

³¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 42.

³² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 618.

³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- BRASIL. *Convenção nº 103 de 1952*. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/node/524#_ftn1>. Acesso em: 15 mai. 2016.

Finalmente, com a vinda da Constituição de 1988, consolidaram-se diversos direitos de proteção e promoção à mulher no ambiente de trabalho. Léa Calil destaca que a Lei Maior “primou por assegurar a igualdade entre homens e mulheres, apenas diferenciando onde a desigualdade se faz patente, como é o caso da maternidade”.³⁴

O arcabouço constitucional trouxe em seu artigo 7º um rol de direitos sociais que, em relação ao tema em questão, merecem destaque o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), nos seus incisos XIII, XX, XXX e art. 10, II, b, que abaixo se transcreve:

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

[...]

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

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

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

[...]

ADCT, Art. 10, II, b. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Desse modo, evidencia-se a atenção do poder legiferante à proteção da mulher, sua capacidade física relacionada ao tipo de atividade,³⁵ e sua função natural, a maternidade. Assim, confere à mulher o direito ao labor, ressaltando seu papel norteador dentro da sociedade. Vale dizer que, ao refletir sobre essa missão igualmente importante, que é a criação dos filhos, o legislador optou por criar normas que equiparassem homens e mulheres, não somente na questão salarial, como cita o inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal, mas também no quesito previdenciário, por exemplo, como demonstra o art. 201 da Carta Magna:

³⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 2. Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 15 mai. 2016.

³⁵ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 15 mai. 2016.

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

[...]

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

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

[...]

§ 7º. É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher [...].

Neste contexto, verificou-se que a contribuição previdenciária regular partia da premissa que o trabalhador estivesse trabalhando continuamente. Mas, de modo geral, a produtividade feminina não se desenvolve de forma contínua ao longo de sua vida, principalmente em detrimento da maternidade e, embora existam artifícios legais que protejam a mulher neste período, como a licença-maternidade e a estabilidade, estes benefícios se mostram limitados, haja vista o papel primordial da mulher, não somente no período do nascimento de seu filho, mas no da primeira infância³⁶. A respeito do tema, ressalta Cristiane Lopes:

Vale ressaltar que o cuidado dos filhos é uma forma de trabalho. Um trabalho essencial para a reprodução da sociedade que é realizado majoritariamente por mulheres, que o exercem sem receber remuneração. Como é um trabalho exercido em favor da sociedade, e como não é remunerado, não seria razoável impor a incidência de contribuição previdenciária.

[...]

A regra em comento deve ser interpretada como uma “compensação” à mulher trabalhadora, uma tentativa de promover a igualdade de fato a partir do Direito. Essa é uma interpretação comprometida com a me-

³⁶ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Scielo: cadernos pagu* n. 26, janeiro-junho de 2006, p. 405ss. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> Acesso em: 29 abr. 2016 .

hora da condição social da mulher, e consciente do árduo caminho percorrido até aqui, e isso a faz mais consistente.³⁷

Em seguida, no ano de 1989, houve uma alteração à CLT, pois com a adoção da Lei nº 7.855, foi permitido à mulher o trabalho noturno em qualquer estabelecimento, garantido o adicional noturno de 20% sobre a hora diurna, isto é, “enquanto para o trabalho diurno 1 hora equivale a 60 minutos, no trabalho noturno equivale apenas 52 minutos e 30 segundos, ou seja, a cada 7 horas trabalhadas no período noturno, são computadas 8 horas de serviço”³⁸. Esse instituto valorizou o trabalho de homens e mulheres que se dispunham a realizá-lo no período da noite, haja vista ser um trabalho que desgasta mais fisicamente, pois muda o relógio biológico do trabalhador, acarretando-lhe potenciais problemas de saúde, como a alteração da pressão arterial, produção hormonal, atividades dos órgãos, dentre outros fatores. Justamente por essas razões de cunho fisiológico foi concedido ao trabalhador o adicional noturno, com o intuito de ponderar economicamente os danos ocasionados.

Todavia, na medida em que evoluía a *mens legislatoris*, quanto às condições da mulher, o mercado de trabalho, sorrateiramente, passou a criar meios de excluí-la do ambiente laboral. Empregadores passaram a exigir atestados de infertilidade e testes de gravidez como requisito para aceitação feminina em seus estabelecimentos, diminuindo, assim, o número de admissões de trabalhadoras do sexo feminino³⁹. Tal prática abusiva do empregador, porém, teve sua conduta vetada pela Lei nº 9.029/95, como se pode verificar no ensinamento de Léa Calil:

A referida lei criminalizou a conduta do empregador que exigisse teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado gravídico. Também foi considerado crime a adoção de quaisquer medidas, por iniciativa do empregador, que configurassem indução ou instigamento à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade, assim não entendido o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).⁴⁰

³⁷ Op. cit., p. 405ss.

³⁸ ADICIONAL NOTURNO. In: *Kerdna Produção Editorial LTDA*. Disponível em: < <http://adicional-noturno.info/>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

³⁹ CALIL. Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 2. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 17 mai. 2017.

⁴⁰ CALIL. Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 2. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 17 mai. 2017.

Com efeito, percebe-se o progresso do direito em relação à situação do labor feminino no mercado de trabalho. As leis, que outrora se mostraram omissas e, por vezes, excludentes de postos de trabalho, hodiernamente ostentam um caráter não somente protetivo, no diz respeito a sua natureza, mas promocional, incentivando a inserção da mulher em todos os campos de produção, em trabalhos com mais alto nível de tecnologia, fato que seria inimaginável há algumas décadas.

Todavia, o progresso legislativo não cessou por aí. Em 1999 editou-se a Lei nº 9.799, que acrescentou artigos no capítulo III da CLT, com o intuito de reparar as condições referentes à formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher⁴¹. Vale lembrar que a CLT foi criada em 1943, no governo de Getúlio Vargas, e que, embora tenha sido um benefício governamental dado aos trabalhadores, alijava as mulheres de condições decentes de trabalho, como, por exemplo, a equiparação salarial. Importante trazer à baila tais modificações, a partir do referido texto legal:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

SEÇÃO I Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher

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

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;

⁴¹Op. cit., p. 3.

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.

"Art. 392. § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.⁴²

Depreende-se dessa alteração à CLT que o legislador teve cautela ao repensar a condição feminina no ambiente de trabalho. Conferiu-lhe o acesso igualitário às vagas do mercado, bem como proibiu a emissão de chamadas de emprego que privilegiassem sexo, idade, cor ou situação familiar, a recusa de emprego, sua promoção ou dispensa em razão dos critérios citados acima, bem como a demissão da empregada gestante, dentre outras proibições.⁴³

Ademais, com a publicação da Lei nº 10.421/2002, que introduziu o art. 392-A à CLT, ampliou-se às mães adotivas a garantia da licença-maternidade e a paridade de direitos entre filhos concebidos dentro e fora do casamento. Estabeleceu-se a licença-maternidade em “relação direta à idade da criança: assim, no caso de crianças até um ano, a mãe adotiva terá direito a 120 dias de licença; crianças entre 1 e 4 anos geram o direito a 60 dias; e crianças entre 4 e 8 anos, 30 dias de licença”⁴⁴. Porém, destaca Léa Calil que “errou o legislador ao promover a inversão proporcional do tempo da licença

⁴²BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 19 mai. 2016.

⁴³CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 3. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 19 mai. 2016.

⁴⁴CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 3. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 19 mai. 2016.

em relação à idade da criança. A adaptação de uma criança mais velha a um lar adotivo não será mais simples do que de uma tenra idade”.⁴⁵ Assim, ao perceber a desigualdade jurídica criada entre as mães naturais e as adotivas, o legislador cancelou, a partir da Lei nº 12.010/10, os parágrafos referentes aos períodos divergentes da licença-maternidade, de acordo com a idade da criança.⁴⁶

Outrossim, com o intuito de propiciar à criança o aconchego prolongado da presença de sua mãe, foi criada em 2008 a Lei nº 11.770, conhecida como “Programa Empresa Cidadã”, que possibilita a ampliação voluntária do salário-maternidade pago pela empresa, e não pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), como ocorre com os pagamentos referentes aos quatro meses do benefício. Durante o gozo desse, a empregada terá direito à remuneração integral, porém a aderência ao programa será opcional às empresas que desejarem deduzi-lo de impostos federais. Vale ressaltar que a norma valerá somente para empresas que têm tributação sobre o lucro real, excluindo, então, empresas que tributam sobre o lucro presumido ou estão vinculadas ao Simples Nacional,⁴⁷ que trata das microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que possuem tratamento tributário diferenciado, mediante regime único de arrecadação, inclusive obrigações acessórias.⁴⁸ Importante destacar que a lei abrange também as mães adotantes, mas peca ao desrespeitar o princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro, que é o princípio da isonomia, ao especificar que tal benefício se aplique somente às mães empregadas de determinadas empresas, excluindo, assim, as demais trabalhadoras urbanas e rurais⁴⁹.

Neste interim, merece destaque a edição da Lei nº 11.340 de 2006, denominada “Lei Maria da Penha”, que protege mulheres da violência familiar e doméstica e possibilita a manutenção do vínculo trabalhista, e seu afastamento, mediante a suspensão do contrato de trabalho, por até seis meses. No entanto, referida norma destaca que não será obrigação da empresa ou do INSS o pagamento de qualquer provento à empregada,

⁴⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 61.

⁴⁶ SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 13. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011, p. 335.

⁴⁷ NICKLAS, Chris. O que é a empresa cidadã. Publicado em 16/09/2014 no endereço eletrônico *Amentar é*. Disponível em: < <http://www.amamentareh.com.br/empresa-cidada-2/>>. Acesso em: 19 mai. 2016.

⁴⁸ EQUIPE PORTAL TRIBUTÁRIO. *Simples Nacional*. Disponível em: < <http://www.portaltributario.com.br/guia/simplesnacional.html>>. Acesso em: 19 mai. 2016.

⁴⁹ BACHUR, Tiago Faggioni; VIEIRA, Fabrício Barcelos. A (in)aplicabilidade prática da Lei nº 11.770/08 (salário-maternidade). In: *Jus Brasil*. Disponível em: <<http://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1150350/a-in-aplicabilidade-pratica-da-lei-n-11770-08-salario-maternidade-tiago-faggioni-bachur-e-fabricio-barcelos-vieira>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

ensejando a suspensão somente na impossibilidade de exigir cláusula pactuada no contrato de trabalho.⁵⁰ Embora o citado diploma seja um avanço para o direito à integridade e à vida da mulher, ainda se percebem falhas em sua execução, como, por exemplo, a competência para julgar as lides decorrentes de tais fatos jurídicos.

Posteriormente, em 2016, houve a promulgação da Lei nº 13.271, que proíbe a revista íntima em funcionárias no local de trabalho e em ambientes prisionais, ocasionando uma multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para o empregador que violar esse direito. Vale dizer que o referido instituto fere não somente os princípios da dignidade da pessoa humana, mas também o da honra, privacidade, dentre outros preceitos. Entretanto, o mencionado diploma falhou quando não estendeu este direito aos homens, tratando somente da revista feminina, pois o direito está inserido no âmbito do direito laboral, como um todo, e não deve ser interpretado apenas como um direito de gênero.⁵¹

Verifica-se, portanto, que a inserção da mulher no mercado de trabalho deu-se de forma lenta e gradativa, pois, na medida em que o Estado proporcionava formas para a sua inclusão, também se tornava algoz dos direitos já adquiridos e os eliminava. No entanto, a Constituição de 1988 veio garantir a igualdade entre homens e mulheres, ao dispor que “todos são iguais perante a lei” e “homens e mulheres são iguais em direitos e deveres”, estabelecendo, assim, um dos princípios mais relevantes do ordenamento jurídico brasileiro – o princípio da igualdade – princípio esse que sustenta o Estado Democrático de Direito.

2. O princípio da igualdade e o trabalho da mulher

Prefacialmente, necessário dizer que princípio é a norma basilar de toda estrutura jurídica de um território. A partir dele, criam-se leis que possibilitam o efetivo exercício dos direitos fundamentais e sociais do homem. Segundo Celso de Melo,

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que presi-

⁵⁰ CORBELLINI, Tanise. Lei Maria da Penha: garantia trabalhista. In: *Jus Navigandi*. Teresina, ano 18, n. 3546, 17 mar. 2013, p. 1. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23959>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

⁵¹ DIAS, Paulo Roger Roseno. Lei 13.271/2016- Proibição da revista íntima em funcionárias e clientes do sexo feminino. In: *Jus Brasil*, p. 1. Disponível em: <<http://drpaulorogerrdias.jusbrasil.com.br/artigos/325773449/lei-13271-2016-proibicao-da-revista-intima-em-funcionarias-e-clientes-do-sexo-feminino>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

de a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.⁵²

Percebe-se, então, que ao versar sobre princípios, o ordenamento jurídico impõe a aplicação de condutas que alcancem a efetiva justiça, ao tratar a todos de forma igual, ou de forma desigual, na medida de suas desigualdades.⁵³ No que tange ao princípio da igualdade, seus efeitos implicam em diversos campos, primeiramente limitando o Executivo, ao criar leis que vinculem a todos os cidadãos, independentemente do destinatário dos seus efeitos; posteriormente limitando os intérpretes da lei, sobretudo as autoridades públicas, na aplicação e criação efetiva da igualdade; e, por último, a limitação ao particular, em se utilizar de práticas discriminatórias com base na religião, raça, sexo, idade, dentre outros aspectos.⁵⁴

Importante salientar que, ao originar a Carta Magna de 1988, o legislador inseriu diversos artigos, dentre eles, o princípio da igualdade no art. 5º, que prevê que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição”, o art. 7º, inciso XXX, que versa sobre a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, e definiu ainda em seu art. 3º, inciso IV, a premissa de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” como objetivo fundamental do país⁵⁵. O poder legiferante, ao originar tais dispositivos, impôs ao sistema jurídico a condição de criar meios para que todos fossem tratados de forma justa e tivessem seus direitos sociais e fundamentais garantidos.

Na esfera do direito do trabalho, o princípio da igualdade assegura a homens e mulheres o acesso igualitário às ofertas de emprego. Todavia, é patente a desigual posição feminina frente à ocupação masculina nos postos de trabalho. Ao determinar a aplicação do princípio da igualdade, importante se faz a criação de políticas de incentivo à igualdade por parte do Estado, caso contrário, a tendência é a reprodução de uma sociedade machista que, desde outrora, esmaga a mulher e a sua capacidade intelectual e laboral. Desta forma, assenta Canotilho que

⁵² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 17 ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 451.

⁵³ NERY JÚNIOR, Nelson. *Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 42.

⁵⁴ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 65.

⁵⁵ BRASIL. Constituição Federal. Art. 3º, 5º, 7º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 mai. 2016.

[...] a obtenção da igualdade substancial, pressupõe um amplo reordenamento das oportunidades: impõe políticas profundas; induz, mais, que o Estado não seja um simples garantidor da ordem assente nos direitos individuais e no título da propriedade, mas um ente de bens coletivos e fornecedor de prestações.⁵⁶

Vale frisar, também, que 51,5% da população é composta por mulheres, todavia, elas chegam a receber, em média, 30% a menos que homens. Destaca-se, ainda, o fato de as mulheres computarem tempo de estudos maior do que os homens, alcançando uma média de 8 anos, enquanto eles, uma média de 7,5 anos de estudo.⁵⁷ Constatase que, a despeito de liderar os números no quesito quantidade populacional e qualidade de estudos, o labor feminino ainda tem um valor considerado inferior ao masculino.⁵⁸

Porém, ocorreu e ainda ocorre um avanço no movimento feminista, que luta constantemente pelo empoderamento da mulher, ou seja, busca propiciar a ela o direito ao acesso à qualificação profissional, à independência econômica, à autonomia sobre seu corpo, à uma vida sem violências, dentre outros direitos atinentes ao próprio ser humano. Cumpre salientar, também, que o movimento feminista tem ganhado força, na medida em que, mesmo não se denominando feministas, 90% das mulheres da atualidade confirmam a existência do machismo na sociedade e seus efeitos lesivos sobre elas.⁵⁹ Inclusive, em 2016, mereceu destaque em Hollywood um movimento de atrizes requerendo a igualdade salarial, criticando seus salários diversas vezes inferiores aos dos atores, igualmente protagonistas como elas. Atrizes como Amanda Seyfried, Jane Fonda, Lily Tomlin, e algumas outras, chamaram a atenção de diretores de famosos longa metragens, sobre o fato de possuírem o mesmo “status” que outros atores do sexo masculino, mas receberem quantias desproporcionais pelo mesmo trabalho.⁶⁰

Relevante mencionar que, ao ferir o princípio da igualdade – exemplificado aqui com o direito ao trabalho digno –, ofende-se um direito social e, assim, macula-se um

⁵⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995, p. 306.

⁵⁷ KLEIN, Cristian; GUIMARÃES, Lígia. IBGE/Pnad: Mulheres recebem 74,5% do que ganham os homens. *O Valor Econômico*, 13/11/2015, p. 4. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/4315176/ibgepnad-mulheres-recebem-745-do-que-ganham-os-homens>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

⁵⁸ Op. cit., p. 4.

⁵⁹ SARDENBERG, Cecilia M. B. Feminismo no Brasil, atual e atuante. *In: Newsletter Brasileiros*. Publ. em 01/06/2010 e atual. em 23/04/2012. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2010/06/feminismo-no-brasil-atual-e-atuante/>>. Acesso em 24 mai. 2016.

⁶⁰ NUCADA, Luisa. Atrizes de Hollywood denunciam disparidade salarial. *Gazeta do Povo*, 08/03/2016.. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2010/06/feminismo-no-brasil-atual-e-atuante/>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

direito fundamental. Percebe-se, então, que é dessa natureza a violação ao tratamento igualitário entre homens e mulheres.⁶¹ A respeito do tema, preleciona Eneida Araújo que

O princípio da igualdade é direito fundamental e tem uma relação indissolúvel com o princípio da dignidade humana, um dos fundamentos dos Estados Democráticos. O respeito à dignidade humana impõe a observância ao princípio da igualdade; e a preocupação em tornar efetivos os padrões de igualdade em uma sociedade realiza igualmente o projeto de respeito à dignidade humana.⁶²

Constata-se, portanto, quão grande é a importância do Legislativo ao inovar o ordenamento jurídico com princípios que assegurem os direitos basilares do homem, como suas garantias e direitos fundamentais. De igual modo, destacam-se os movimentos sociais que exigem a aplicação dos direitos, dando efetivo exercício a esses, desfazendo, assim, a letra morta da lei. Por tal razão, necessário se faz o acompanhamento da evolução legislativa, tendo em conta os direitos daí advindos. As leis, na medida em que são promulgadas, tornam-se um veículo entre o princípio e a realidade, necessitando, então, de diversas escoltas por parte da sociedade e de seus criadores.

Muitas são as tarefas de acompanhamento do processo legislativo. Ressalta-se a relevância daqueles que suscitam a criação de leis de iniciativa popular, ou apenas supervisionam o progresso de propostas de leis que assegurem os direitos dos cidadãos. Vale dizer que é de suma importância o trabalho de grupos como o Movimento de Combate à Corrupção Eleitoral (MCCE) e o Instituto de Fiscalização e Controle (IFC), responsáveis por projetos como “Adote um distrital”, que têm o objetivo de incentivar o controle social e a eficiência dos gastos públicos, de modo a fiscalizar a aplicação dos recursos arrecadados pelo Governo do Distrito Federal (GDF) e as atividades relacionadas à Câmara Legislativa.⁶³ Não menos importantes são os parlamentos estudantis, que oportunizam aos alunos a experiência de assumir cargos como “deputados jovens” ou “deputados acadêmicos”, para exercerem a vivência do processo democrático, desenvolvendo pesquisas e extensões em relação à tramitação de leis no Congresso Nacional, e capacitando-os para a proposição de projetos de lei, que ampliam suas percepções a

⁶¹ PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Entre o Global e o Local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero. Artigo apresentado junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB, na Disciplina Tópicos Especiais em Direito, em 23 de janeiro de 2009, Brasília: UnB, p. 1.

⁶² ARAÚJO. Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. In: *TST Jus*, p.48. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/50034/003_araujo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 mai. 2016.

⁶³ PROJETO ADOTE UM DISTRITAL. In: *Comitê Ficha Limpa do DF*. Disponível em: <<http://www.adoteumdistrital.org.br/projeto.php>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

respeito do meio onde vivem e da influência prática do direito na vida de suas comunidades⁶⁴.

3. O processo legislativo na defesa do direito ao labor feminino

Embora sem a celeridade que se impõe, é possível constatar avanços no andamento do processo legislativo na defesa do direito ao labor feminino. Merecem destaque os projetos de Lei nº 6.653/09 e 4.857/09, ambos referentes à criação de mecanismos para coibir a discriminação da mulher no ambiente de trabalho e garantir oportunidades de acesso e vencimentos para os dois gêneros. Passa-se a discuti-los, separadamente.

3.1 Projeto de Lei nº 6.653/2009

Em resumo, o Projeto de Lei (P.L.) nº 6.653/2009 foi apresentado ao plenário da Câmara dos Deputados pela Deputada Federal Alice Portugal no dia 16/12/2009. Seguiu para a Mesa Diretora, com ordem para apensá-lo ao P.L. nº 4.857/2009, de autoria do Deputado Valtenir Pereira, e, em seguida passou pelas Comissões Permanentes e de Seguridade Social e Família para análise. Houve pedido de desapensação por parte da autora, que foi prontamente negado pela Mesa Diretora, por entender que os projetos versam sobre o mesmo assunto. No dia 10/03/2010, o projeto teve seu regime de tramitação alterado para urgente, baseado no art. 155 do Regimento Interno da Câmara, que possibilita tal alteração, dentre outros motivos, quando: I – tratar-se de matéria que envolva a defesa da sociedade democrática e das liberdades fundamentais; e IV – pretender-se a apreciação da matéria na mesma sessão. Nas sessões que se seguiram, cinco requerimentos de inclusão na Ordem do Dia foram realizados, nas respectivas datas 01/08/2011, 07/12/2011, 06/03/2012, 18/02/2013 e 20/02/2013. No entanto, somente em 06/03/2013 houve requerimento de criação de uma Comissão Especial para análise do referido projeto que, infelizmente, foi indeferido pela Mesa Diretora, sob o argumento de falta de hipóteses para a sua constituição. Por fim, a autora do projeto solicitou o desarquivamento de proposições nº 117/2015, porém seu pedido foi indeferido sob a justificativa de que não estavam arquivadas. Insta salientar que a última movimentação processual obtida pelo projeto foi em 06/02/2015.⁶⁵

⁶⁴PROJETO PARLAMENTO ACADÊMICO. In: *Instituto Processus*. Disponível em: <<http://www.institutoprocessus.com.br/2012/?p=22129>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

⁶⁵CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

3.2 Projeto de Lei nº 4.857/2009

Em síntese, o Projeto de Lei nº 4.857/2009 foi apresentado ao plenário da Câmara dos Deputados pelo Deputado Federal Valtenir Pereira, no dia 12/03/2009. Seguiu para a Mesa Diretora da Câmara, onde foi encaminhado às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP); Seguridade Social e Família (CSSF); e Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para as devidas análises, que resultaram em Audiência Pública para a discussão do referido P.L. A relatora do projeto, Thelma de Oliveira, representante da CTASP, proferiu parecer aprovando-o, porém com substitutivos, que alteraram basicamente todos os artigos do projeto (artigos 1º, 2º, 3º, 4º, 6º, e seu par. único, 7º, 8º, incisos III, V, VI, VII, VIII, IX, 10º, 11º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, respectivamente). Posteriormente, a Mesa Diretora da Câmara determinou que o referido P.L. fosse apensado ao P.L nº 6.653/09, também sujeito à apreciação do Plenário, o que resultou na mudança do regime de tramitação, passando a ser o regime de urgência. O projeto novamente tornou-se objeto de avaliação, quando designaram um turno único para apresentação dos pareceres dos deputados Cida Diogo e Flávio Dino, da CSSF e CCJC, respectivamente, concluindo pela aprovação do projeto, na forma do substitutivo. Nas sessões que se seguiram, onze requerimentos de inclusão na Ordem do Dia foram realizados, nas datas de 16/06/2010, 24/05/2011, 30/05/2011, 02/08/2011, 03/08/2011, 06/03/2012, 22/03/2013, 10/04/2012, 18/02/2013, 20/02/2013, 28/02/2013, porém a matéria não foi apreciada por acordo da liderança dos partidos. Somente em 06/03/2013 houve um requerimento de criação de uma Comissão Especial para a análise do projeto que, infelizmente, foi indeferido pela Mesa Diretora, sob o argumento de falta de hipóteses para a sua constituição. Ressalta-se que a última movimentação processual obtida pelo projeto foi em 02/07/2015, com pedido de inclusão na Ordem do Dia.⁶⁶

No decorrer das análises legislativas, pôde-se perceber que há interesse por parte dos deputados na votação dos referidos projetos de lei. Diversos foram os pedidos de “inclusão na Ordem do Dia”, demonstrando que o principal critério de votação dos projetos é sua antiguidade e importância⁶⁷. Todavia, o procedimento a ser seguido na tra-

⁶⁶ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

⁶⁷ SENADO FEDERAL. Disponível em: < <http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/ordem-do-dia>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

mitação desses projetos é relativamente moroso, pois eles foram apresentados em 12/03/2009 e 16/12/2009 e tiveram as últimas movimentações em 06/02/2015 e 02/07/2015, sem serem votados. Portanto, fica demonstrada a relevância de grupos ativistas que fiscalizam e pressionam as ações legislativas, em prol do desenvolvimento de medidas de proteção à sociedade, às minorias, e da devida aplicação dos princípios que igualam a todos os cidadãos, garantindo-se assim, seus direitos fundamentais.

Urge frisar que, ao longo da história, a mulher trabalhadora já enfrentou diversos preconceitos e quebrou vários tabus para alcançar os cargos que ocupa hoje. O atual ordenamento jurídico brasileiro se encarregou de suplementar, por meio de princípios e leis, as restrições impostas às mulheres em relação ao mercado de trabalho. Como bem explicitou a desembargadora Eneida Araújo, “não existe a possibilidade de adotar-se o retrocesso social, haja vista a natureza fundamental, de direito humano que reveste as normas de proteção ao contrato de trabalho da mulher”⁶⁸. Dessa forma, necessário se faz uma atuação mais marcante da sociedade, em especial das mulheres, para incentivar e requerer direitos de igualdade que tanto nossas mães quanto as avós lutaram para obter.

Conclusão

Considerando toda a trajetória do movimento laboral feminino, antes e depois da Constituição de 1988, é possível afirmar que houve uma grandiosa expansão em relação aos direitos de proteção à mulher, resultado de uma ponderação mais cautelosa por parte dos legisladores e da própria sociedade, que, a partir de então, enxergaram a necessidade de tratar a todos de forma igual e desigual, na medida de suas desigualdades, ou seja, possibilitaram a todos o acesso às oportunidades, porém, respeitando suas características, que, no caso específico da mulher, foram questões de cunho fisiológico e psicológico como a força física, a maternidade, dentre outros aspectos.

Todavia, constata-se que o preconceito e a discriminação contra a mulher ainda são latentes nesta sociedade, o que revela que a realidade legal e jurídica nem sempre acompanham a realidade das ruas. Então, faz-se necessário implementar políticas públicas de conscientização da população, para que respeitem os indivíduos, como exercício de um direito fundamental, o qual não se limita em avaliar cor, sexo, raça, idade, reli-

⁶⁸ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. *O trabalho da mulher e o princípio da igualdade*. In: *TST Jus*, p. 48. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/50034/003_araujo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 mai. 2016.

gião, ou qualquer outro atributo que o diferencie dos demais, ressaltando, assim, seu atributo maior, o fato de ser humano.

Concluiu-se, quanto aos adventos legais relacionados aos direitos trabalhistas do sexo feminino, que muitos foram os avanços que permitiram à mulher competir acirradamente com os homens, dividindo contratos de trabalho noturno, em locais insalubres e até mesmo com agentes nocivos, o que eram até então proibidos pelas legislações anteriores. Porém, na prática, ainda há muito que conquistar no tocante ao valor do labor feminino, que, por vezes, ainda é pormenorizado em relação ao trabalho masculino. As mulheres representam mais da metade da população no país, e ocupam ainda um efêmero espaço na política nacional, o que dificulta a mudança do quadro atual onde se encontram as mulheres brasileiras. A luta é árdua, mas somente por meio dela será possível alcançar o cumprimento dos direitos fundamentais, em especial do princípio constitucional da igualdade, diminuindo, assim, a distância entre o legal e o real.

REFERÊNCIAS

ADICIONAL NOTURNO. In: *Kerdna Produção Editorial LTDA*. Disponível em: <<http://adicional-noturno.info/>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

ALGRANTI, Leila Mezan. *Honradas e Devotas: Mulheres da Colônia*. Rio de Janeiro: Edunbr, 1993.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. *O trabalho da mulher e o princípio da igualdade*. In: *TST Jus*. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/50034/003_araujo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 mai. 2016.

AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BACHUR, Tiago Faggioni; VIEIRA, Fabrício Barcelos. A (in)aplicabilidade prática da Lei nº 11.770/08 (salário-maternidade). In: *Jus Brasil*. Disponível em: <<http://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1150350/a-in-aplicabilidade-pratica-da-lei-n-11770-08-salario-maternidade-tiago-faggioni-bachur-e-fabricio-barcelos-vieira>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

BRASIL. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Lei 1.596 de 1917. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

_____. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 mai. 2016.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 mai.
2016.

BUONICORE, Augusto. As mulheres e os direitos políticos no Brasil. Publicado em 8 de
Março de 2009. In: *Portal Vermelho*. Disponível em: <
http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=2115> Acesso em: 12 abr.
2016.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade
de jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007.

_____. Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In:
Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <
[http://www.ambito-
juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Aces-
so em: 15 mai. 2016.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Decreto nº 21.417-A de 1932. Disponível em: <
[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-
559563-publicacaooriginal-81852-pe.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html)>. Acesso em: 27 abr. 2016.

_____. Tramitação do Projeto de Lei nº 6.653/2009. Disponível em: <
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>>.
Acesso em: 27 mai. 2016.

_____. Tramitação do Projeto de Lei nº 4.857/009. Disponível em: <
[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=426524&o
rd=1](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=426524&ord=1)>. Acesso em: 27 mai. 2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 6. ed. Coimbra: Almedi-
na, 1995.

CORBELLINI, Tanise. Lei Maria da Penha: garantia trabalhista. In: *Revista Jus Navi-
gandi*, Teresina, n. 3546, 2013. Disponível em: <
<https://jus.com.br/artigos/23959>> .
Acesso em: 23 mai. 2016.

DIAS, Paulo Roger Roseno. Lei 13.271/2016- Proibição da revista íntima em funcioná-
rias e clientes do sexo feminino. In: *Jus Brasil*. Disponível em: <
[http://drpaulorogerrdias.jusbrasil.com.br/artigos/325773449/lei-13271-2016-proibicao-
da-revista-intima-em-funcionarias-e-clientes-do-sexo-feminino](http://drpaulorogerrdias.jusbrasil.com.br/artigos/325773449/lei-13271-2016-proibicao-da-revista-intima-em-funcionarias-e-clientes-do-sexo-feminino)> .Acesso em: 23 mai.
2016.

D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In: PRIORI, Mary Del. (Org.).
História das mulheres no Brasil. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006.

EQUIPE PORTAL TRIBUTÁRIO. *Simplex Nacional*. Disponível em: <
<http://www.portaltributario.com.br/guia/simplexnacional.html>>. Acesso em: 19 mai.
2016.

FALCI, Miridan Knox. *Mulheres do sertão nordestino*. In.: PRIORI, Mary Del. (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006.

KLEIN, Cristian; GUIMARÃES, Lígia. IBGE/Pnad: Mulheres recebem 74,5% do que ganham os homens. *O Valor Econômico*. Disponível em: < <http://www.valor.com.br/brasil/4315176/ibgepnad-mulheres-recebem-745-do-que-ganham-os-homens>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *SciELO: cadernos pagu* n. 26, janeiro-junho de 2006, pp. 405-430. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> Acesso em: 29 abr. 2016 .

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. MATOS, Maria Izilda & BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi & PEDRO, Joana Maria (org.). *Nova história das mulheres*. São Paulo: Contexto, 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 17 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MENDES, Raphaella. A luta pelos direitos trabalhistas das mulheres. Publicado em 1 de outubro de 2013. In: *Jornal A verdade*. Disponível em: <<http://averdade.org.br/2013/10/luta-direitos-trabalhistas-mulheres/>> Acesso em: 25 abr. 2016.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NERY JÚNIOR, Nelson. *Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

NICKLAS, Chris. O que é a empresa cidadã. Publicado em 16/09/2014 no endereço eletrônico *Amamentar é*. Disponível em: < <http://www.amamentareh.com.br/empresa-cidada-2/>>. Acesso em: 19 mai. 2016.

NUCADA, Luísa. Atrizes de Hollywood denunciam disparidade salarial. In: *Gazeta do Povo*. Disponível em: < <http://brasileiros.com.br/2010/06/feminismo-no-brasil-atual-e-atuante/>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - LISBOA. *A história da OIT: o trabalho não é uma mercadoria*. Disponível em: < http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_0_1a_pt.htm>. Acesso em: 27 abr. 2016.

_____. Convenção nº 3 de 1919. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

_____. Convenção nº 103 de 1952. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/524#_ftn1>. Acesso em: 15 mai. 2016.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Entre o Global e o Local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero. Artigo apresentado junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da *Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB*, na Disciplina Tópicos Especiais em Direito. Brasília: UnB, janeiro de 2009.

PROJETO ADOTE UM DISTRITAL. In: *Comitê Ficha Limpa do DF*. Disponível em: <<http://www.adoteumdistrital.org.br/projeto.php>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

PROJETO PARLAMENTO ACADÊMICO. In: *Instituto Processus*. Disponível em: <<http://www.institutoprocessus.com.br/2012/?p=22129>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

REIS, Andreia Mocelin; PELLANDA, Gabriela; SILVA, Graciele Santos da; REMPEL, Luciane; SILVA, Tassia Taiana. *MULHERES: Sociedade Colonial, Época do Império e nos dias atuais*. In: *PUC/PR*. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2004/anaisEvento/Documentos/CI/TC-CI0036.pdf>> Acesso em: 12 abr. 2016.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 13. ed. Rev. e Atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

SARDENBERG, Cecilia M. B. Feminismo no Brasil, atual e atuante. In: *Newsletter Brasileiros*. Publ. em 01/06/2010 e atual. em 23/04/2012. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2010/06/feminismo-no-brasil-atual-e-atuante/>>. Acesso em 24 mai. 2016.

SENADO FEDERAL. *Glossário. Ordem do dia*. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/ordem-do-dia>>. Acesso em: 27 mai. 2016.