

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

NATASHA MARINA MELO GRZYBOWSKI

**A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA A LUZ DAS
RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO
DE GÊNERO**

UBERLÂNDIA

2017

NATASHA MARINA MELO GRZYBOWSKI

**A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA A LUZ DAS
RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO
DE GÊNERO**

Monografia apresentada como requisito para obtenção do grau de bacharel em Relações Internacionais no Instituto de Economia da Universidade Federal de Uberlândia.

Orientadora: Prof.^a Ms. Neiva Flávia de Oliveira

UBERLÂNDIA

2017

TERMO DE APROVAÇÃO

NATASHA MARINA MELO GRZYBOWSKI

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA A LUZ DAS RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Monografia apresentada como requisito para obtenção grau de bacharel em Relações Internacionais no Instituto de Economia da Universidade Federal de Uberlândia, pela seguinte banca examinadora:

NEIVA FLAVIA DE OLIVEIRA

Orientadora

LARA MARTIM RODRIGUES SELIS

Primeiro Membro

DÉBORA FIGUEIREDO MENDONÇA DO PRADO

Segundo Membro

Uberlândia, 11 de dezembro de 2017.

*“Independiente yo nací, independiente decidí
Yo no camino detrás de ti, yo camino de la par aquí
Tú no me vas a humillar, tú no me vas a gritar
Tú no me vas someter, tú no me vas a golpear
Tú no me vas denigrar, tú no me vas obligar
Tú no me vas a silenciar, tú no me vas a callar
No sumisa ni obediente
Mujer fuerte insurgente
Independiente y valiente
Romper las cadenas de lo indiferente
No pasiva ni oprimida
Mujer linda que das vida
Emancipada en autonomía
Antipatriarca y alegría
A liberar
Yo puedo ser jefa de hogar, empleada o intelectual
Yo puedo ser protagonista de nuestra historia y la que agita
La gente la comunidad, la que despierta la vecindad
La que organiza la economía de su casa de su familia
Mujer linda se pone de pie
Y a romper las cadenas de la piel”*

Ana Tijoux

AGRADECIMENTOS

“É preciso ter coragem para ser mulher nesse mundo.

Para viver como uma.

Para escrever sobre elas.”

Think Olga

Ser aprovada na Universidade Federal de Uberlândia sempre foi um sonho, mas logo o primeiro período já demonstrou que o sonho mesmo seria conseguir terminar a graduação. Mesmo com todos os avisos, eu não imaginei que a faculdade se tornaria uma fase tão engrandecedora e difícil ao mesmo tempo. O curso de Relações Internacionais, ainda tão pouco conhecido, se tornou um desafio até mesmo para almoços de família, em que se precisa justificar o porquê de se escolher essa área e o que faz uma internacionalista. Ora, até mesmo uma estudante dessa graduação encontra dificuldades em explicar sua profissão. Mas a paixão é nítida, é visível nos olhos tão perdidos em pensamentos que, mesmo sem saber como será o futuro, é esse o curso que o representa e que ele precisa fazer como sua missão nessa vida. Não sei explicar como e por quê escolhi me tornar uma internacionalista, mas o fato é que essa conquista está a cada dia mais próxima e que com esse diploma eu sinto que mais uma parte da minha missão se completa.

Minha força exemplar, musa inspiradora, mãe. Me auxilia nos estudos desde aprender a escrever esse sobrenome polonês com quem você se casou, me inspirou a escolher esse curso e hoje me inspira a me tornar uma profissional exemplar e dedicada como você. Obrigada por todos os conselhos e pela paciência – as vezes curta – de esperar meu tempo em concluir meus estudos. ‘Tia Marina’, te amo e sem você nada disso seria possível.

Meu ouvido de reclamações noturnas, companheira de dores e alegrias, parceira de vida que eu não escolhi, mas se precisasse escolheria. Obrigada por tudo Manna, você sabe o quanto me emociona falar de você, nem sempre só por todos nossos altos e baixos, mas por toda a sua força em se fazer presente em minha vida e me ajudar sempre que possível.

Ao nascer, meus pais me deram o prazer de ter duas madrinhas e um padrinho sensacionais, todos tios e tão queridos. Infelizmente, a vida levou uma delas, Tia Naura, excelente professora de português que espero deixar orgulhosa com esse trabalho. Mas de quebra, ganhei mais duas madrinhas, que hoje montam a equipe mais incrível de padrinhos que poderia ter. Djadjo, obrigada por todo o suporte de pai que você me proporciona. Tia Zica, eu

não sei o que seria de mim sem uma tia tão exemplar e sensacional como você, meu porto seguro e diário ambulante. Tia Rita, melhor escolha que eu já fiz na vida, claro, seguindo sugestões da mãe. Obrigada por ser essa companheira tão presente. Preta, meu cantinho em Campinas, obrigada por todo o suporte que você me dá, mesmo à distância, e por toda a força que manda até mesmo pelo abraço desses seus pequenos incríveis garotos. A vida não me deu oficialmente mais uma madrinha, mas me deu uma de coração e alma. Vavi, colega de instituto, dona do outro Grzybowski nas paredes do IE que tanto me questionam. A conexão que sinto com você e seus filhos é sem explicação, eu só tenho a agradecer por todas as sensações e ensinamentos que vocês me proporcionam. Amo todos vocês.

Meus pais souberam bem unir duas famílias incríveis e incrivelmente grandes, que me enchem de orgulho e de suporte, por todos os cantos do Brasil e Estados Unidos. Portanto, obrigado pai, porque apesar de você não ter participado de corpo da minha graduação, você deixou uma equipe bem preparada, e é você que me dá forças para continuar, é em você que eu penso nas horas difíceis, é na força que você emana para nós que eu me espelho e sigo em frente. Obrigada por me proporcionar treze anos de convivência tão intensos e marcantes, que provavelmente foram tão intensos que Deus entendeu que eram suficientes por ora. Te amo e sinto sua falta todos os dias.

Ao meu grupo de faculdade, fonte dos melhores trabalhos e reuniões: se não fôssemos um grupo, talvez não chegaríamos onde estamos. Carolina, Júlia, Ana Beatriz, Estevão e Andressa, o aprendizado acadêmico não teria sido o mesmo sem a convivência com vocês e por meio da qual vocês me ensinam coisas novas em todos os encontros. Carolina, obrigada por ser essa companheira e fonte de força para as minhas conquistas, presente em todos os momentos que mais precisei e nos que a gente mais se divertiu também, vamos conquistar o mundo garota. Ana Be, obrigada especialmente por me ajudar nesse trabalho, foi essencial para que eu terminasse da melhor forma que eu poderia alcançar hoje. Além disso, obrigada Ana por trazer na minha vida duas amigas hoje tão essenciais, Bianca e Karime, que tanto tentam nos levar para o campo do direito e que algumas vezes, como neste trabalho, conseguem. Amo vocês queridos.

Por fim, agradeço aos aprendizados que pude ter durante a faculdade, com vários professores exemplares e grupos incríveis. À nona turma, por me receber de forma tão incrível e por proporcionar belíssimas risadas em momentos sérios e grandes aprendizados em momentos divertidos. À ACPE Empresa Júnior, por me desenvolver como ser humano e profissional, me capacitando em tantas áreas, especialmente por meio do Rafa, meu ombro

direito em toda essa jornada, e parceiro para todas as horas. Ao Grupo Entre Irmãs, formado por mulheres maravilhosas que, em suas singularidades, me ensinam tanto neste pouco mais de um ano de convivência. Obrigada pela força que emanam, pela sororidade que me guia e pelos debates que inspiraram e tanto esse trabalho. Por último, à professora Neiva Flávia, orientadora deste trabalho e do grupo Entre Irmãs, fonte inspiradora de luta, debates e de sororidade, na qual me espelho para poder ajudar outras mulheres a seguirem seus caminhos em liberdade, com luta e igualdade de oportunidades.

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de analisar a legislação trabalhista brasileira, com foco especial em suas leis específicas a respeito das mulheres, e destacar as limitações que esse documento ainda traz ao trabalho da mulher, seja por meio da existência de leis, como devido à inexistência destas. Para tanto, se utiliza da história, mundial e nacional, do trabalho produtivo da mulher, destacando nacionalmente os avanços e conquistas da luta das mulheres no âmbito legislativo. A análise encontra quatro restrições à trabalhadora brasileira, são elas a restrição por tipo de trabalho causada pelo artigo 390 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a ausência de legislação trabalhista a respeito de assédio sexual, a baixa proteção trabalhista às profissionais do sexo devido a não regulamentação da prostituição e, por último, o trabalho reprodutivo ainda como empecilho a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho produtivo, visto a desvalorização do trabalho doméstico, remunerado ou não, e as dificuldades causadas pela dupla jornada. Frente a essas restrições, o trabalho busca nas recomendações internacionais sobre a discriminação de gênero da Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) e das convenções escritas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), embasamento para seus argumentos de que existem restrições ao trabalho da mulher no mercado de trabalho brasileiro. O método de abordagem que será utilizado é o hipotético-dedutivo, pois este une a experiência gerada pelo método indutivo e a análise do método dedutivo. Sendo assim, parte-se da suposição de que existem limitações de gênero em um documento já posto, a CLT. Com isso, chega-se à conclusão de que as legislações trabalhistas brasileiras são bastante avançadas e englobam grande parte das recomendações que recebe dos órgãos internacionais, entretanto, ainda são necessárias medidas, práticas e legislativas, para se acabar com as quatro discriminações de gênero encontradas no âmbito legislativo brasileiro.

Palavras-chave: mulheres; legislação trabalhista; CEDAW; OIT; discriminação de gênero.

ABSTRACT

The present monography aims to analyze the Brazilian labor law, focusing on the specifics laws about women, and highlight the limitations that this document still has to women in the labor force, whether through the existence of laws, or by their inexistence. Therefore, it is based on both national and worldwide history of women's productive labor, nationally emphasizing the achievements and acquirements of women's fight at the legislative sphere. The analysis shows four restrictions to the female worker: the restrictions by type of work generated by the article 390 of the Brazilian Labor Code; the absence of labor law about sexual harassment; the little labor protection to the sex workers due to the non-regulation of prostitution; and, lastly, the reproductive work still as a hindrance to the insertion and permanency of woman at the productive job market, due to the devaluation of domestic labor, remunerated or not, and the difficulty caused by the double burden. Faced to these restrictions, this monography searches at the international recommendations about gender discrimination of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) and of the conventions written by International Labor Organization (ILO), legal background to the argument that there are restrictions to woman's labor at the Brazilian job market. The used approach method is hypothetical-deductive, because this unites the experience generated by the intuitive method and the analysis of the deductive method. Therefore, it starts from the assumption that there are gender limitations in a document that already exists, the Brazilian Labor Code. Thereby, it gets to the conclusion that the Brazilian labor laws are already extremely forwarded and encompass much of the recommendations received from international bodies. However, practical and legislative changes are still needed to terminate the four gender discriminations founded at the Brazilian legislative sphere.

Key-words: women; labor work; CEDAW; ILO; gender discrimination.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1 – A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	14
1.1. O TRABALHO DA MULHER NA HISTÓRIA MUNDIAL	14
1.2. O TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA	18
1.3. A REGULAMENTAÇÃO: A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E OS AVANÇOS ALCANÇADOS	24
CAPÍTULO 2 - AS RESTRIÇÕES DE GÊNERO AO TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA.....	32
2.1. AS RESTRIÇÕES CAUSADAS PELO ARTIGO 390.....	33
2.2. ASSÉDIO SEXUAL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	35
2.3. PROSTITUIÇÃO E AS CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REGULAMENTAÇÃO	39
2.4. A DIVISÃO SEXUAL, O TRABALHO DOMÉSTICO E A DUPLA JORNADA.....	45
CAPÍTULO 3 – RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE O TRABALHO DA MULHER	54
3.1. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW).....	55
3.1.1. CEDAW, O TRABALHO DA MULHER E SUA RELAÇÃO COM O BRASIL.....	60
3.2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).....	63
CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85

INTRODUÇÃO

Quando se analisa o papel das mulheres na sociedade nos últimos trinta anos em comparação com dos dados históricos que se tem de como eram as mulheres dos séculos passados, um conceito vem à mente: autonomia econômica e política. Entretanto, a história mostra que essa conquista é resultado de anos de enfrentamentos e que não se baseiam apenas em ações individuais, como também ações coletivas e políticas, de modo que as conquistas se espalharam e se consagraram em forma de direitos constitucionais para as todas mulheres da geração e para as próximas que virão. Sendo assim, se hoje as mulheres possuem mais direitos, isso se dá em grande medida devido a conquista do sufrágio universal e do direito à independência financeira conquistados há menos de um século em vários países. As mudanças que ocorreram são de fato extremamente recentes, há menos de trinta anos, por exemplo, a mulher brasileira menor de 21 anos ainda dependia da autorização do pai ou marido para poder trabalhar. Claro, mesmo considerando a importância da conquista desses direitos essenciais, isso não significa afirmar que o ápice das liberdades sociais e econômicas femininas foi alcançado e muito menos significa que essas conquistas foram universais. As sociedades como um todo ainda se encontram relativamente distantes do desenvolvimento socioeconômico igualitário, embora nunca estiveram tão próximas (BRASIL, 2017).

Alexandra Kolontai foi uma feminista russa, pioneira nos estudos da emancipação da mulher, que faleceu em 1953, tendo tido seu ápice profissional e de pesquisa durante a Revolução Russa, nas décadas de 1910 e 1920. Em seu livro “A Nova Mulher e a Moral Sexual”, Kolontai (2011) destaca os avanços e mudanças relacionados às mulheres brancas do início do século XX e como isso afetou suas vidas públicas e particulares. Tatau Godinho, pesquisadora brasileira, foi a responsável pela introdução da tradução brasileira desse clássico livro de Kolontai. Nesta, Godinho destaca o trabalho da autora com a seguinte afirmação:

(...) suas reflexões insistem sobre a importância da autonomia econômica, da construção da individualidade independente das mulheres, do seu desenvolvimento profissional e intelectual, da ruptura com os valores de feminilidade assentados na submissão. Uma ruptura que exige a transformação de mulheres e homens. E que exige um investimento político concreto na mudança das condições de vida das mulheres para que as necessidades econômicas ou a maternidade não sejam empecilhos à sua libertação. Daí a importância da igualdade de direito ao trabalho, da ênfase sobre a libertação das mulheres da escravidão do trabalho doméstico, das políticas em relação à maternidade (GODINHO apud KOLONTAI, 2011, p. 8).

É exatamente essa crença, expressa por Kolontai (2011) e interpretada por Godinho, de que a liberdade feminina está inteiramente ligada às conquistas políticas de direitos das mulheres, que inspira esse trabalho. Apesar de ser um campo muitas vezes envolvido com uma utopia distante de nossa realidade, o conjunto de leis e normas de uma país se constitui como uma medida extremamente importante para a garantia de um mínimo de ordem e progresso em uma nação e é muitas vezes através da mudança nessa ordem que se conquista mudanças sociais, econômicas e culturais.

A nova mulher definida por Kolontai (2011), mesmo que alocada na década de 1920, ainda muito coincide com a mulher contemporânea. A autora defende que essas mulheres foram arrancadas de suas casas e vidas de submissão ao marido pelo próprio mercado de trabalho que, em meio às Grandes Guerras, se encontrava devastado e em carência de mão-de-obra operária. E para atender às exigências do mercado, essas mulheres tiveram de se adaptar à estrutura de mercado, o que as tornou grandes e fortes grupos de luta pelos seus direitos e interesse, além de plantar em suas ações o sentimento de coletividade que tanto uniu esses grupos. Dessa forma, a autora afirma que foi a coletividade em busca de direitos e interesses comuns que permitiu o desenvolvimento da individualidade das mulheres, ou seja, não foi a força de cada mulher que gerou ganhos coletivos, mas sim a união de forças que geram resultados ainda para as mulheres dos anos atuais. Esse sentimento, para Kolontai, forma a mulher operária, que se enxerga como parte de uma classe social e tem sentimento de companheirismo para com suas colegas; essas mulheres agora têm consciência da luta social.

A definição de mulher que Kolontai (2011) traz é ainda tão atual porque se enxerga na atualidade dois tipos de mulheres: as mulheres operárias conforme definido pela autora, e aquelas que não tem consciência de classe e nem conseguem se enxergar em meio a vida pública, visto que entendem como suas principais funções as atividades que desenvolvem na vida privada. Dessa forma, a mulher chamada pela autora de celibatária e independente rompe diversos paradigmas e se libertam da submissão de tantos séculos, mas Kolontai (2011) destaca um fator na fala de Hedwig Dohn que ainda representa o momento atual na vida das mulheres:

Os novos pensamentos já nasceram em nós, mas os antigos ainda não morreram. Os restos das gerações passadas não perderam sua força, ainda que possuamos a formação intelectual, a força de vontade da mulher do novo tipo (DOHN apud KOLONTAI, 2011, p. 23).

A mulher brasileira vive intensamente essa fase de transição e conquista da independência. Embora já tenha conseguido grandes avanços, como o direito ao voto, e represente hoje 53,6% da população em idade ativa no Brasil, a mulher ainda é minoria da população economicamente ativa. São diversos os dados que provam que ainda não foi conquistado a total igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Outro exemplo é o fato da mulher ainda ser maioria da população desocupada e principal gênero afetado pelo desemprego. Além disso, com todas as discriminações, a mulher brasileira ainda recebe em média apenas cerca de 76,1% do salário médio dos homens, mesmo com um pequeno avanço alcançado nos últimos anos (GELEDÉS, 2016; IBGE, 2010).

Esses dados demonstram que ainda se vive a mesma contradição abordada por Kolontai (2011), um período de mudanças e desenvolvimento que está presente no nosso cotidiano e em nossos costumes e cultura. Sendo assim, considerando as leis como representações da sociedade, não se pode deixar de questionar a efetividade das leis brasileiras neste sentido: a legislação trabalhista brasileira produz barreiras que impeçam as mulheres deste país a se afirmarem como trabalhadoras igualmente capazes aos homens? Em caso positivo, quais são essas limitações e o que dizem os órgãos internacionais a respeito das restrições de gênero no mercado de trabalho?

Frente a essas questões, sustenta-se o argumento de que as legislações trabalhistas brasileiras possuem fatores limitantes a atuação das trabalhadoras no país, conforme já previamente observado de forma simplificada pelo Grupo Banco Mundial, em seu documento intitulado *Women, Business and the Law*, de 2016. Assim, analisa-se as restrições de gênero presentes ainda hoje na legislação trabalhista brasileira, comumente chamada CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), sem desmerecer os avanços já conquistados. É importante destacar que, embora escrita em 2017, essa monografia não envolverá os debates a respeito da Reforma Trabalhista proposta pelo governo Temer, devido à sua ainda volatilidade e possibilidade de mudança por ser tão recente e questionada, envolvendo apenas alguns dados de 2017, mas tendo se estruturado com mais propriedade até 2016. Para embasar a análise, são trazidas as recomendações da Organização das Nações Unidas (ONU) por meio da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), de 1979, e de seu órgão técnico Organização Internacional do Trabalho (OIT). A CEDAW é bastante utilizada como base para estudos feministas e foi promulgada pelo Brasil no dia 13 de setembro de 2002 pelo decreto nº 4.377. A Organização Internacional do Trabalho, por sua vez, foi criada em 1919 para promover os direitos dos trabalhadores e se constitui como um dos principais

órgãos de recomendações e normas a respeito do trabalho digno dos cidadãos de seus Estados-membros (GRUPO BANCO MUNDIAL, 2015; BRASIL, 2002; OIT BRASIL, 2017).

Desse modo, esta monografia será desenvolvida em três capítulos. O primeiro terá como foco principal a história do trabalho produtivo das mulheres, sendo primeiramente abordado de maneira mundial, desde a idade média até os dias atuais. Em seguida, será abordada a história da trabalhadora brasileira, iniciando a análise no período colonial e trazendo-a até a atualidade. Por fim, a terceira sessão do capítulo será marcada pela história da legislação trabalhista brasileira, tratando dos avanços já conquistados no âmbito do trabalho da mulher.

O segundo capítulo, por sua vez, é intitulado “As restrições de gênero ao trabalho da mulher brasileira”. Dará destaque para quatro fatores que são considerados medidas que limitam o alcance da igualdade de gênero das mulheres brasileiras, sendo o primeiro desses considerado uma restrição pela existência da lei, e os demais como limitantes da atuação da brasileira por não serem abordados na legislação. A primeira legislação analisada é o artigo 390 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que limita o trabalho da mulher quando esse envolver carregamentos de pesos maiores que 20 quilos continuamente ou 25 quilos de forma ocasional. Embora essa legislação seja argumentada como uma medida de proteção ao trabalho feminino, eleva-se o debate para níveis atuais de discriminação de gênero, envolvendo a situação dos transexuais quanto a essa legislação e também questionando se o peso permitido para homens, que é atualmente de 60 quilos, é um limite que de fato protege esse trabalhador.

Na segunda sessão, trata-se do assédio sexual no trabalho, fator esse que não está presente ainda na legislação trabalhista brasileira, e que no espaço que possui no ordenamento jurídico ainda é breve e pouco abrangente para garantir direitos às mulheres e homens assediados, embora as mulheres representem a grande parte desse grupo. A ausência de uma legislação específica para o assédio sexual no trabalho facilita a quantidade de casos em que as mulheres são sujeitas a essas situações e são prejudicadas por elas, seja no trabalho ou na vida privada. A terceira parte do capítulo dois abordará a prostituição como trabalho permitido no Brasil pelo princípio da legalidade, mas continua sendo uma profissão não regulamentada. A partir dessa compreensão, buscar-se-á mostrar os malefícios que a não regulamentação dessa atividade pode trazer para as profissionais e argumentar-se-á em prol dos benefícios que essa pode gerar, valorizando a liberdade de escolha das mulheres e dando à mulher a opção de escolha que ela muitas vezes ainda não tem.

Por último, aborda-se ainda no capítulo dois “A divisão sexual, o trabalho doméstico e a dupla jornada”. Esses tópicos são tratados aqui de forma conjunta por envolverem o conceito

de trabalho reprodutivo realizado pelas mulheres. Segundo Acela González (2007), o trabalho reprodutivo é aquele que envolve as tarefas não-remuneradas, que geralmente compreendem a totalidade de atividades domésticas que são, em sua maioria, desenvolvidas pelas mulheres. Dessa forma, discute-se a importância de se quebrar a cultura machista que prega o dever da mulher, especialmente a mulher negra, com relação aos trabalhos domésticos, que termina por impor uma divisão sexual e a dupla jornada de trabalho prejudicando o maior desenvolvimento da mulher em seu trabalho remunerado. Além disso, será analisada a nova legislação sobre o trabalho doméstico remunerado no Brasil, criada para agregar valor e direitos ao trabalhador da área, e mostrar os malefícios e benefícios que essa legislação pode causar. Desenvolve-se também a respeito da ideia que o trabalho doméstico é um grande problema que as teorias feministas não conseguem resolver e nem ao menos possuem consenso. Para alguns, o trabalho doméstico é considerado um trabalho fortemente marcado pela exploração de mulheres (em geral negras) por mulheres (frequentemente brancas). Por outro lado, ele é também um marco da independência feminina e da inserção da mulher, especialmente a negra, no mercado de trabalho. Assim, esse tópico será marcado pela tentativa em desmistificar o assunto e analisar como a legislação pode ajudar na valorização da trabalhadora doméstica.

Com essa sessão concluída, entra-se no terceiro e último capítulo, que será dividido em duas partes, analisando as recomendações internacionais que o Brasil já recebeu e as comparando com a atual legislação brasileira. De início, destaca-se a importância das organizações internacionais e seu caráter recomendatório para o bom funcionamento das instituições nacionais em meio ao Sistema Internacional. Frente a essa introdução, a primeira parte do capítulo aborda a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, comumente chamada de CEDAW, pelo seu nome em inglês *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. Nessa parte, descreve-se as razões pela qual a mesma foi criada e promulgada por tantos países membros da ONU, além de dar um destaque ao contexto internacional em que foi escrita, em 1979. Por meio de um subtítulo, dar-se-á destaque às recomendações da CEDAW especificamente sobre os direitos trabalhistas das mulheres, contidas no artigo 11 (CEDAW, 1979).

Por último, aborda-se no capítulo três as recomendações internacionais dadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituição fundada em 1919 e que é um órgão técnico da ONU desde a criação dessa em 1945. O Brasil é um dos Estados-membros que fazem parte da OIT desde a sua fundação, buscando demonstrar preocupações no âmbito trabalhista para o cidadão brasileiro. Atualmente, essa organização é um dos principais órgãos de

aconselhamento no âmbito do trabalho e já desenvolveu 188 convenções que os Estados-membros podem ratificar e permitir que a organização exija medidas efetivas para o cumprimento das convenções. Frente a isso, serão analisadas as convenções que foram ratificadas pelo Brasil e também aquelas que o Brasil ainda não ratificou, mas que se formam como recomendações importantes para o desenvolvimento econômico em prol da igualdade de gênero (OIT BRASIL, 2017).

Desse modo, a conclusão ao fim do trabalho analisa se o objetivo de argumentar sobre as restrições de gênero na legislação trabalhista brasileira foi alcançado e devidamente embasado. Este trabalho busca, ainda, ser utilidade pública e social, contribuindo para diminuir as estatísticas sobre a discriminação de mulheres e alcançar a igualdade de gênero antes do esperado e o mais rápido possível.

CAPÍTULO 1 – A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

É muito difícil estabelecer quando, ao certo, as mulheres começaram a trabalhar. Isso acontece, pois, as mulheres possuem dois fatores biológicos que podem ser considerados o início da discriminação contra o gênero feminino. São eles, o fato da mulher ser o sexo que engravida e amamenta os filhos e, o segundo, a sua menor força física, em geral, frente ao sexo masculino. Esses elementos fizeram com que a mulher, na maioria das culturas, se tornasse dona do lar e responsável pela criação dos filhos, sendo deixada na área privada, isso quer dizer, sem forte contato com a sociedade como um todo, sendo encarregada de cuidar daquilo que envolve a escala particular ou micro das nações. O homem, por sua vez, se torna a voz da família no meio público, incumbido de prover renda à família e de representar seus interesses perante a comunidade política.

Frente esses fatos, Acela Elena Gutiérrez González (2007) afirma que o trabalho feminino pode ser visto de duas formas. O primeiro é o chamado trabalho produtivo, que envolve os fatores econômicos tradicionais, trabalhos que envolvem remuneração; e o segundo é o trabalho reprodutivo, que inclui o trabalho não remunerado, geralmente representado pelos trabalhos domésticos. Dessa forma, pode-se entender que a mulher não trabalhava até então ou que sim, a mulher já trabalhava, mas não de forma remunerada, considerando que o trabalho doméstico é também igualmente trabalho. Nesta monografia, tem-se total ciência de que o trabalho reprodutivo possui grande valor e deve ser considerado nas análises atuais sobre a população. Entretanto, devido à escassez de dados mais completos, nos próximos itens a respeito da história do trabalho da mulher, será considerado em grande maioria apenas sobre o trabalho remunerado e em âmbito público, sendo o trabalho doméstico tema do quarto ponto do capítulo dois. Portanto, esse capítulo tem como objeto de estudo a história mundial e nacional da inserção da mulher no mercado de trabalho produtivo, destacando as diferenças entre a inserção da negra e da branca, e uma breve história da legislação brasileira sobre o assunto.

1.1. O TRABALHO DA MULHER NA HISTÓRIA MUNDIAL

Considerando que não se tem uma data específica de inserção da mulher no mercado de trabalho remunerado e também que não é objetivo final deste trabalho criticar o modelo de produção capitalista, parte-se aqui de uma breve análise da mulher no período feudal, com a

finalidade de demonstrar que o machismo e a divisão sexual do trabalho não são uma exclusividade do atual modo de produção. Desse modo, apresentam-se em grande escala quatro momentos: a idade média, com menor profundidade devido à escassez de informações; o período capitalista colonial e escravocrata; o período pós Revolução Industrial e as duas Grandes Guerras Mundiais e, por fim, a atualidade.

A Idade Média, assim definida para o território europeu, também é comumente chamada de Idade das Trevas porque esse período foi marcado pelo império dos valores e consolidação do poderio da Igreja Católica, em questões de moral e costumes. É nesse período que se tem a chamada “caça às bruxas”, atividade que buscava matar mulheres que não condiziam com os padrões aceitos na sociedade, alegando que elas eram pessoas de má-fé e representavam o mal na humanidade. A mulher só era aceita na sociedade se fosse casada ou virgem, estando em ambos os casos sob responsabilidade de um homem, seu pai ou marido. O trabalho nesse período, mesmo que não remunerado, já diferenciava servos e servas do feudo, em funções separadas como uma divisão sexual do trabalho, tendo os homens, funções que envolviam o carregamento de maiores pesos e que lhe incumbiam maior poder (IMPARATO; RAMOS, 2009).

É justamente neste momento que temos o início do casamento monogâmico, entidade responsável por uma situação contraditória. Ao mesmo tempo em que eleva o valor da mulher perante a sociedade - pois ela ganha a função de cuidadora do lar e responsável pela unidade da família -, a mulher é amplamente desvalorizada por se tornar posse do homem, sendo ela a “mulher” do homem, integralmente, e o homem apenas “esposo” da mulher, cumprindo apenas um papel em sua vida. A mulher precisava ficar dentro da esfera privada porque deveria se dedicar ao papel de mãe e esposa e, caso contrário, poderia colocar em risco a instituição da família e da procriação da espécie humana. Mesmo em outras culturas e não sendo necessariamente monogâmico, o casamento se torna símbolo de propriedade privada, fortalecendo esse conceito tão importante para o período econômico que se segue, o capitalismo (IMPARATO; RAMOS, 2009; RAMOS, 2000).

O modelo de produção capitalista iniciou-se com a definição de propriedade privada, estabelecendo o que era de cada família e tendo como objetivo a máxima acumulação de capital, sem se preocupar com as desigualdades socioeconômicas que isso poderia causar, visto que o seu início já foi desigual com os resultados do período de servos e senhores feudais. Essa máxima gerou posteriormente o colonialismo, época em que as nações buscaram aumentar seus mercados consumidores e suas riquezas por meio da posse de terras de outras civilizações que

não estavam, algumas vezes, tão consolidadas ainda ou se consolidadas estavam, não esperavam uma destruição como as realizadas pelas potências europeias. Como se não bastassem as invasões, roubos e mortes causadas, as populações negras e indígenas foram discriminadas pelas suas diferenças e se tornaram escravas das nações europeias colonizadoras, o que gera a discrepância entre a história da mulher branca e da mulher negra, sendo que a segunda já chega ao mercado ainda mais desvalorizada que a mulher branca. Consideradas inferiores, essas comunidades foram tomadas e em sua maioria retiradas de suas terras para trabalho escravo em outros países e colônias.

Dessa forma, o papel das mulheres nessa fase se diferencia entre as senhoras burguesas e as escravas, sendo as primeiras ainda no papel de unificadoras do lar e do sentido maternal, já as segundas se tornam escravas de lavouras, como tantos outros, ou escravas do lar, isso quer dizer que ficavam responsáveis pela limpeza da casa, refeições, cuidados dos filhos e outros. Nesse tempo, as mulheres negras, por pertencerem como posse às famílias, ficavam dentro das propriedades, seja na senzala ou em quartos similares dentro da chamada casa-grande. É válido ainda ressaltar que as escravas eram posse especificamente do senhor de escravos, o que gerou exploração não só de mão-de-obra como sexual, sendo as escravas constantemente violadas por seus patrões, engravidando muitas vezes, mas sendo isso culpa da ‘cor do pecado’ que essas mulheres possuíam e não dos senhores de escravos. Esses casos de abuso geraram os primeiros crioulos, filhos de brancos com negras e que ainda eram considerados escravos e não possuíam nenhum direito de herança, até mesmo porque lhes era negado a paternidade.

Ao ler relatos sobre a história do trabalho das mulheres, brancas e negras, a impossibilidade de trabalhar em espaço público e da condição de pertencimento a algum homem, seja ele seu pai ou seu marido, nos resta dúvidas sobre como sobreviviam as mulheres que, por fatores diversos, não eram posse de nenhum homem. As mulheres pobres, viúvas e ou órfãs não poderiam sobreviver em uma sociedade que funciona por troca de moedas e produtos se elas estavam sujeitas apenas à esfera privada. Sem acesso ao trabalho, a prostituição feminina se torna o primeiro trabalho remunerado da história mundial, existindo ainda na Idade Média. Ora, o único bem que essas mulheres possuíam era seu corpo, isso apenas quando não pertencia a outro homem, então é esperado que este se torne o seu instrumento de trabalho e fonte de renda para um serviço autônomo e que não exige produtos para realizá-lo. Sendo assim, é através da atividade sexual que as mulheres encontraram um meio do qual ela poderia sobreviver, visto que esse é um serviço altamente demandado. Entretanto, mesmo com clara demanda da sociedade, esta profissão era considerada degradante e a mulher que a realizava

não era considerada ser humano com direitos, apenas um animal disponível para fornecer prazer aos homens no momento desejado por esses. Não é de se surpreender que a mulher tenha sofrido nessa profissão inúmeros casos de violência, sexual, física e psicológica, além de se expor inúmeras vezes às doenças venéreas (CARBONI, 2009).

Nesse sentido, a prostituição era uma das principais fontes de renda das mulheres que precisavam entrar no mercado de trabalho. Porém não era a única forma: algumas mulheres brancas já se encontravam no mercado de trabalho remunerado em outros setores, mas sempre em condições piores, trabalhos de baixo valor agregado e que envolvia pouco contato com a comunidade, como artesanatos e trabalhos manuais, feitos em grande maioria sozinhas em suas próprias casas, professoras de música ou outras habilidades manuais, transmitindo um pouco da responsabilidade de criação de filhos para as salas de aulas, entre outros. Foi apenas no final do século XIX e início do século XX que a mulher branca foi verdadeiramente inserida no mercado econômico. Com o advento da Revolução Industrial ainda no final do século XVII, e o aumento da produção de bens por proletários de fábricas, bem como com as duas Guerras Mundiais, o mercado ofertante demandou mais mão-de-obra, pois os homens estavam em batalha, lesionados ou haviam falecido. Mas o mercado não poderia parar, eram necessárias mais armas, mais alimentos, mais roupa. Entretanto, essa mulher não foi inserida para preencher cargos de poder e nem mesmo com essa possibilidade futura. É nessa fase se temos a nova mulher definida por Kolontai (2011), ela se torna proletária, e, como se sabe, trabalhador não-pensante, trabalhando cerca de quinze horas por dia, sem nenhuma qualidade de vida e recebendo menos que os homens que ocupavam o mesmo cargo (CARBONI, 2009).

As condições insalubres dificultavam o fortalecimento de grupos de mulheres em prol de seus direitos, mas isso não impossibilitou a criação de movimentos em busca de mais direitos e maior qualidade de vida. Um exemplo é o movimento sufragista, que teve início em alguns países ainda no final do século XIX, sendo considerado por muitos como parte da Primeira Onda Feminista, representando mulheres em busca de poder de voto político, base fundamental para a conquista de direitos. Um dos países mais progressistas na conquista de direitos foi a Rússia que teve fortes protagonistas na Revolução Russa e nas escolas de pensamento socialista, mesmo que estas tenham sido apagadas da história logo depois e também com o retrocesso com a perda de direitos como o direito ao aborto e a separação matrimonial.

Após vários altos e baixos no período coincidente à Guerra Fria, atualmente podemos dizer que o trabalho da mulher, especialmente a mulher branca, na história geral das nações, alcançou diversos progressos, especialmente no âmbito do direito. Hoje, na maior parte do

mundo ocidental, podemos afirmar que as mulheres possuem ao menos o direito de trabalhar em quase todos os setores, bem como de ter cargos políticos e públicos. Mas isso não quer dizer que a divisão sexual do trabalho acabou, muito menos dizer que hoje as mulheres possuem oportunidades iguais de alcançar cargos de liderança. De acordo com o Fórum Econômico Mundial, na média mundial, as mulheres demorarão mais 170 anos para alcançar a igualdade de média salarial com os homens. Esse dado é resultado da ainda forte presença das mulheres nos setores de trabalho menos valorizados e muitas vezes sem carteira assinada e direitos trabalhistas, dados que se agravam ainda mais quando se olha especificamente para a mulher negra. Como agravante, a mulher se inseriu no mercado de trabalho remunerado sem diminuir suas funções não remuneradas, como o cuidado dos filhos e da casa, o que gera sobrecarga de trabalho e jornadas duplas e triplas ainda hoje (ESTADÃO, 2016a).

1.2. O TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA

Pensar no trabalho da brasileira não é muito diferente da história mundial, contudo, faz-se necessária uma nova divisão temporal: o período colonial, seguido pelo período monárquico escravocrata, o início do Brasil República e o contemporâneo. O território que hoje o Brasil ocupa era uma terra formada por diversas tribos indígenas que foram destruídas no período colonial, restando atualmente poucas tribos sobreviventes e muita parte da história apagada. Sendo assim, o Brasil ingressou no sistema capitalista como colônia extrativista, ou seja, que foi feita não para povoamento, mas sim meramente para retirar os benefícios materiais naturais possíveis graças ao clima tropical e a vasta floresta brasileira, além de matérias-primas como o ouro e outros metais preciosos. Nesse período e ainda durante o Brasil monárquico, as mulheres brancas que moravam no país se diferenciavam das europeias por representar uma elite analfabeta, grande parte em razão de sua forte exclusão social, saindo de casa poucas vezes, quase sempre para a missa. Sendo assim, foi a igreja o espaço que essas mulheres encontraram para atuar perante a sociedade e passaram a ter mais representatividade em questões filantrópicas (HAHNER, 2016).

Ao mesmo tempo, tem-se forte expressão das mulheres negras escravas no mesmo período. Ao serem vendidas em seus países de origem, as negras eram mais caras devido a sua capacidade de reprodução. Entretanto, como colônia extrativista, a mão-de-obra mais cara no Brasil era a masculina por representar mais um gênero com mais vigor em sua generalidade,

chegando o homem negro, desse modo, a custar cerca de 20% a mais que as escravas femininas (DIAS, 2016).

A mulher negra era minoria nas senzalas brasileiras, sendo um número bruto até cerca de 30% menor que os escravos homens. Essas mulheres sofriam como todo escravo, de fome, dores, excesso de trabalho e torturas, mas, como se não bastasse, sofriam também estupros, assédios e não tinham nenhuma condição para ter uma gravidez saudável, perdendo seus filhos na grande maioria das vezes e chegando até mesmo a parir em plena plantação. Se no tráfico africano as mulheres custavam mais por engravidarem, no Brasil custava mais caro aos senhores de escravos uma escrava grávida do que adquirir crianças negras. Dessa forma, os bebês das escravas iam para as lavouras em suas costas e, quando um pouco maiores, eram cuidados pelas escravas mais idosas. Além de executar trabalhos de igual intensidade ao homem, a mulher escrava ficava encarregada do dever de cuidar dos alimentos para subsistência da família na pequena terra cedida à família de escravos pelos senhores. Mesmo com certo espaço para formar uma família, essas eram muitas vezes separadas pelo senhor de escravos, que colocava cada membro em uma fazenda diferente (DIAS, 2016).

Com o fim da escravidão e da monarquia nos anos 1888 e 1889, respectivamente, inicia-se um período de intensa urbanização e industrialização, além de aumentar o número de imigrantes europeus e de se criar a chamada elite industrial. A mão-de-obra negra como não é mais gratuita, deixa de ser desejada, causando problemas para a população negra brasileira, que ganha a carta de alforria em uma liberdade quase impossível de se sobreviver. A mulher negra se torna a classe mais vulnerável no país, sofrendo da dupla discriminação e perdendo muito espaço no mercado de trabalho. Dessa forma, a negra é basicamente esquecida nos textos e relatos da história e pouco do que é relatado sobre o trabalho da mulher é de fato sobre o trabalho de todas as mulheres, sendo na verdade basicamente relativo ao trabalho das mulheres brancas. Assim, os dados de que nesse momento há grande inserção de mão-de-obra europeia e de mulheres, dizem respeito às mulheres brancas, sendo essas apenas em alguns mercados – especialmente o setor de fiação e tecelagem, no qual as mulheres representavam 70% do total de trabalhadores. Em setores como vestuário e alimentos as mulheres (brancas) equivaliam à pouco mais da metade dos trabalhadores (BORELLI, MATOS, 2016).

As condições de trabalho eram claramente insalubres, como de todo operário no início da revolução industrial brasileira, com jornadas de até 14 horas por dia, sem dia de descanso, além de que as mulheres e crianças recebiam menores salários. Os empregadores preferiam os imigrantes e jovens, pois eram considerados mão-de-obra de maior qualidade e força. Enquanto

isso, as mulheres brancas eram consideradas pela mídia de seu tempo como frágeis e indefesas, pessoas que não conseguiam se defender e nem mesmo se organizar para exigir direitos para suas classes. Consideradas além de tudo providas de pouca inteligência, a cultura da sociedade entendia que as mulheres, brancas e negras, pertenciam ao âmbito privado e eram desqualificadas biologicamente para atividades públicas. Com esses preconceitos enraizados e a necessidade de também cuidar dos filhos e das casas, muitas mulheres aceitavam trabalhar em seus lares com pagamentos por peça de roupa lavada ou costurada, trabalhando para terceiros em uma condição mais vulnerável, mas que as permitiam tentar conciliar a dupla jornada que já as rodeava. Assim, as mulheres se envolveram com tarefas socialmente aceitas para elas, especialmente as mulheres negras, relacionadas em geral ao trabalho doméstico e ao cuidado de crianças. Muitas negras se envolveram no mercado de trabalho como lavadeiras, mas com os perigos sanitários dos tanques comunitários e as epidemias comuns da época, as lavadeiras perderam mais um espaço, dessa vez para o conceito de que “roupa suja se lava em casa” (BORELLI, MATOS, 2016; SOIHET, 2016).

Como na história mundial, com o fim da Primeira Guerra Mundial, retoma-se mais fortemente a ideia de que a mulher pertence à esfera privada, reforçando a ideia de que o trabalho da mulher só seria permitido socialmente como um fator momentâneo e especialmente para classes pobres e negras, ainda que essas continuavam sofrendo inúmeras discriminações. Surgem setores de prevalência masculina como a metalurgia e a siderurgia, fatores que diminuíram ainda mais a presença das mulheres em fábricas e produções. É nesse momento de aumento das tecnologias que surgem trabalhos também mais específicos da mulher branca, que envolviam grandes empresas, mas não grandes cargos, como secretariado, datilografia e telefonia. Outro setor que a mulher branca se insere de maneira mais incisiva nesse período é o magistério, sendo as mulheres a maioria de estudantes do setor e atuando como professoras. Esse fator se deu por duas razões, a primeira é que este era um cargo de meio turno, o que permitia a mulher seguir com a dupla jornada e a segunda é porque os homens do setor ocuparam cargos de chefia, como direção, supervisão e administração. A mesma lógica aconteceu no setor da saúde, em que a mulher passou a ocupar o cargo de enfermeira, antes reservado às freiras, enquanto os homens eram os médicos. O trabalho no campo, por sua vez, continuou de menor valor para as mulheres, assim como no período escravocrata (BORELLI, MATOS, 2016).

Segundo Arend (2016), o trabalho das meninas pobres e negras, desde o período da escravidão, se iniciava muitas vezes aos 4 ou 5 anos de idade, seja em atividades domésticas ou

nas mercearias, auxiliando nos afazeres domésticos, no cuidado de outras crianças e na venda de produtos. Seus brinquedos e brincadeiras já desde cedo definiam seu local na sociedade, assim como ainda hoje as meninas devem cuidar de suas bonecas e casinhas de brinquedo enquanto os meninos são os heróis nas brincadeiras e estimulados ao raciocínio lógico com jogos de inteligência. O período Vargas foi marcado pela criação de alguns direitos, especialmente da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que, como será discutido no próximo tópico, desde cedo estabeleceu direitos, deveres e locais específicos ao trabalho da mulher e das crianças. Essa legislação colocou as meninas jovens não fora do mercado de trabalho, mas dentro do trabalho doméstico e de babás na esfera privada. A conquista de direitos da mulher e de medidas protetivas acabou por retirar as mulheres do mercado de trabalho e dificultar sua inserção devido aos custos ao patrão como a proibição da demissão por gravidez e da folga de um mês antes e depois do parto. Percebe-se que as leis criadas não protegiam efetivamente as mulheres do desemprego e nem mesmo proporcionavam uma boa qualidade de vida às mulheres (AREND, 2016; BORELLI, MATOS, 2016).

O século XX foi marcado, concomitantemente, por forte revolução das mulheres, com conquistas ao direito de voto em 1934 e posteriormente com a criação da pílula anticoncepcional, que permitiu maior planejamento familiar e permanência das mulheres no mercado, visto que essas conseguiam agora atrasar a maternidade e planejar o número de filhos que terá. Se na década de 70 as mulheres brasileiras tinham em média 6,3 filhos, na década atual a média gira em torno de 2 filhos por mulher. A luta das mulheres, entretanto, gerou um sentimento de que amor e independência não são complementares e que essas mulheres não conseguiriam se casar, preconceitos esses que existem ainda hoje e que dificultam, muitas vezes, a força do movimento feminista (CARBONI, 2009; BORELLI, MATOS, 2016; PROBST, 2015).

Com o “milagre econômico” na década de 1970 e a expansão da economia brasileira, durante a ditadura civil-militar, possibilitou-se o aumento de empregos e, dessa forma, a maior inserção feminina no mercado de trabalho. Nesta década, apenas 18% das mulheres brasileiras tinham emprego remunerado. A década de 1980 marca uma virada trabalhista em que as mulheres passam a dar tanta importância ao emprego quanto a maternidade, conseguindo conciliar melhor as duas funções na sociedade, planejando filhos após a estabilidade profissional e tendo menos filhos para lhe demandar menos tempo, por exemplo. As taxas de atividade da mulher passam a se assemelhar entre as idades de 20 a 24 anos e de 25 a 29 anos, demonstrando que, com o planejamento familiar, as mulheres conseguiram se manter por mais

tempo nos trabalhos. Esse aumento foi gradual, mantendo um crescente ainda nos dias de hoje. Segundo dados da Fundação Carlos Chagas (2010), em 1970 apenas 19% das mulheres entre 40 e 49 anos trabalhavam, mas em 2007 esse dado era de 70%, o que mostra que, aos poucos, as mulheres brasileiras estão conseguindo se manter na vida privada (CARBONI, 2009; FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2010).

Na virada do século, o desemprego das mulheres era 31% maior que o dos homens, sendo que 13,8% das mulheres negras estavam desempregadas, representando ainda hoje a classe mais desfavorecida no atual sistema político e econômico brasileiro. Das mulheres que estão no mercado de trabalho em 2000, sem contar o trabalho reprodutivo, ou seja, aquele que é desempenhado no âmbito privado e não-remunerado, 61% estão em condições de vulnerabilidade devido ao trabalho precário ou informal. Dessa forma, nota-se que esse trabalho envolve uma parcela significativa, porém não majoritária das mulheres, visto que a grande parte está no mercado informal e essa parcela merece um novo estudo específico, mas espera-se que este trabalho esclareça e possibilite novas formas de inserção da mulher no mercado de trabalho formal (CARBONI, 2009; GONZÁLEZ, 2007).

O período do governo Lula (2003-2010) foi marcado por forte progresso econômico nacional em conjunto a medidas de proteção ao trabalhador e de aumento da distribuição de renda e da qualidade de vida do trabalhador. Sendo assim, os benefícios também alcançaram as mulheres e houve medidas que afetaram especialmente esse grupo. Uma delas é o Bolsa Família, programa mundialmente conhecido pelos resultados alcançados na transferência direta de renda e no qual 93% dos responsáveis pela família beneficiada são mulheres (CARTA CAPITAL, 2015).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, coletados no último censo nacional, as mulheres brasileiras constituem a maioria da população em idade ativa deste país (53,6%), mas, ao mesmo tempo, são maioria da população desocupada (56,5%) e minoria da população economicamente ativa (45,1%). Com relação à escolaridade, em média percentual, as mulheres possuem mais anos de estudo em todos os setores em que estão inseridas, com exceção do setor de trabalhadores domésticos. Além disso, as mulheres possuem menos carteiras de trabalho assinadas (47,2%) que os homens (51,2%) brasileiros, o que as coloca em piores condições de emprego e com pouco ou nenhum direito trabalhista (IBGE, 2010).

A partir de 2015, o país entrou em uma crise econômica e política que colocou em xeque diversas legislações trabalhistas, visto que o maior prejudicado nesses períodos é sempre o

trabalhador. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE, o desemprego aumentou tanto para homens quanto para mulheres em 2015. Entretanto, o desemprego de mulheres já era maior que o dos homens, sendo a taxa feminina de 11,7% em comparação a 7,9% dos homens. Em 2015, essa diferença se tornou ainda maior, visto que o desemprego das mulheres aumentou mais 2,9%, tendo o do desemprego do trabalhador de sexo oposto aumentado apenas 2,6%. Além disso, a discrepância entre o salário médio de acordo com o sexo do trabalhador diminuiu 1,6%, mas a mulher ainda recebe, em média, apenas 76,1% do salário dos homens brasileiros. Esse valor ainda não considera os trabalhos reprodutivos que, se inclusos, diminui a proporção para 72,9%. A pesquisa também evidencia que 30,4% das brasileiras recebem até um salário mínimo, enquanto entre os homens essa parcela é de 22%, o que justifica grande parte da diferença salarial média entre os sexos no Brasil (GELEDÉS, 2016).

O Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016, desenvolvido pelo Fórum Econômico Mundial, afirma que o Brasil demorará 95 anos para igualar os salários das mulheres aos dos homens, o que só parece pouco frente a média mundial de 170 anos, mas ainda assim coloca o país em 129º lugar dos 144 Estados analisados, ficando atrás dos outros 17 países latino-americanos observados. Ao acrescentar igualdade social, política e educacional seriam necessários mais 4 anos. O mesmo relatório coloca o Brasil entre um dos seis países em que a desigualdade salarial de gênero é de 50% em cargos executivos e avalia que a presença das mulheres no mercado de trabalho é de 62%, enquanto a de homens é de 83% (ESTADÃO, 2016a).

Frente a esses dados, percebe-se que o Brasil está longe de alcançar a igualdade de gênero no mercado de trabalho, refletindo uma condição que também é global. Isso se dá, em especial no tocante às mulheres negras, grupo mais desprivilegiado no atual sistema político e econômico brasileiro, visto que essas sofrem dupla discriminação, por serem negras e mulheres. A seguir, o presente trabalho apresentará a formação da legislação trabalhista brasileira, com foco nas questões relativas ao trabalho da mulher. A análise se justifica pela importância de observar as lacunas e falhas da legislação que colocam os direitos das mulheres em risco. Sugere-se, ainda, alterações legislativas que poderiam torná-la mais efetiva e contribuir para a promoção da igualdade de gênero.

1.3. A REGULAMENTAÇÃO: A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E OS AVANÇOS ALCANÇADOS

A história brasileira do direito dos trabalhadores mostra que, desde seu início, a legislação está em atraso. O Brasil foi o último Estado das Américas a abolir a escravidão, fato esse conquistado apenas em 1888. Esse marco deu início aos serviços assalariados e aos debates sobre direitos trabalhistas, que já eram tópico na Europa frente à Revolução Industrial, que intensificava a exploração das pessoas – homens, mulheres e crianças – em condições insalubres de trabalho e de vida, além de causar aumento do índice de desemprego visto a substituição do homem pelas máquinas (JUSBRASIL, 2013).

Como agravante, mulheres e crianças recebiam cerca de metade do salário dos homens, como foi ressaltado nos tópicos anteriores. Em 1891, o primeiro decreto trabalhista brasileiro, de nº 1.313, estabeleceu a fiscalização permanente do trabalho de menores, sendo de cargo do fiscal apresentar um relatório anual sobre a situação do trabalho infantil, além de garantir que nenhuma criança com menos de 12 anos trabalhe. Essa legislação não foi eficaz, pois colocou as meninas em trabalhos na esfera privada e de difícil supervisão. Dentre outras legislações que foram instaladas no início do século XX, em 1917 tem-se a primeira tentativa da criação do Código do Trabalho, sendo criado o Departamento Nacional do Trabalho em 1918 e o Conselho Nacional do Trabalho em 1923 (BRASIL, 1891; JUSBRASIL, 2013).

Os governos de Getúlio Vargas (1930-1945; 1951-1954) foram marcados, dentre diversos problemas políticos e sociais causados por um governo ditatorial, por uma política voltada aos trabalhadores, sendo esse presidente chamado comumente de “pai dos pobres”. Frente a diversas demandas por movimentos sociais que já ocorriam no início do século, instaurou-se o Decreto nº 19.433 de 26 de novembro de 1930 que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A partir da Constituição Federal de 1934, a Justiça do Trabalho passou a ter a função de mediar conflitos entre patrões e trabalhadores, entretanto suas funções remaneceram apenas no papel até a sua criação efetiva em 1941 pelo Decreto nº 1.237 e mais fortemente até em 1946, quando esta se tornou órgão do Poder Judiciário. A Constituição de 1934, estabeleceu as bases dos direitos trabalhistas, concedendo o salário mínimo, jornada de oito horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas anuais, reconhecimento de sindicatos e indenização por demissão sem justa causa (JUSBRASIL, 2013; TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2017).

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, cria, durante o chamado Estado Novo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem votação de aprovação do projeto. O objetivo era regulamentar as relações trabalhistas brasileiras, sejam elas particulares ou coletivas, unificando as legislações trabalhistas do país em um só documento. É importante destacar para esse trabalho que participaram da elaboração deste documento apenas cinco juristas brasileiros, todos homens (JUSBRASIL, 2013; VIANA, 2001).

Em 1946 diversos direitos foram acrescidos à CLT frente à Assembleia Constituinte daquele ano, sendo os principais os direitos: a greve, repouso remunerado em domingos e feriados, estabilidade do trabalhador rural e integração do seguro de acidentes de trabalho na Previdência Social. A nova Constituição Federal de 1967 agregou a essas mudanças a ampliação dos direitos aos trabalhadores temporários; o trabalho como condição da dignidade humana; o direito à participação nos lucros; o trabalho infantil apenas no turno diurno e para crianças maiores que 12 anos. Além disso, propôs a garantia de seguro-desemprego (que só se efetivou em 1986), proibiu greves nos serviços públicos e em atividades essenciais ao bem-estar da população e garantiu a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho com salário integral. A partir desse momento, também se começou o debate sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a contribuição sindical e voto sindical obrigatório (JUSBRASIL, 2013).

Com relação específica ao trabalho da mulher, a CLT de 1943 estabeleceu o Capítulo III - da proteção do trabalho da mulher, do Título III, dividida em seis sessões. Esse documento trazia no artigo 374 a limitação da jornada trabalhista da mulher a 48 horas semanais, podendo ser acrescido de no máximo duas horas por dia no trabalho diurno, entre 5 horas da manhã e 22 horas da noite, visto que o trabalho noturno era proibido à mulher pelo artigo 379. A proibição do trabalho noturno esclarecia algumas exceções: aos empregos nas áreas de telefonia, radiotelefonia, radiotelegrafia, enfermagem, casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e similares. Entre 1967 e 1971, estendeu-se o trabalho noturno de mulheres às áreas de ensino, indústria de produtos perecíveis - quando é necessário para evitar a perda dos mesmos -, bancos, empresas de computação eletrônica, manufaturas de couro para exportação e para postos de direção, desde que o trabalho não seja contínuo no turno noturno. A redação do artigo 375 de 1969, por sua vez, afirmava que a mulher brasileira só poderia estender seu turno mediante atestado médico de autorização (JUSBRASIL, 2013; BRASIL, 2017).

A CLT, na redação de 1943, também proibia o trabalho de mulheres em subterrâneos, mineração no subsolo, pedreiras e obras de construção, e em atividades perigosas ou insalubres,

além de impedir o trabalho feminino que exigisse esforço físico para carregar mais de 20 quilos continuamente ou 25 quilos de forma esporádica, sendo que esse último será melhor explanado no ponto um do capítulo dois (BRASIL, 2017).

Por outro lado, a CLT trouxe alguns direitos garantidos a mulher. O artigo 377, por exemplo, protege o salário da mulher considerando injustificável a redução do mesmo em qualquer ocasião. Sobre os períodos de descanso, os artigos 382, 384 e 385 garantem, respectivamente, um intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas, um intervalo de 15 minutos antes da hora extra e um descanso semanal de 24 horas consecutivas. O artigo 389, por sua vez, obriga toda empresa com mais de 30 funcionárias a ter um local apropriado para a amamentação dos filhos destas, com direito a vigilância e assistência às crianças. Essa obrigação pode ser substituída por convênios com creches ou outras entidades locais. Além disso, o artigo 400 exige que esses locais possuam um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária. Além desses, a lei número 1.723, de 1952, alterou o artigo 461 da CLT, capítulo 2 sobre a remuneração, e garantiu a pessoa de mesma função, na mesma empresa ou instituição, o recebimento do mesmo salário, sem discriminação de sexo, idade e nacionalidade (BRASIL, 2017).

No que diz respeito à proteção à maternidade, o artigo 391 torna ilegal a demissão ou restrição de trabalho de mulheres por casamento ou gravidez. Entretanto, a CLT de 1943 proibia o trabalho da mulher grávida 6 semanas antes e depois do parto, o que foi editado para 4 semanas antes e 8 semanas depois em 1967. Com relação à licença maternidade nos casos de adoção, os prazos variam conforme a idade da criança adotada, podendo ser de 30 a 120 dias. À mulher lhe é garantido o salário integral de média dos últimos seis meses no período de dispensa pela maternidade segundo o artigo 393. Em caso de aborto espontâneo, a mulher tem direito a duas semanas de repouso e garantia de retomar a mesma função que ocupava anteriormente. Para a amamentação do filho, a mulher tem direito a dois descansos extras de 30 minutos cada por seis meses ou mais, mediante atestado médico comprovando ser necessário para a saúde da criança. Entidades públicas especializadas no atendimento a crianças darão privilégio a mães empregadas para garantir a supervisão e cuidado de seus filhos, sendo essas localizadas preferencialmente em locais com aglomeração de trabalhadores (BRASIL, 2017).

Em meio a essas mudanças nos direitos e restrições que a CLT promove, o período ditatorial brasileiro, iniciado em 1964, trouxe grandes prejuízos à consolidação dos direitos humanos e trabalhistas e inclusive determinou a perda de diversos direitos já adquiridos. A Constituição Federal de 1988, que marcou a redemocratização brasileira e está em vigor ainda

hoje, por sua vez, foi a Constituição que mais avançou no reconhecimento dos direitos humanos até então e, deste modo, motivou diversas atualizações na CLT (JUSBRASIL, 2013).

Ao se folhear a CLT hoje, destaca-se a quantidade de revogações e adições feitas após a promulgação da Constituição de 1988. Esta Constituição reforçou em seu texto o poder normativo da Justiça do Trabalho e sua legitimidade. Das reformas aos trabalhadores, ressaltase a proteção contra demissão sem justa causa, limitação da jornada em 44 horas semanais e 8 horas diárias, irredutibilidade salarial e proibição da discriminação de portadores de deficiência. Dessa forma, a chamada “Constituição Cidadã” teve em suas bases a garantia de direitos sociais essenciais aos trabalhadores e cidadãos brasileiros. O trabalho se tornou, em teoria, sinônimo de dignidade cidadã e não mais de insalubridade e sobrevivência (JUSBRASIL, 2013).

No tocante aos direitos das mulheres, a atual Constituição foi igualmente importante. Logo no governo de José Sarney, a Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, revogou os artigos 374, 375, 378, 379, 380, 387 e 446, do Título III, Capítulo III da CLT, que dizem respeito ao trabalho da mulher. Desse modo, rejeita-se especialmente restrições à jornada de trabalho da mulher: a máxima de horas extras e a necessidade de atestado médico para tal, bem como o registro destes atestados na carteira de trabalho da mulher; e a proibição do trabalho noturno e suas diversas exceções, sendo agora permitido o trabalho noturno legal de qualquer tipo exercido por mulheres. Outra restrição revogada pela lei em questão foi a do artigo 387, que impunha uma restrição por tipo de trabalho por impedir que a mulher atue em subterrâneo, mineração em subsolo, pedreiras, obras de construção pública e particular e em atividades perigosas e insalubres (BRASIL, 2017).

O artigo 446 da CLT, presente o Título IV, Capítulo I, foi revogado em 1989 por afirmar que a mulher casada ou menor de 21 anos precisava de autorização de seu marido e ou pai para trabalhar, podendo a mulher recorrer ao suprimento de autoridade, desde que o trabalho não acarrete ameaça aos vínculos familiares e às ordens físicas e morais da mulher. Esse artigo claramente restringia a atuação da mulher por impor a uma pessoa com maioridade penal a dependência de autorização masculina para exercer suas funções (BRASIL, 2017).

Outras mudanças foram adicionadas com a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, sancionada pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, que inseriu na CLT normas sobre o acesso da mulher ao trabalho. A mudança é vista logo no título da seção I “Da Duração e Condições de Trabalho” do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis Trabalhistas, ao que foi acrescentado o quesito discriminatório, se tornando “Da Duração, Condições de Trabalho e da Discriminação contra a Mulher” (BRASIL, 2017).

Ao artigo 373, que diz respeito a jornada de trabalho da mulher, foi vedado o anúncio de empregos se referindo a sexo, idade, cor ou situação familiar, bem como usar os mesmos preceitos para julgar remuneração, formação profissional e oportunidades de trabalho. Recusar emprego, promoção ou dispensa de trabalho pelas mesmas razões e também por estado de gravidez se torna vetado a partir de então. Da mesma forma, proíbe-se a exigência de exame de gravidez ou atestado de esterilidade para contratação e permanência da trabalhadora. A lei veta as revistas íntimas de empregadas e a existência de critérios subjetivos para inscrição ou aprovação em concursos privados. Ressalta-se que a lei permite medidas temporárias que visem a promoção da igualdade de gênero (BRASIL, 2017).

O artigo 390, que impede o trabalho das mulheres em situações que carreguem 20 quilos contínuos ou 25 quilos ocasionais, obteve algumas alterações também com a lei nº 9.799, de 1999. Os trechos 390-A e 390-D foram vetados, o primeiro por se acreditar que aumente a discriminação e não proteja a mulher como se pretendia com o artigo, e o segundo por já ser tratado na Lei nº 9.029, de 1995. Os textos originais que foram vetados estão transcritos abaixo conforme redação da Lei nº 9.799:

Art. 390-A. É nula a dispensa do trabalhador quando decorrente do ajuizamento de ação com fundamento na violação dos princípios de igualdade profissional e de oportunidade entre homens e mulheres (BRASIL, 2017).

Art. 390-D. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado optar entre:

I – a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais.

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL, 2017).

A mesma lei acrescentou os artigos 390-C, 390-B e 390-E que, respectivamente, exige a oferta de cursos profissionalizantes da empresa que tiver mais de 100 funcionários, garante que esses sejam ofertados a ambos os sexos e permite a associação da empresa a entidades públicas e sindicais para o incentivo ao trabalho da mulher. O artigo 392, que diz respeito à licença maternidade, foi totalmente reformulado, em parte ainda pela lei nº 9.799/99 e outra pela Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, sancionada ainda por Fernando Henrique Cardoso. A lei de 2002 garantiu a licença maternidade de 120 dias sem prejuízo do salário e do emprego, mesmo em caso de parto antecipado, sendo que a gestante poderá pedir a licença a partir do 28º

dia antes do parto e os pedidos de repouso podem ser aumentados em duas semanas antes e depois do parto mediante atestado médico. A lei de 1999, por sua vez, garantiu a transferência de função durante a gravidez, se as condições de saúde da mulher lhe exigirem, com garantia de retorno a função inicial no fim da licença. Além disso, permite a dispensa da mulher para no mínimo seis consultas médicas e exames durante a gravidez (BRASIL, 2017).

A Presidente Dilma Rousseff sancionou no dia 16 de maio de 2013 a Lei nº 12.812, que incluiu o artigo 391-A, em que se garante a estabilidade provisória para gestantes que confirmaram a gravidez durante o período de aviso prévio trabalhado ou indenizado, vide artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa de grávidas desde a confirmação do estado de gravidez até o quinto mês após o parto. A presidente também sancionou a modificação do artigo 392-A, garantindo a mulher que adotar uma criança a licença maternidade de 120 dias, independentemente da idade da criança adotada. Sobre o mesmo artigo, a Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013, dá direito a licença-maternidade a apenas um dos guardiões, seja homem ou mulher. A mesma lei também afirma no artigo 392-B a garantia ao cônjuge do direito à licença em caso de morte da genitora, aplicando-se também a casos de adoção, frente a morte do guardião durante a licença, tendo o outro direito de usufruto do restante da licença-maternidade (BRASIL, 2017).

Em 2008, o então presidente Luiz Inácio Lula da Silva iniciou o Programa Empresa Cidadã, que propõe, entre outros fatores, isenção de impostos para empresas que estenderem a licença-maternidade de 120 dias para 180 dias. Dilma Rousseff, por sua vez, estendeu o direito à licença paternidade de 5 dias para 20 dias para os funcionários de empresas vinculadas ao programa, direito estendido também a pais adotivos. A lei foi sancionada em maio de 2016 e começou a ser aplicada a partir de janeiro de 2017. A medida é importante por aumentar a responsabilidade do pai nos cuidados e criação do filho e diminuir, aos poucos, a pressão exercida sobre a mulher na maternidade. Entretanto, cabe destaque nesta parte de que é importante o debate da proposta de uma licença parental, ou seja, tanto para o pai quanto para a mãe, nas mesmas condições e períodos, para que ao pai também seja dada a importância do cuidado dos filhos e para que as mulheres se sintam menos coagidas a voltar ao trabalho depois da licença e consigam diminuir a discriminação que já sofrem na contratação por uma futura gravidez (UOL, 2016).

A mudança mais atual na CLT no que tange o direito das trabalhadoras se deu perante a Lei nº 13.287, sancionada por Dilma Rousseff em 11 de maio de 2016. Esta diz respeito ao

artigo 394-A, garantindo que a empregada gestante ou lactante seja afastada de atividades ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em locais salubres (BRASIL, 2017).

Apesar de todas as mudanças e avanços relativos ao ganho de direitos trabalhistas das mulheres no Brasil, a CLT ainda possui restrições que dificultam o alcance da igualdade de gênero no país. O Grupo Banco Mundial desenvolveu em 2016 um relatório intitulado *Women, Bussiness and the Law*, o qual traz, em formato de tabelas, respostas de 173 países a respeito de como a mulher é tratada em suas legislações, não só trabalhistas como de outros setores que podem afetar o trabalho da mulher, como o casamento, o direito à propriedade e outros. Segundo este relatório, as leis do Brasil garantem o direito ao acesso às instituições e empresas, mas não possui cotas reservadas para mulheres em empresas e nem em cargos governamentais, apenas cotas de 30% na lista de candidatos apresentados pelos partidos políticos. Com relação aos direitos das mulheres casadas e solteiras, aquelas não possuem nenhum direito diferente dessas, ou seja, os esposos não possuem direito de obrigar qualquer ação de suas esposas, nem mesmo a deixarem seus empregos para cuidarem da casa e dos filhos (GRUPO BANCO MUNDIAL, 2016; BRASIL, 2017).

Com relação ao direito à propriedade e o direito de julgamento, de julgar, testemunhar, prestar queixas e trabalhar em cortes, a mulher brasileira possui os mesmos direitos que os homens. Perante a violência doméstica, o Brasil se destaca pelas suas leis como a lei Maria da Penha, que criminaliza a violência física e psicológica por parte dos maridos e companheiros da mulher. Entretanto, as estatísticas de violência doméstica mostram que a lei não é muito efetiva, visto que uma mulher é estuprada a cada 11 minutos no Brasil, segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) e 3 a cada 5 mulheres entre 16 e 24 anos afirmam já terem sofrido alguma violência em relacionamentos afetivos, de acordo com pesquisa do Instituto AVON (GRUPO BANCO MUNDIAL, 2016; ESTADÃO, 2016b; SUPERINTERESSANTE, 2017).

No tocante a legislação trabalhista, o documento em questão destaca alguns fatores que serão trabalhados adiante. Apesar dos direitos conquistados com a Constituição de 1988 e a democracia que se instaurou com esta, a legislação brasileira ainda possui empecilhos ao desenvolvimento pleno de suas cidadãs. No que diz respeito à legislação trabalhista específica da CLT, podemos destacar algumas restrições destacas pelo relatório do Grupo Banco Mundial e outras observadas perante leitura de diversos textos e debates. Desse modo, o próximo capítulo trará um debate a respeito das restrições ditadas pelo artigo 390 da CLT, do assédio

sexual no trabalho, da prostituição, trabalhadoras domésticas e da dupla jornada de trabalho (GRUPO BANCO MUNDIAL, 2016).

CAPÍTULO 2 - AS RESTRIÇÕES DE GÊNERO AO TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA

Analizada a história e dados a respeito do trabalho da mulher, pode-se afirmar que existem restrições de gênero ao trabalho da mulher no Brasil e no mundo. Essas limitações se dão em diversos âmbitos, por exemplo o âmbito político, a baixa presença de mulheres em cargos políticos, seja por baixo incentivo ao envolvimento da mulher na política ou pela manutenção de discriminação da mulher na esfera pública, seja pela inatividade de políticas afirmativas em prol da maior inserção da mulher nesse setor. As mulheres ocupam hoje apenas 9,9% das cadeiras políticas no Brasil e isso reflete baixa representatividade da mulher nas esferas de decisão, que dificilmente terá suas pautas verdadeiramente defendidas e aprovadas por homens. Nosso sistema atual exige que ao menos 30% dos candidatos de cada partido político sejam mulheres desde 1997, mas a prática é falha: 20 anos depois ainda há candidatas fantasmas, colocadas pelos partidos apenas para cumprir a exigência legal e que não recebem nem mesmo o próprio voto. A política é apenas um exemplo de falha grave na legislação que afeta tantos outros níveis, políticos, econômicos e sociais (AGÊNCIA BRASIL, 2016; O POVO, 2016)¹.

Pensando especificamente a CLT, pode-se destacar outras lacunas que merecem destaque e aprofundamento, como foco deste trabalho. Primeiramente, analisa-se o único artigo da Consolidação que restringe diretamente a atuação da mulher, o artigo 390, que regulamenta o peso máximo para carregar em trabalho. Em seguida, trata-se do assédio no ambiente profissional, como forma de violência e restrição cotidiana ao trabalho da mulher. A legislação relativa a ele, por mais que não trate de forma clara o assédio no trabalho, será tratada aqui por se acreditar que merece ser considerado em meio às questões trabalhistas, e por representar forte restrição ao trabalho da mulher e ao desenvolvimento de sua carreira.

No terceiro tópico deste capítulo, escolheu-se abordar um tema que, apesar de não estar explícito na CLT, envolve o trabalho mais antigo da mulher: a prostituição. Esta é tratada atualmente apenas no código penal em que se proíbe a existência de cafetões, mas não diz respeito ao trabalho autônomo. Por fim, será tratada a nova legislação do trabalho doméstico, a dupla jornada e a divisão sexual do trabalho, temas interligados e que geram ainda hoje limitações diversas a atuação pública da mulher.

¹ As cotas políticas para cargos e não apenas candidatas, por mais relevantes que sejam, não entrarão nesta monografia por depender bastante da legislação eleitoral e não nomeadamente apenas da legislação trabalhista.

2.1. AS RESTRIÇÕES CAUSADAS PELO ARTIGO 390

O artigo 390 é o único que esta pesquisa identificou como uma legislação que cause limitação direta, pela sua existência, ao trabalho da mulher; as demais restrições entendem-se pela omissão da legislação ou seu mal funcionamento. Ao contrário do que se é acreditado pelo conhecimento geral, as mulheres brasileiras não podem atualmente trabalhar em todos os empregos que são permitidos aos homens, pois lhe é proibido o trabalho quando este exigir certo esforço físico, como pode ser visto abaixo na citação do artigo 390 da CLT:

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 (BRASIL, 2017).

Desse modo, esse artigo impede a mulher de ter qualquer tipo de trabalho no qual ela tenha oportunidade e ou que possa lhe interessar. Segundo o artigo 198 da CLT, presente no Título II, Capítulo V, Seção XIV, escrito pela Lei nº 6.514, sancionada no dia 22 de dezembro de 1977 pelo então ditador brasileiro Ernesto Geisel:

Art. 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher (BRASIL, 2017).

O argumento de criação desses artigos em questão é de que, na verdade, eles protegem a mulher da exigência de um esforço para além do possível segundo suas características biológicas. Esta é inclusive uma recomendação mundial da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como será tratado no capítulo 3. Entretanto, seria peso e gênero as únicas variáveis necessárias para se proteger o trabalhador de problemas de saúde relacionados ao excesso de esforço físico?

A ergonomia é uma ciência que analisa a segurança do ser humano no trabalho e busca otimizar as condições de trabalho por meio da tecnologia. Segundo estudos ergonômicos, existem outros fatores que devem ser considerados para prevenção de acidentes, como por exemplo o volume da carga, pois quanto maior o volume, a carga fica mais distante do carregador, gerando maior dificuldade no carregamento e possíveis desequilíbrios. Outros fatores importantes são as distâncias, horizontal, quanto o trabalhador andar com a carga, e a vertical, o quanto o carregador se abaixará para levantar a massa. Além desses, podemos

destacar também a frequência de levantamento de peso e a qualidade da embalagem do produto, se esta dá melhor espaço para pegar o peso e se está posicionada de forma que a pessoa não torça o corpo (ERGOTRIÁDE, 2016).

A União Europeia estabeleceu no final da década de 1980 sua legislação de proteção à segurança do trabalhador que tem como base as recomendações da Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho. Esta considera que o peso entre 20 e 25 quilos já é demasiado pesado para a grande maioria das pessoas e estabelece medidas de prevenção de acidentes para tanto. Em 2003, foi proposto um projeto do senador brasileiro Marcelo Crivella que visava reduzir a carga máxima para trabalhadores homens de 60 para 30 quilos, utilizando como argumento a base de cálculo europeia, mas esse projeto não teve prosseguimento e foi barrado pela Comissão de Agricultura. Se aprovado o projeto, o setor agropecuário precisaria fazer grandes adaptações para sua adequação à legislação (ERGOTRIÁDE, 2016; FACTS, 2007; JUSBRASIL, 2015).

Frente a todas essas variáveis, estabelecer um limite de peso máximo a uma pessoa conforme seu gênero pode se tornar um pouco contraditório à medida que se analisa que nem toda pessoa, de qualquer sexo ou gênero, consegue ou deveria carregar 60 quilos. Pode-se afirmar que, ao se pensar nas características generalizantes da população brasileira ou mundial, a mulher tratada como comum ou mediana é mais fraca que o homem comum ou mediano, alguns se basearão até mesmo em observações sobre os recordes olímpicos em cada categoria para embasar seus argumentos. Entretanto, é nítido que podemos ter em nossa sociedade exemplos de mulheres que são mais fortes que alguns homens e é claro também que limitar o peso de remoção em trabalho a 60 quilos não protege aquele homem que não consegue carregar tal peso, bem como não protege a mulher que tem capacidade física para carregar altos pesos e não pode exercer essa função porque a legislação lhe considera mais fraca.

Podemos acrescentar como argumento final a esse debate a relação entre transexuais e o artigo 390. Transexuais são pessoas que nasceram em determinado sexo biológico, mas se identificam com um gênero que não é comumente associado a esse sexo. Desse modo, mulheres transexuais são aquelas que nasceram biologicamente homens e se identificam como mulheres e para tanto poderão buscar, inclusive, mudanças físicas para retirada do órgão sexual. No mesmo sentido, homens transexuais são aqueles que nasceram com o sexo feminino, mas se identificam com o gênero masculino e buscam se assimilar a este, com ingestão de hormônios, por exemplo, para crescimento de pelos faciais e cirurgia para remoção dos seios. Frente a essas pessoas que estão conseguindo cada vez mais espaço, qual legislação elas deverão seguir?

Algumas já inclusive fizeram alterações legais de nome e gênero sem necessariamente realizar cirurgias de mudança de sexo. Se a lei distingue homens e mulheres entendendo que homens são mais fortes que mulheres, uma mulher transexual, com porte físico biologicamente masculino, não poderá trabalhar carregando pesos iguais aos demais homens do setor?

Nesse sentido, sendo a maioria das legislações a respeito de transexuais da atual década, podemos entender que o artigo 390 da CLT está no mínimo atrasado. Considerando cálculos internacionais de média de peso e massa ideais para carregamento do trabalhador, podemos dizer que o Brasil está ainda mais atrasado, pois os cálculos são ainda do final do século XX. Devido a fatores não só legais como inclusive culturais e discriminatórios, não é comum ver mulheres trabalhando com carregamento de mercadorias, mas pode-se afirmar que existem situações que este pode ser a melhor ou única opção de trabalho para uma mulher e, mesmo ela tendo porte físico para tal, ela é proibida legalmente, historicamente e culturalmente.

É necessária a adaptação das leis brasileiras para que abranjam cada vez mais a totalidade dos indivíduos e não apenas a tão chamada maioria, mesmo quando esta não represente uma maioria de fato. Não se protege ninguém o impedindo de sair de casa com medo dos riscos da rua, sabe-se da necessidade do ser humano em socializar e o que se busca são melhorias na rua para tanto. Da mesma forma, não se protege a mulher impedindo-a de trabalhar em determinadas áreas, mas sim adaptando os setores para proteger a todos verdadeiramente. Portanto, a conclusão a respeito desta restrição é de que ela não só é limita o trabalho da mulher como também não protege o trabalhador do sexo masculino, sendo recomendada a alteração legislativa de forma a reduzir o peso máximo do carregador masculino e igualá-lo ao sexo feminino, ao mesmo tempo em que se propõem novas políticas públicas que possam exercer a fiscalização desta lei e garantir a proteção individual de cada trabalhador.

2.2. ASSÉDIO SEXUAL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Ao falarmos de direitos da mulher e do movimento feminista, o assédio é uma pauta que é constantemente associada. Isso acontece porque a grande maioria dos casos de assédio ocorrem com vítimas do gênero feminino, sendo fruto de uma cultura machista que dá aos homens direito de posse sobre as mulheres, de modo em que o assédio seja muitas vezes mascarado como uma atitude normal e biológica do homem e que, portanto, não deve ser criminalizada.

Para iniciar essa análise, é necessária a princípio a definição de assédio. Segundo os dicionários Michaelis (2017a) e Priberam (2017), assédio provém do ato de assediar que, em seu sentido militar, quer dizer colocar cerco a algo que se deseja conquistar por período prolongado; no sentido social é a ação inapropriada e constante de alguém sobre outro por meio de insistência, perseguição e abordagens; assédio moral envolve ações constrangedoras sobre alguém de modo repetitivo e duradouro realizadas por pessoas em mesma situação, como profissionais do mesmo cargo na empresa; e assédio sexual, por sua vez, é a mesma insistência constrangedora e inapropriada com cunho sexual e realizada por pessoas em cargos superiores em escala hierárquica. Como o assédio sexual é muitas vezes considerado em maior medida que os demais tipos de assédio, a caracterização do assédio traz com frequência a relação com posições hierárquicas, sejam elas profissional, econômica ou socialmente, encontrando-se a vítima em posições abaixo do assediador (MICHAELIS, 2017a; PRIBERAM, 2017).

Na nossa legislação, o ato de assediar alguém é considerado crime e está presente apenas no texto do código penal. Acrescentado ao código penal em 2001 pela Lei nº 10.224 e com edições da Lei nº 12.015, de 2009, o assédio sexual está contido no Artigo 216-A, conforme descrito abaixo:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009) (BRASIL, 1940).

Nota-se, nesta parte da legislação, o assédio apenas como aquele que ocorre por meio de constrangimento exercido por alguém em condição superior hierarquicamente, mas o assédio não ocorre apenas nestes casos como também acontece por meio de assobios e intimidações por qualquer outro homem, conhecido ou não pela vítima, em diversas condições outras, como durante uma caminhada pela rua. Analisando esses casos, em uma sociedade patriarcal como a nossa, podemos analisar que, na consciência do opressor, ele se considera superior a mulher pelo simples fato de ser homem e, desta forma, assedia a vítima em uma clara exposição de poder e discriminação. Para esses casos, a nossa legislação aborda indiretamente, sem considerar os fatos como assédio, conforme demonstrado abaixo na Lei das Contravenções Penais, decreto-lei nº 3.688 de 1941:

Art. 61. Importunar alguém, em lugar público ou acessível ao público, de modo ofensivo ao pudor:
Pena – multa, de duzentos mil réis a dois contos de réis (BRASIL, 1940).

Deste modo, essas duas legislações deveriam proteger a mulher contra os crimes de assédio moral e sexual, mas como sabemos na prática esses crimes são raramente reportados às autoridades e ainda nesses poucos casos são negligenciados, muitas vezes arquivados ou ignorados, além de gerar uma perda financeira a vítima, que em casos em que se coloca contra alguém da empresa, termina por perder seu cargo, como foi um dos casos que teve mais destaque na imprensa, da jornalista Giulia Pereira, de 21 anos, que acusou o assédio do cantor Biel em uma entrevista em 2016. Após a denúncia, o cantor sofreu poucas consequências, como uma breve pausa na carreira, um pedido de desculpas por rede social e o retorno aos palcos em seguida, enquanto a jovem jornalista foi demitida pelo Portal IG dias depois sem justificativa clara (M DE MULHER, 2016).

Podemos destacar aqui duas das várias razões presentes em nossa cultura, na teoria e na prática, para que estas legislações não tenham eficácia. A primeira razão é que os casos de assédio são muitas vezes julgados, protocolados, ouvidos e testemunhados apenas por homens que, estando em condições de privilégio e pelo baixo interesse nos estudos dos direitos da mulher, tem dificuldades em entender a real gravidade dos fatores denunciados e, por essa razão, terminam por negar que o que caracterizam como um aparente simples elogio ou cantada tenha sim carga pejorativa e seja um assédio verbal, moral e ou sexual. Para analisar uma situação tal, é necessário entendimento a priori de que o homem está, na atual conjuntura da sociedade, em condição de superioridade a mulher e assim continuará enquanto a sociedade analisar a generalizante maior força física e falsa superioridade intelectual como argumentos reais para a exclusão da mulher do âmbito público.

A segunda razão que se destaca é a redação do artigo 216-A que dá pouca abrangência aos casos de assédio. O artigo traz o conceito *constranger* como o principal verbo no envolvimento de casos de assédio. Entretanto, a definição dada pelo dicionário Michaelis de constrangimento diz respeito a “retirar a liberdade; coagir; obrigar com emprego de força o outro a realizar tarefas que este não deseja; incomodar o outro” (MICHAELIS, 2017b). Deste modo, o conceito pouco aborda os casos de assédio que não envolvem a obrigação de algo em troca de manutenção do cargo ou algum outro caso de chantagem. Para abranger casos que envolvam a existência das consideradas brincadeiras pejorativas e de cunho sexual, insinuações,

convites pertinentes, contatos físicos indesejados e outros, seria importante a incorporação ao artigo do conceito de intimidar, que envolve de forma mais clara justamente o ato de provocar medo, receio e apreensão causar insegurança e inibir o outro. Deste modo, a lei daria menor espaço para interpretações simplistas do conceito de constranger e abarcaria melhor os casos de assédio moral (MICHAELIS, 2017b; 2017c).

Segundo uma pesquisa realizada pelo site Vagas.com (BARIFOUSE, 2015), 52% dos brasileiros já passaram por algum tipo de assédio no trabalho, e dentro dos 48% que não passaram por situações do tipo, 34% já presenciou uma situação de assédio onde trabalham. A pesquisa define como assédio moral “ser motivo de piadas e chacotas, ofensas, agressões verbais ou gritos constantes, gerando humilhação ou constrangimento individual ou coletivo” e ele foi alvo de 47,3% dos profissionais entrevistados, sendo esses 48,1% homens e 51,9% mulheres. O assédio sexual, por sua vez, foi marcado por 9,7% das pessoas na pesquisa e foi definido como “receber investidas com tom sexual - cantadas, olhares abusivos, propostas indecorosas”. Entretanto, no assédio sexual a parcela de mulheres que sofreram esse abuso é de 79,9%, enquanto os homens ficam com 20,1% (BARIFOUSE, 2015).

A mesma pesquisa demonstra também um dado importante: 87,5% das vítimas de assédio não denunciaram o crime. As razões são diversas, 39,4% relatou receio de perder o emprego, 31,6% teve medo de sofrer algum tipo de represália, 11% teve vergonha e 8,2% teve medo de acharem que a culpa era sua. Essas razões são embasadas pelos dados dos 12,5% que denunciaram, visto que 20,1% desses foram demitidos 17,6%, sofreu perseguição de alguma forma, além de que em 74,6% dos casos denunciados o assediador permaneceu na empresa (BARIFOUSE, 2015).

Dessa forma, podemos perceber que o assédio é algo frequente nas empresas brasileiras e proporcionalmente muito pouco abordado pela imprensa e pelos órgãos públicos, devido também ao fato de poucos serem os casos reportados e denunciados. O assédio sexual, por ser menos frequente e por ocorrer em grande parte com mulheres, é ainda menos comentado. Nesse sentido, pode-se destacar que o assédio sexual no mercado de trabalho é uma restrição ao trabalho da mulher por envolver como vítimas especialmente esse gênero e porque as consequências de tais atitudes às vítimas podem ser de vários modos, como violência psicológica, desemprego, pior rendimento no trabalho, depressão e até mesmo suicídio. O assédio sexual ocorre de modo similar aos demais ambientes públicos, por meio de linguajar sexista, instrumentos pornográficos, contato físico frequente e indesejado como em forma de esbarrões e encurralamentos, convites inconvenientes e tantos outros. São atitudes nitidamente

machistas que podem gerar e já geram um maior distanciamento das mulheres do mercado de trabalho, especialmente em áreas que são historicamente dominadas por homens, como por exemplo as áreas de conhecimento técnico relacionadas às engenharias, e por isso devem ser combatidas diariamente, não só na prática como também pela revisão da legislação, de modo a torná-la mais eficaz para que possamos garantir a manutenção das mulheres no âmbito público e a maior inserção percentual deste gênero neste espaço (BARIFOUSE, 2015).

2.3. PROSTITUIÇÃO E AS CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REGULAMENTAÇÃO

A prostituição é considerada o primeiro trabalho remunerado da mulher na história, como já mencionado. Desse modo, esta ocupação não é colocada de forma diferente na história brasileira, tendo sua origem relacionada à miséria e desemprego aos quais as mulheres eram submetidas e a ausência de outras oportunidades, visto que dificilmente é a primeira escolha de trabalho de uma mulher. Segundo dados de 2012, cerca de 42 milhões de pessoas se prostituem no mundo, sendo que mais de 30 milhões destas são mulheres entre 13 e 25 anos, sendo 90% do total vinculado a cafetões ou, como consta em nossa legislação, rufiões. A região da América Latina representa 10% da prostituição mundial e estima-se que 7% das mulheres latino-americanas estejam envolvidas neste mercado (FERNANDES, 2012; RAMOS, 2000; TABU, 2013).

Observando esses dados podemos notar que as mulheres entraram nesse mercado porque eram donas de seus corpos e poderiam realizar qualquer trabalho e essa se torna a solução mais próxima, mas em grande maioria seus corpos já não pertenciam a elas mesmas, visto que os rufiões se consideram donos dessas mulheres, como num mercado escravo, e eles são os principais beneficiados deste comércio, restando às mulheres migalhas e muita violência física, psicológica e sexual. Sendo assim, como já foi mostrado, ainda hoje a esmagadora maioria das mulheres prostitutas são na verdade escravas de rufiões e mafiosos interessados na exploração de outras pessoas. Apesar de ilegal há mais de um século no Brasil e ainda há mais tempo nos demais países, a escravidão ainda representa muito a condição de trabalho dessas mulheres que dependem de um cafetão. E esse comércio de mulheres não é apenas extremamente negativo a elas como também gera espaço e renda para o crime organizado (RAMOS, 2000).

No Brasil, sendo este um país historicamente racista e patriarcal, a mulher negra constitui o grupo mais vulnerável, sofrendo violências em todos os âmbitos: econômicos, educacionais e sociais. Desse modo, este grupo também é o mais vulnerável à prostituição:

mulheres negras, pobres, com baixa escolaridade, marginalizadas e fora do alcance das políticas públicas. Somadas as discriminações existentes quanto a esta profissão, essas mulheres omitem seu trabalho e ficam ainda mais vulneráveis aos problemas que esta profissão podem causar, visto que ninguém mais saberia onde a mulher estava em caso de sequestro, estupro, desaparecimento, assassinato e outros crimes que podem ocorrer durante seu trabalho.

O tráfico de pessoas ainda é uma realidade presente no Brasil, sendo as mulheres em condições de vulnerabilidade o principal alvo dos aliciadores. A exploração sexual de mulheres se estende internacionalmente e está no radar das organizações internacionais. Segundo análises da Organização das Nações Unidas (ONU), o tráfico de brasileiras para a prostituição na Europa está aumentando, mas a instituição não forneceu dados concretos a respeito. As principais mulheres afetadas por esse mercado são as de classes mais pobres de estados da região norte. Como agravante podemos acrescentar o tráfico infantil internacional, que envolve meninas menores de idade neste mercado ilegal e de forte violência (FERNANDES, 2012).

A legislação trabalhista brasileira não traz em seu texto nenhum ponto relativo ao trabalho sexual, nem permitindo nem proibindo. A prostituição só é citada na legislação no Código Penal, mas esta profissão não se constitui um crime. É considerada lícita pelo princípio da legalidade, que desobriga o cidadão de qualquer dever ou proibição senão aqueles que constarem na lei. Apesar disso, mesmo que seja reconhecida pelo Ministério do Trabalho, ela não é uma atividade regulamentada pelo órgão, inexistindo sindicatos e outras instituições protetivas, o que gera maior vulnerabilidade das trabalhadoras no setor. Dessa forma, essa profissional é considerada autônoma, por não ser vinculada a nenhum órgão e por não ter carteira de trabalho assinada por nenhum superior, o que lhe nega direitos trabalhistas, tais como auxílio-doença e licença maternidade remunerada.

Dentro do Código Penal, podemos destacar quatro artigos que se relacionam à prostituição. Dentre diversas atualizações, o atual capítulo V do título VI – Dos Crimes Contra a Dignidade Sexual – do Código Penal, de 2009, diz respeito ao lenocínio e tráfico de pessoa para fim de prostituição ou outra forma de exploração sexual. O primeiro artigo deste capítulo é o artigo 227 e se refere à pena de um a três anos à pessoa que “induzir alguém a satisfazer a lascívia de outrem”, quer dizer, aliciar uma pessoa a satisfazer a outra sexualmente, independente das razões para tal indução, sendo a pena maior para casos em que se tem lucro, violência e menores de idade (BRASIL, 1940).

O artigo 228, por sua vez, diz respeito ao favorecimento da prostituição, ou seja, pessoas que agenciam prostitutas, intermediam ou estimulam tal atividade. Este artigo penaliza as

pessoas que induzem outras a prostituição ou qualquer outro meio de exploração sexual, bem como criminaliza a conduta de quem facilita o alcance a profissão e também a que impede ou dificulta que a pessoa a abandone. As penas variam inicialmente entre dois e cinco anos mais multa, sendo que podem ser de três a oito anos se houver parentesco ou relação próxima a vítima e de quatro a dez anos se envolver violência, ameaça ou fraude. Se a atuação ilegal da pessoa envolver lucro não há aumento de pena, apenas da multa (BRASIL, 1940).

Em sequência, o artigo 229 torna crime a existência de casas de prostituição ou bordéis, tendo ou não objetivo de lucro e envolvimento direto da gerência, com pena de multa mais dois a cinco anos de prisão. O último artigo do capítulo V do Código Penal, por sua vez, se direciona diretamente ao rufião. Rufianismo significa, segundo o artigo 230, se beneficiar com lucro da prostituição de outra pessoa, tendo participação direta nos lucros da profissional ou obrigar que as prostitutas o sustentem. A pena para o rufião pode ser de um a quatro anos de prisão e multa, sendo agravada para três a seis anos se a vítima tiver entre quatorze e dezoito anos ou se o rufianismo for praticado por pessoas com parentesco ou responsabilidade sobre a adolescente. Além disso, a pena será de dois a oito anos se a prática for feita por meio de agressão, violência, ameaça ou outro meio que impeça ainda mais o livre arbítrio da vítima (BRASIL, 1940).

Além das especificações de cada artigo aqui tratado, essas penas também podem ser agravadas se resultar em gravidez da vítima ou se houver contaminação da vítima de doença sexualmente transmissível, sabendo o agressor que é portador da mesma, informações essas contidas no artigo 234-A do mesmo capítulo V. Desse modo, esses quatro artigos resumem a legislação brasileira a respeito do trabalho da prostituta, penalizando apenas as pessoas que se envolvem no mercado como agenciadores ou terceira parte e que, como visto acima, envolve cerca de 90% do mercado de exploração sexual (BRASIL, 1940; TABU, 2013).

O capítulo seguinte do Código Penal diz respeito aos crimes contra a liberdade individual, sendo a seção I relativa aos crimes contra a liberdade pessoal, envolvendo diretamente o tráfico de pessoas para qualquer fim. Anteriormente, o código penal brasileiro tinha um trecho específico para o tráfico, interno e internacional, de mulheres com fim único de exploração sexual das mesmas, mas agora o tráfico de pessoas se resumiu ao artigo penal 149. Deste modo, o seguinte artigo é transcrito abaixo:

Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de:
I - remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo;
II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo;

- III - submetê-la a qualquer tipo de servidão;
- IV - adoção ilegal; ou
- V - exploração sexual (BRASIL, 1940).

Este artigo inclui pena de quatro a oito anos para os criminosos mais multa, além de que a pena pode ser agravada se o crime for cometido por um funcionário público em horário de trabalho ou por parente ou alguém que mantenha relações próximas com as vítimas, e também se as vítimas forem crianças, adolescentes, idosos ou deficientes e se forem levadas para fora das fronteiras nacionais. Por outro lado, se o criminoso for agente primário e não pertencer a uma organização criminosa a pena pode ser reduzida em até dois terços (BRASIL, 1940).

A legislação anterior definia que, com relação ao tráfico internacional ou interno de pessoas especificamente para a prostituição, a punição era similar e dependia das mesmas variáveis, podendo render até oito anos de prisão e multa, expondo-se a possibilidade de ser agravada nos mesmos critérios e também em casos que houver envolvimento de violência, ameaça ou fraude. Ademais, a lei também punia nas mesmas normas aquele que agenciar, aliciar ou comprar uma pessoa traficada tendo o conhecimento de que a mesma estava nessa situação (BRASIL, 1940).

Como se pode inferir na comparação entre as legislações a respeito de tráfico de pessoas, a mais atual está mais sucinta e não abarca todos os detalhes tratados na lei anterior, o que não significa que a mesma esteja menos efetiva. Entretanto, visto que existem cerca de 42 milhões de profissionais nesse mercado e que 90% destes são vinculados a cafetões, pode-se inferir que a legislação é pouco eficaz, assim como já era antes, e são necessárias políticas públicas mais práticas para que se possa garantir minimamente o direito à vida das mulheres, não apenas para que as brasileiras não sejam vítimas de crimes como rufianismo, exploração sexual e tráfico de pessoas, como também para que as prostitutas que trabalham autonomamente possam exercer suas funções de maneira regulamentada e com respeito (TABU, 2013).

Conforme visto anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho não trata diretamente da prostituição. Frente a amplitude de trabalhos que a CLT envolve e sua relativa brevidade, a não citação de uma profissão pela CLT não acarreta a proibição da atividade. No caso da prostituição, esta profissão tem como consequência sua não regulamentação, o que impede as trabalhadoras de criar sindicatos e outras instituições de representatividade política e social, além de dificultar o seu alcance de direitos. A não regulamentação não é uma condição incomum na nossa sociedade, ocorrendo com diversas atividades, como por exemplo, pedreiros e carpinteiros. Apesar disso, em 2012 a prostituição foi reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego e foi incluída na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) pelo título

5198-05 de Profissionais do sexo. A classificação também envolve os sinônimos “garota de programa, garoto de programa, meretriz, messalina, michê, mulher da vida, prostituta, trabalhador do sexo” e define as atividades como programas sexuais, acompanhar clientes e “ações educativas no campo da sexualidade”. Entretanto, essa inclusão não implica nenhum direito e apenas coloca a profissão dentro das estatísticas do país a respeito do mercado de trabalho (CBO, 2017).

Alguns países como a Suécia, por exemplo, tomaram a decisão de punir com multa aquele que demandar o serviço de profissionais do sexo, ou seja, a profissão é permitida e um direito de qualquer cidadão, mas a população que demandar tal serviço será punida. Por mais contraditório que seja, a justificativa para tanto está em dois sentidos, o primeiro é o de que sem demanda não há necessidade de oferta e visa-se neste país acabar com este mercado; o segundo é de que esta é uma forma de discriminação de gênero e de violência contra a mulher. A Suécia, que aplica essa lei desde 1999, tem obtido resultados positivos, visto que a porcentagem de pessoas que demandam o serviço de prostitutas caiu de 13,6% para 8% dez anos após a criação da lei. Entretanto, esta regra não deve ser aplicada em qualquer outro país e recebe críticas visto que pode causar ainda maior vulnerabilidade à profissional. Tomando de partida o Brasil, uma lei similar a esta no território poderá gerar mais problemas a esta atividade, visto que as profissionais do sexo passariam a trabalhar ainda mais ocultas na sociedade, além de estarem mais vulneráveis a violência, sem real apoio de nossa legislação e segurança (SAHUQUILLO, 2016).

Por outro lado, a Holanda, Alemanha e Dinamarca optaram pela via da regulamentação dessa profissão. Dessa forma, os proprietários de bordéis da Holanda, por exemplo, precisam pagar impostos, tirar uma licença municipal e realizar a contribuição previdenciária das profissionais do sexo, garantindo direitos como seguro-desemprego, aposentadoria e outros. Além disso, a capital holandesa, Amsterdã, possui o “Distrito da Luz Vermelha”, muito movimentado e marcado pela presença de cerca de 500 vitrines nas quais as prostitutas chamam a atenção de sua clientela. Esse distrito é também uma forma de proteger as profissionais, que possuem um local concentrado de trabalho e que permite ter um maior controle da profissão. A prefeitura da cidade, em 2015, buscou o fechamento de 115 vitrines para tentar controlar ainda mais os casos de exploração sexual que ainda ocorrem na região com essas profissionais. Entretanto, as próprias prostitutas foram às ruas para protestar contra a retirada de seus locais de trabalho, que as colocaria ainda mais em vulnerabilidade. Sendo assim, podemos perceber que cada país está buscando de formas diferentes controlar a exploração sexual, sem

culpabilizar a profissional, e garantir mais direitos a elas, mas ainda não se tem um modelo perfeito para ser seguido (SAHUQUILLO, 2016; G1, 2015).

Deste modo, a legislação, embora em grande medida ineficaz em sua prática, é um instrumento de suma importância para que se crie um ambiente propício para políticas públicas mais eficientes na garantia dos direitos cidadãos que as profissionais do sexo possuem. Existem diversos projetos de lei brasileiros que estão em andamento ou foram arquivados e que dizem respeito à regulamentação do trabalho destas profissionais, como por exemplo o Projeto de Lei 4.211/12 do deputado federal Jean Wyllys (PSOL/RJ). Entretanto, essas propostas perdem muito espaço na agenda política, pois mesmo dentro do movimento feminista existem contradições a respeito deste tema, se gera ou não a maior exploração sexual e se é de fato liberdade de escolha da profissional, além de que a forte cultura patriarcal e religiosa que existe no país também se coloca contrária a essa profissão (CAZARRÉ, 2016).

Os argumentos a favor da regulamentação desse trabalho giram em torno de três temáticas centrais. Primeiro, sendo a profissão feminina mais antiga do mundo, lutar contra sua existência é muito mais complicado e inviável do que garantir qualidade de vida a esses profissionais. Segundo que, mesmo que essa profissão não seja a primeira opção de trabalho da maioria de seus trabalhadores, impedi-la pode se tornar mais uma forma de restrição ao trabalho e especialmente de restrição ao trabalho da mulher e de sua liberdade de escolha, quando essa for de fato sua escolha. Terceiro e último, a cultura machista afirma que a prostituição envolve a venda do corpo da mulher, assumindo que essa é a única posse que ela possui para gerar renda, entretanto, a prostituta não está vendendo seu corpo como um produto, mas sim está vendendo um serviço, o ato sexual. Afirmar que a prostituição é a venda do corpo implica em clientes desse mercado acreditando terem posse desses profissionais durante o período pelo qual estão pagando, o que pode gerar explorações, abusos, assédios e estupros. Como todo trabalho deve haver um limite e um consenso sobre o que pode ser realizado entre as partes.

Com isso, concluímos que não regulamentar a ocupação coloca as mulheres desse mercado em condição de vulnerabilidade legal e trabalhista, e por isso é uma restrição ao trabalho da mulher. Os impactos causados por essa restrição são de grande relevância por envolver uma parcela significativa da população brasileira que está nesse mercado. Dessa forma, a regulamentação pode gerar mais qualidade de vida a essas profissionais para que esses efeitos sejam sentidos no futuro, com garantia de direitos e um ramo com menos ou nenhuma exploração de trabalho e profissionais que elegeram essa profissão para conquistar uma vida melhor, na mesma dignidade que os demais trabalhadores brasileiros, proporcionando

condições de vida melhores para as mulheres negras e pobres, principal alvo deste mercado, e garantindo melhor desenvolvimento e qualidade de vida, educação e saúde, para os demais membros da família desta profissional, buscando quebrar o ciclo de exclusões e problemas sociais que uma mesma família vem a ter em uma sociedade tão desigual.

2.4. A DIVISÃO SEXUAL, O TRABALHO DOMÉSTICO E A DUPLA JORNADA

Um estudo publicado em 2017 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), intitulado Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, relata que as brasileiras trabalham, em média, 7,5 horas a mais que os homens quando se inclui o trabalho doméstico e o trabalho remunerado, ou seja, considerando ambos trabalhos, produtivo² e o reprodutivo³, a mulher trabalha quase oito horas a mais que os homens. A principal razão que se destaca é que mais de 90% das mulheres declararam realizar atividades domésticas em casa, enquanto apenas 50% dos homens dizem fazer. Dentre os solteiros, as mulheres gastam em média 19 horas por semana com trabalhos domésticos, enquanto os homens gastam 13 horas. Mas essa situação se agrava com o casamento: entre os casados, os homens gastam uma hora a menos por semana e as mulheres, em compensação, passam a gastar 29 horas semanais. Estes dados mostram a clara existência da dupla jornada feminina no Brasil, em que a brasileira tem que trabalhar em condição de igualdade ao homem, mas ao chegar em casa ainda é a principal responsável pelas atividades domésticas da casa, que são muito pouco divididas com seus companheiros, filhos e colegas. A justificativa que se encontra é puramente cultural, advinda de uma sociedade patriarcal que impõe uma divisão sexual do trabalho na qual a mulher é responsável pelo cuidado da família e da casa e o homem pelo provimento de renda à casa. Com o avanço dos direitos das mulheres, entretanto, houve um descompasso e, mesmo se inserindo no mercado de trabalho, a mulher manteve suas tarefas anteriores que já lhe ocupavam uma jornada integral (GONZÁLEZ, 2007; HUFFPOST BRASIL, 2017; NITAHARA, 2017).

Essa cultura é também uma restrição ao trabalho da mulher por duas razões. Primeiramente, com exceção das mulheres que optaram, com total liberdade de escolha, a ser donas de casa, cuidar dos filhos e dos demais afazeres domésticos, existe uma parcela de mulheres que é responsável por essas tarefas, mas que não teve opção de escolha. Para elas, esse trabalho lhes foi imposto - seja pelo marido, pela família ou pela sociedade como um todo

² Trabalho Produtivo, conforme Acela González (2007), é aquele que é remunerado.

³ Trabalho Reprodutivo, segundo Acela González (2007), é o trabalho não-remunerado, muitas vezes representado pelos afazeres domésticos que toda casa exige.

-, e por isso pode atingir ainda mesmo seus estudos, visto que desde novas já tem essa ocupação social e abandonam os estudos por precisar cuidar da casa, do marido e dos filhos. Desse modo, as mulheres que não escolheram livremente o trabalho doméstico e possuem boas condições econômicas providas pela sua família e marido, se contentam com o mesmo por não terem tempo hábil para o trabalho remunerado, visto que os afazeres domésticos já ocupam boa parte de sua jornada diária.

Por outro lado, as mulheres impostas ao trabalho doméstico, mas que não possuem boas condições financeiras, são levadas ao trabalho de baixo valor agregado, muitas vezes também pela baixa oportunidade de estudos que receberam, e terminam por ter jornadas de trabalho mais longas que os homens. Além disso, a cultura patriarcal impõe uma percepção de que o homem, por diversas vezes receber mais, trabalha mais e tem o direito a estar mais cansado que a mulher ao fim do dia, sendo seu papel social cobrar a organização da casa da mulher, mas não participar de tal. Desse modo, como a cultura atinge as mulheres também, muitas se sentem de fato obrigadas pelos afazeres domésticos, dando mais força a existência de duplas ou triplas jornadas de trabalho, produtivo e reprodutivo, para as mulheres.

A segunda razão é de que o empregador, entendendo que a mulher é responsável pelo cuidado da casa e dos filhos, acredita que ela possui menos tempo para dedicar a sua função remunerada e pode, indireta ou diretamente, discriminá-la da vaga de trabalho por acreditar que ela estaria mais cansada ou menos disponível, ação essa que é muito difícil de se provar e incriminar na prática. Uma prova de que essa discriminação de fato existe é a fala do deputado brasileiro Jair Bolsonaro (PP/RJ), eleito com ampla base eleitoral, dada numa entrevista à um jornal, e amplamente divulgado na mídia, conforme transcrito abaixo:

Eu sou liberal. Defendo a propriedade privada. Se você tem um comércio que emprega 30 pessoas, eu não posso obrigá-lo a empregar 15 mulheres. A mulher luta muito por direitos iguais, legal, tudo bem. Mas eu tenho pena do empresário no Brasil, porque é uma desgraça você ser patrão no nosso país, com tantos direitos trabalhistas. Entre um homem e uma mulher jovem, o que o empresário pensa? "Poxa, essa mulher tá com aliança no dedo, daqui a pouco engravida, seis meses de licença-maternidade..." Bonito pra c..., pra c...! Quem que vai pagar a conta? O empregador. No final, ele abate no INSS, mas quebrou o ritmo de trabalho. Quando ela voltar, vai ter mais um mês de férias, ou seja, ela trabalhou cinco meses em um ano (LIMA, 2015).

Para ele, é nítido que o que é considerado é o trabalho reprodutivo, cuidar dos filhos e das tarefas domésticas não é trabalho e, portanto, a mulher nem deveria trabalhar se vai precisar de tanto tempo para realizar essas funções. A contradição que se descreve é o empregador ter conhecimento da dupla jornada de trabalho, mas ainda assim não buscar métodos de mudar essa cultura e, na verdade, culpabilizar a mulher por procurar um emprego que para ele não lhe caberia, pois na cultura patriarcal a mulher tem lugar pré-determinado na esfera privada e não pode desenvolver grandes funções em âmbito público. Não é sem motivo que a palavra ‘empregado’ remete a qualquer trabalhador e a palavra no feminino ‘empregada’ remete, em geral, ao trabalho doméstico (LIMA, 2015).

Frente a essas observações, um dos fatores que possibilitam o encobrimento dessa discriminação é a ineficácia da lei existente que proíbe a discriminação por gênero, estado civil ou etnia em entrevistas de emprego. Como dito no primeiro capítulo, o artigo 373 da CLT proíbe tais discriminações em entrevistas e anúncios de emprego (BRASIL, 2017). Entretanto, o preconceito na cultura brasileira está enraizado e não é nítido e direto, especialmente para o agressor e para aquele que não tem estudos na área. Sendo assim, o empregador poderá não dizer claramente que não contratará uma pessoa para o cargo devido ao fato de ela ser mulher e ou devido ao seu estado civil. Ainda menos com a existência desta lei, o que atualmente não contribui fortemente para a extinção dos preconceitos, mas sim para seu acobertamento. Com a desobrigação de uma empresa em justificar a recusa de um emprego, a pessoa discriminada tem mais dificuldade em ter provas de que perdeu a vaga pela sua cor, etnia, gênero ou estado civil. É claro que alguns fatores não são omissivos, como sua cor ou gênero, mas, por exemplo, as empresas insistem em perguntar a respeito do estado civil dos candidatos em seus formulários de vaga de emprego, mesmo sem existir necessidade clara dessa informação para a empresa, especialmente antes de analisar todas as demais informações do candidato. E ainda, havendo na maioria dos casos entrevistas presenciais, a existência de gênero nos currículos, que já era desnecessária, se torna ainda mais injustificável. Mais enraizado que estes fatores é o fato de que o costume se impôs de tal forma que o próprio candidato informa esses dados em seu próprio currículo. Assim, perante o descumprimento das leis como prática cotidiana nas empresas, a legislação existe para “cumprir com o protocolo”, e não para proteger da discriminação diária.

Um dos direitos já adquiridos pelas mulheres brasileiras é o direito à aposentadoria ao completar 30 anos de serviço, cinco anos a menos que os homens, conforme o segundo parágrafo do artigo 453 da CLT, acrescentado pela lei 9.528, de 1997 (BRASIL, 2017).

Atualmente, o governo de Michel Temer tem buscado uma reforma na política da previdência social, alegando o enorme rombo financeiro que essa gera ao Estado e, dentre as mudanças que ele propôs a princípio, está a mudança na aposentadoria da mulher, igualando a idade mínima para aposentadoria e o tempo de contribuição (MARTINS, 2017). Esse direito é contestado em grande medida por meio de dois argumentos, para além do argumento financeiro. O primeiro é de que a mulher tem a obrigação doméstica culturalmente e, se deseja se arriscar na área privada e remunerada, deveria aceitar essa situação e ter forças para resistir a tais jornadas. O outro argumento envolve pessoas que, se dizendo a favor da igualdade de gênero, mas também acreditando que já estamos em um nível adequado de igualdade, afirmam que a mulher se aposentar antes indica, na realidade, maiores benefícios na sociedade e a coloca em condição superior ao homem.

Entretanto, ao entender que a mulher tem direito ao trabalho tanto quanto o homem e entendendo o trabalho reprodutivo também como um trabalho a ser considerado, é justamente a existência de uma dupla jornada de trabalho tão fortemente instaurada no país que se torna o principal argumento a favor da diferença na quantidade de anos necessários para se aposentar. Ora, se a mulher trabalha em média 7,5 horas a mais por semana que o homem, parece razoável sua aposentadoria antes que a do homem, visto também que não recebe pelo seu trabalho reprodutivo. Dessa forma, essa lei entra no conceito de discriminação positiva, ou seja, aquela diferenciação que é positiva e necessária para alavancar a conquista da igualdade de gênero. Assim, entendendo que uma cultura pode e deve mudar e evoluir e enxergando também que não se está em uma condição ideal de igualdade, esse direito é mais um que deve existir para garantir que, no futuro, a igualdade efetiva de direitos e gênero seja realidade, entrando dentro de medidas protetivas ao desenvolvimento dos discriminados (HUFFPOST BRASIL, 2017).

Diante da cultura patriarcal e simultaneamente da busca pela independência financeira feminina, ao buscar empregos, tendo apenas o conhecimento de limpeza e organização ensinados desde a sua infância, muitas mulheres enxergam o trabalho doméstico como uma opção de trabalho. Como são poucos os homens que enxergam esse nicho como uma opção de trabalho, tem-se ainda hoje o trabalho doméstico remunerado majoritariamente ocupado por mulheres. Dessa forma, tratando agora especificamente do trabalho doméstico remunerado, dados do Ipea de 2015 afirmam que o este trabalho é realizado por 18% das mulheres negras e 10% das mulheres brancas. Comparando sua pesquisa com uma de 1995, o Ipea registrou uma diminuição de 51,5% para 16% das trabalhadoras domésticas com menos de 29 anos de idade. Apesar do aumento da renda nesse setor e com o aumento de 17,8% para 30,4% das

trabalhadoras domésticas formalizadas com a carteira de trabalho, a renda média não atingiu o salário mínimo de 788 reais em 2015, atingindo apenas 739 reais. A justificativa pode ser dada pelo aumento do percentual de diaristas, consideradas trabalhadoras autônomas, de 18,3% para 31,7%, não tendo essas os direitos trabalhistas assegurados pela carteira de trabalho e tendo um salário variável conforme a demanda do mercado (HUFFPOST BRASIL, 2017).

No primeiro dia de junho de 2015, a então presidente Dilma Rousseff sancionou a Lei Complementar nº 150 que diz respeito exclusivamente ao trabalho do profissional doméstico e, visto a grande parcela de mulheres que atuam no mercado, ficou conhecida como PEC das Domésticas. Este foi um passo muito importante para a regulamentação da atividade que atinge, como inferido dos dados anteriores, cerca de vinte por cento das mulheres brasileiras. Entretanto, a mesma lei pode causar um efeito reverso, ainda não comprovado por pesquisas devido ao curto espaço de tempo da aplicação da lei. Esse efeito pode ser similar ao que as mulheres brasileiras sofreram com a conquista de direitos como a licença à maternidade. Dessa forma, algumas trabalhadoras da área podem perder seus empregos fixos visto a negação dos patrões em regularizar seus trabalhos, adentrando ao conjunto de trabalhadoras domésticas que são diaristas e não possuem os mesmos direitos por serem autônomas. Como mostrado anteriormente, o número de diaristas já subiu consideravelmente entre 1995 e 2015, frente a atual crise política e econômica que gerou perda de qualidade de vida da chamada classe média, a probabilidade de aumento nesse número com a nova lei é ainda maior (HUFFPOST BRASIL, 2017; BRASIL, 2015).

A lei serviu para dar aos trabalhadores domésticos direitos já comuns aos demais trabalhadores brasileiros, criando apenas uma legislação específica para estes profissionais pois é muito diferente, especialmente pela cultura brasileira, a forma de contratação de um profissional por uma empresa da contratação por uma família, além de que o ambiente de trabalho é o próprio domicílio do patrão, o que gera maior dificuldade de gerência e controle das horas trabalhadas. Assim, desbravando a Lei Complementar nº 150/2015, esta tem início com a definição do que é o trabalho doméstico, sendo este aquele prestado de modo contínuo e subordinado por trabalhador maior de 18 anos em troca de honorários no âmbito residencial de uma família por mais de dois dias por semana. Destaca-se abaixo alguns trechos da lei que dizem respeito a este mercado de trabalho (BRASIL, 2015).

O segundo artigo da lei determina o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais de trabalho, conforme recomendações da CLT, sendo que o trabalho de domingos e feriados não compensado em seguida deverá ser pago em dobro, sem retirar a remuneração do

repouso semanal. Para ser considerado de regime parcial, o trabalho deverá ter duração máxima de vinte e cinco horas semanais, podendo ser acrescido uma hora diária até o máximo de seis horas, mediante acordo prévio entre as partes. Como opção ao empregador que necessitar do funcionário por doze horas ininterruptas, mediante intervalos para alimentação e outros, o mesmo pode se dar por meio de acordo prévio que envolva descanso seguinte de trinta e seis horas. Com relação ao trabalho noturno, este é caracterizado por aquele que é desempenhado entre as 22h e 5h, tendo a hora deste trabalho o valor de cinquenta e dois minutos e trinta segundos e devendo ter remuneração de no mínimo 20% a mais sobre o valor da hora diurna. Se o funcionário trabalhar apenas no período noturno, o valor do acréscimo será calculado em cima do valor colocado na carteira de trabalho. Qualquer empregado doméstico tem direito a um descanso semanal de no mínimo vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos (BRASIL, 2015).

A lei dá o direito a trinta dias de férias remuneradas com acréscimo de um terço do salário normal aos empregados do setor após doze meses de trabalho, tendo aqueles de período parcial uma quantidade variável entre dezoito e oito dias conforme a quantidade de horas trabalhadas por semana. As férias poderão ser fracionadas em até dois períodos, sendo um deles de no mínimo quatorze dias corridos. Sobre a contratação, essa se torna facultativa se o trabalhador estiver em período de experiência ou se o trabalho se der de modo transitório ou apenas para substituição temporária. O patrão terá quarenta e oito horas para registrar na carteira do contratado a data de admissão e a remuneração (BRASIL, 2015).

Com o contrato em vigência, o empregador é obrigado a pagar metade da remuneração em forma de indenização em caso de demissão sem justa causa, cabendo-lhe também o direito de remuneração relativa às férias do período trabalhado e também remuneração relativa aos salários correspondentes ao prazo de aviso prévio. O funcionário demitido sem justa causa terá direito ao benefício do seguro-desemprego no valor de um salário mínimo pelo período de três meses. De forma similar, o empregado não pode desfazer o contrato sem justa causa, podendo ser obrigado a indenizar o empregador pelos danos que este tiver e podendo o empregador descontar salários correspondentes ao prazo de aviso prévio (BRASIL, 2015).

Ao patrão é vedado fazer descontos no salário do funcionário referentes a alimentação, higiene, vestimentas ou moradia ou mesmo de transporte, hospedagem e alimentação em casos de viagem a trabalho. A partir do estabelecimento dessa lei, torna-se obrigatório a contribuição da Previdência Social ao empregado, conforme legislação já existente a respeito e de acordo com as especificações do trabalho doméstico. Além disso, o empregado é incluso no Fundo de

Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), do mesmo modo que os demais trabalhadores (BRASIL, 2015).

Às gestantes são dados os mesmos direitos presentes na CLT, licença maternidade de cento e vinte dias remunerados, sem perda do emprego. Além disso, se confirmada a gravidez, ainda que durante o aviso prévio, a empregada terá direito a estabilidade provisória. A rescisão do contrato será de culpa do empregador quando o funcionário for exigido de carregar pesos maiores que os permitidos pela constituição de acordo com cada gênero, se houver modos degradantes de tratamento e ofensas por parte da família contratante para com o contratado e sua família, bem como ter atos de ofensa à honra da família contratada; em casos de violência doméstica contra as mulheres; e em casos em que o empregado sofre riscos de vida (BRASIL, 2015).

No tocante ao pagamento de tributos, foi criado o Simples Doméstico, plataforma de pagamento unificado de tributos similar à já existente Simples Nacional para microempreendedores. Esta plataforma garante o pagamento mensal pelo empregador das porcentagens relativas ao salário do empregado, bem como 8% relativos à previdência para seguridade social; 0,8% do financiamento do seguro de acidentes em trabalho; 8% do Fundo Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outros. Além destes, o Simples Doméstico engloba outros dois impostos que devem ser descontados do salário do funcionário, como os 8% a 11% relativos a previdência (BRASIL, 2015).

Tais legislações vieram para de fato proteger diretamente as empregadas domésticas do país, especialmente em meio à crise político-econômica que se instala a partir de 2015. Entretanto, as exigências legais estabelecidas em conjunto com o aumento da inflação e do maior custo de vida da população brasileira podem causar diversas demissões neste setor, muito disso porque a famosa classe média que foi reafirmada durante dos governos Lula e Dilma é, junto às classes baixas, afetada pela crise e sofre alta queda na qualidade de vida.

Durante os governos do Partido dos Trabalhadores (PT), houve um forte aumento na qualidade de vida dos brasileiros, sendo marcado por um período próspero e de melhor distribuição de renda no país, proporcionado em grande parte por meio dos programas de transferência direta de renda do governo, como o Bolsa Família. Com isso, houve aumento de famílias que caracterizam a chamada classe média brasileira, constituída por trabalhadores que obtiveram um salário mais alto e uma qualidade de vida acima da média geral. Desta classe média, 38% ainda estão em condição de vulnerabilidade, quer dizer, ainda não se consolidaram

nesta classe social e podem sofrer consequências maiores em períodos de crise econômica (COSTAS, 2016).

Formada por uma cultura colonial, conservadora e escravista, a sociedade brasileira tem ainda o forte costume de enxergar a contratação de trabalho doméstico como símbolo de riqueza e poder. Desse modo, a classe média pode adotar esse benefício nos últimos anos e isso gerou um acirramento das discussões a respeito dos prós e contras da existência deste trabalho em países em desenvolvimento, ainda mais envolvidos na questão dos direitos das mulheres e de como o movimento feminista pode se colocar a respeito deste trabalho.

Por um lado, se uma mulher precisa se inserir no mercado de trabalho e não conseguiu qualificações suficientes para outros cargos de maior valor agregado, esta pode ser uma opção legalizada e regulamentada para a mulher poder se garantir no mercado. Em um mundo utópico, podemos enxergar este ramo como uma opção temporária a mulheres de baixa renda para conseguirem, concomitantemente, terminarem seus estudos e obter uma melhor colocação e renda no mercado.

Por outro lado, a simples existência do mercado de trabalho doméstico dificulta a quebra de uma forte cultura patriarcal que insiste na qualidade biológica feminina em cuidados com a casa e as crianças. Além disso, este mercado gera certa quebra no movimento feminista porque, ao mesmo tempo que uma mulher que consegue contratar uma empregada doméstica estaria agora menos sobrecarregada pela dupla jornada e consegue se dedicar mais ao trabalho e aos estudos, isso se daria por meio de exploração de outra mulher que, por sua vez, apesar de conseguir autonomia financeira pela inserção no mercado, não teria as mesmas condições que a patroa e continuaria em condições de dupla jornada de trabalho.

A exploração de mulheres neste sistema é clara e, ao mesmo tempo, a exclusão deste mercado de trabalho acarreta em um forte aumento no número de mulheres desempregadas e que se tornariam ainda mais vulneráveis. Essa lógica parece inquestionável e imutável em meio a um sistema capitalista baseado e dependente da exploração de mão-de-obra. Ao mesmo tempo, a dificuldade do movimento feminista em enxergar soluções para tal gera forças aos movimentos contrários que insistem em associar o feminismo como parte de assuntos relacionados a esquerda política.

Para tentar mudar essa lógica, em primeiro lugar, enxerga-se o movimento feminista e os direitos das mulheres como parte essencial de toda sociedade independente de seu sistema econômico. A partir deste passo, é necessário enxergar as demandas gerais do movimento ao lado daquelas que dizem respeito a grupos que se correlacionam, formando o chamado

feminismo interseccional, como por exemplo as mulheres negras, as mulheres de baixa renda ou mesmo as mulheres negras de baixa renda, que representam um caso infelizmente não raro de tripla discriminação: racial, de gênero e de classe social. Frente a essa distinção, podemos perceber que as demandas gerais, representadas mais fortemente por mulheres brancas e de classe alta, são mais atendidas e tem maior espaço no nosso sistema político-econômico atual. Entretanto, isso não quer dizer que elas sejam, de fato, as principais demandas do movimento feminista para que todas as mulheres alcançar maiores espaços na sociedade.

A partir destes entendimentos, pode-se perceber também que o grande problema do mercado de trabalho doméstico é o fato de essa opção ser muitas vezes imposta às mulheres como a mais fácil e mais garantida e que deve, necessariamente, ser ocupada por mulheres. Portanto, para prosperar nesse campo também, é necessário primeiramente romper as barreiras patriarcais e machistas que criaram uma consciência ou inconsciência cultural de que as mulheres são mais aptas ao trabalho doméstico. Em sequência, é preciso empoderar e capacitar mulheres de baixa renda e, no caso brasileiro em sua maioria negras, para que elas possam enxergar as demais opções de trabalho que possuem. Por fim, o último passo necessário é a maior valorização desta classe trabalhadora, passo este que já foi iniciado com a criação da legislação citada acima, que já possibilita a garantia de direitos trabalhistas, mas ainda necessita de gerar um aumento de seu valor real. Com essas três medidas e a partir de um desenvolvimento humano constante na sociedade, poderemos alcançar uma maior equidade de gênero sem necessariamente sair do sistema capitalista e um maior atendimento às demandas interseccionais do movimento feminista de modo a beneficiar à todas as mulheres.

Com essas ideias, conclui-se que a dupla jornada de trabalho é uma realidade ainda muito forte na sociedade brasileira e que deve ser combatida diariamente por meio de medidas de igualdade de gênero. Apesar da conquista da legislação das domésticas e desta prover uma melhoria na qualidade de vida dessas trabalhadoras, percebe-se que a via política não é efetiva se for conquistada unilateralmente, separada dos âmbitos social, econômico e cultural, e por isso esse fator mereceu destaque neste trabalho, dando voz a esse setor do mercado e buscando a conscientização da importância dessa legislação. De fato, a conquista de uma sociedade igualitária no Brasil ainda está distante, mas simultaneamente, a busca deve continuar porque nunca se esteve tão próximo da igualdade.

CAPÍTULO 3 – RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE O TRABALHO DA MULHER

Após analisar as legislações trabalhistas brasileiras a respeito do trabalho da mulher, é importante destacar como o Brasil se encontra frente às recomendações internacionais que recebe das organizações das quais faz parte. As organizações internacionais são instituições formadas por Estados que ganharam bastante espaço no início do século XX, frente à intensificação do comércio internacional e também dos grandes conflitos bélicos que estavam acontecendo naquele período. Seu conceito surgiu das teorias de Relações Internacionais liberais ou utópicas, com o intuito de criar meios de organização do sistema anárquico internacional, ou seja, visto que o sistema internacional é formado por diversos Estados que são soberanos e não possuem nenhuma ordem hierárquica acima de si, as instituições internacionais seriam uma forma de, ainda com um sistema sem hierarquias, manter certa organização das relações entre os países por meio de um sistema de governança (HERZ; HOFFMANN, 2004).

Ainda que muito questionadas sobre suas reais capacidades, existem hoje diversas organizações internacionais que atuam em diferentes áreas, tais como economia, comércio, educação, alimentação e nutrição, desenvolvimento socioeconômico, entre outras. A principal organização internacional da atualidade é a Organização das Nações Unidas (ONU), devido a abrangência de países membros e de temas abordados. Esta é uma instituição internacional criada em 1945, logo após o final da Segunda Guerra Mundial, para buscar a paz mundial em forma de acordos multilaterais. Para atingir seus objetivos, a ONU possui diferentes ferramentas que criam acordos de cooperação entre os países e para gerar o sentido de responsabilidade internacional no sistema internacional. Desse modo, ela é formada por vários comitês e conselhos que buscam debater de forma democrática entre representantes de vários países sobre assuntos específicos (HERZ; HOFFMANN, 2004; ONU, 2017).

Em se tratando da situação das trabalhadoras, faz-se conveniente analisar as recomendações contidas na CEDAW bem como aquelas emitidas pela OIT. A primeira se trata da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (em inglês reconhecida pela sigla CEDAW), que é hoje um dos principais acordos que estabelecem a igualdade de gênero e regem as ações da ONU Mulheres e, portanto, mesmo que não abranja especificamente o trabalho da mulher, se constitui como ferramenta essencial para a análise das recomendações internacionais trabalhistas para as mulheres. A segunda é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, sendo uma das primeiras organizações

internacionais de grande porte e que depois foi associada à ONU, se tornando a primeira agência especializada desta instituição. Sendo assim, as observações de ambos trabalhos são essenciais ao bom desenvolvimento de legislações coerentes e igualitárias no mercado brasileiro (CEDAW, 1979; OIT BRASIL, 2017).

Apesar de não serem obrigatórias, as recomendações e os tratados nessa área criam padrões que influenciam o comportamento dos Estados. Através principalmente das relatorias e do acompanhamento das Organizações Internacionais, os Estados são pressionados, tanto pela comunidade internacional quanto pelos próprios movimentos domésticos, a seguirem com as recomendações. Isso advém do caráter de legitimidade que essas Organizações têm de emitir recomendações, pois elas foram formadas pelos próprios Estados. Dessa forma, essas recomendações possuem um peso importante para a conquista dos direitos da mulher e para o alcance da igualdade de gênero (HERZ; HOFFMANN, 2004).

3.1. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW)

Sequencialmente a criação da ONU em 1945, cria-se, em 1946, a Comissão sobre o Status da Mulher (em inglês, *Commission on the Status of Women* - CSW), com a finalidade de analisar e emitir recomendações aos países membros no que diz respeito à melhoria da condição da mulher como cidadã. Com essa iniciativa, a ONU se torna um dos principais organismos internacionais dispostos a debater a situação da mulher e em propor melhorias para a qualidade de vida dessas ao redor do mundo. O ano de 1975 foi declarado pela instituição como o Ano Internacional da Mulher e a década entre 1976 e 1985 como a Década das Nações Unidas para a Mulher. É exatamente neste período que se tem, em 1979, em meio a tantas convenções e encontros anuais, a criação do primeiro tratado internacional a respeito dos direitos da mulher, denominado Convenção da Mulher e depois renomeado como Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, conhecida pela sigla CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*). O tratado entrou em vigor em 1981 e tinha como intuito promover a igualdade de gênero por meio dos direitos da mulher e da repressão das discriminações contra a mulher em qualquer um dos Estados-membro da Convenção (CEDAW, 1979).

A princípio setenta e quatro países assinaram o tratado, tendo o mesmo entrado em vigor quando apenas vinte países já o haviam ratificado. Atualmente, são 191 Estados-parte,

representando quase a totalidade de países que integram a ONU, sendo que destes, 189 já ratificaram o tratado e os dois demais, Palau e Estados Unidos da América, apenas assinaram-no. Segundo Silvia Pimentel (CEDAW, 1979), atual vice-presidente da CEDAW, a convenção se tornou o parâmetro mínimo que os Estados devem tomar como referência em suas políticas para cumprir os dois objetivos da convenção, assegurar a igualdade entre homens e mulheres, e reprimir e eliminar as discriminações de gênero das sociedades. Esses objetivos são tratados por meio de direitos e aconselhamentos de medidas efetivas que podem se dar por meio de políticas públicas que englobem a todos os campos da vida humana, abarcando a vida política, econômica, social, cultural e privada, desde que para proteger a mulher da violência doméstica, por exemplo. Desse modo, a CEDAW se refere a todos os três poderes do Estado, Executivo, Legislativo e Judiciário, e precisa dos três para ser de fato eficiente no Estado-parte. Ela se relaciona ao Poder Legislativo quando diz respeito às mudanças legais que o país precisa buscar para atingir um padrão internacional de igualdade de gênero. Quanto ao Poder Judiciário, este se torna responsável pela garantia dos direitos humanos e de igualdade de gênero, tendo como base os acordos internacionais do Estado. O Poder Executivo, por sua vez, é responsável pelas políticas públicas do Estado em prol da igualdade e eliminação das discriminações de gênero (CEDAW, 1979; OHCHR, 2017; ONU, 2017; UNITED NATIONS TREATY COLLECTION, 2017).

Por um bom tempo, a CEDAW e a Comissão sobre o Status da Mulher ficaram como as únicas áreas dentro da ONU responsáveis pela igualdade de gênero. Entretanto, em 2010 foi criada a ONU Mulheres, instituição parte da ONU criada especialmente para prezar de modo mais significativo pela igualdade de gênero e o empoderamento feminino. A partir desse momento, a CEDAW se torna base dessa instituição, mas a sua representação se manteve a cargo do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), em inglês representado pela sigla OHCHR (*Office of the High Commissioner for Human Rights*), que faz parte do Secretariado da ONU. Desde 2008, a CEDAW ficou sob responsabilidade deste órgão e, mesmo com a criação da ONU Mulheres, a Comissão (CSW) não se tornou parte desta, se mantendo como um dos corpos administrativos da OHCHR. A única diferença é que o histórico da comissão anterior à 2008, que representa as 39 primeiras sessões, ficou disponível no site da ONU Mulheres, sendo o restante atualizado constantemente no site da ACNUDH, onde pode-se encontrar as demais sessões realizadas (OHCHR, 2017; UN WOMEN, 2017).

Quando o Estado ratifica a CEDAW e decide se tornar parte desta convenção, ele está a partir de então se comprometendo a agregar nos seus órgãos internos os princípios de

igualdade de gênero, buscar a total eliminação de gênero em sua legislação, criar tribunais e instituições públicas para garantir essa igualdade e defender a mulher, e também garantir a eliminação de discriminação de gênero feitas por pessoas físicas ou jurídicas, bem como órgãos estatais e internacionais em seu território. Entretanto, os impactos legais nos Estados não advêm de um poder da CEDAW como instituição, mas sim de seu poder argumentativo e de seu convencimento de um raciocínio lógico e racional, pois a Convenção tem caráter recomendatório (UN WOMEN, 2017).

No que diz respeito ao texto da convenção, ele estabelece em seu primeiro artigo o que é discriminação de gênero ou contra a mulher, conforme citação abaixo:

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

A partir desta definição, os demais 29 artigos são divididos em seis partes. Na primeira parte, os Estados se comprometem a tomar atitudes para o alcance da igualdade de gênero em todas as áreas. Dessa forma, o segundo artigo compromete os Estados a: mudar suas legislações para que estejam de acordo com os princípios da igualdade de gênero; tomar as devidas medidas, legais, práticas, políticas e sociais para eliminar a discriminação contra a mulher; garantir proteção jurídica para a mulher enquanto seus direitos e contra as discriminações sofridas; agir sobre todo caso de discriminação por meio de seus órgãos e instituições responsáveis; abolir ou alterar as disposições penais que discriminem a mulher. O artigo terceiro exige que os Estados ajam em prol do pleno desenvolvimento da mulher, em coerência com os direitos humanos e liberdades fundamentais que também lhe dizem respeito (CEDAW, 1979).

O quarto artigo, por sua vez, dá espaço para as medidas de proteção à maternidade e também às de caráter temporário que envolvam a discriminação positiva, ou seja, que ao discriminar a mulher, busquem apenas seu maior espaço e progresso dentro do sistema, tais como as medidas de cotas para brasileiras na lista de candidatos políticos, por exemplo. No artigo quinto temos o comprometimento dos Estados-parte em mudar os padrões socioculturais para eliminar a discriminação e os costumes machistas das sociedades; e assegurar que a educação familiar envolva o entendimento de maternidade como papel social e de criação dos

filhos como função tanto do homem quanto da mulher. Por fim, o artigo sexto exige medidas para eliminação do tráfico de mulheres e da prostituição da mulher (CEDAW, 1979).

A segunda parte é constituída pelos artigos sétimo, oitavo e nono. O sétimo exige comprometimento na eliminação de preconceitos e garantia de igualdade de condições na vida pública e política das mulheres, assegurando o direito a voto, participação política em cargos e funções dos órgãos relacionados, e participação em organizações não-governamentais. O artigo seguinte exige a garantia de participação para a mulher em representar seu governo em âmbito internacional e o nono artigo garante direitos iguais a mulher em assumir, trocar ou conservar sua nacionalidade e dos filhos, mesmo em casos de matrimônio (CEDAW, 1979).

A parte três, em sequência, compreende desde o artigo décimo até o décimo quarto, com destaque para o artigo décimo primeiro que trata especialmente do trabalho e, por isso, será tratado de forma mais detalhada na próxima seção deste capítulo. O décimo artigo prevê a garantia de uma educação igualitária, com os mesmos direitos, mesmas orientações de carreira profissional, acesso a diplomas e mesmos currículos, exames, esportes e aulas de educação física, além de oportunidades de bolsas de estudo e acesso à educação supletiva, banir todo estereótipo de papéis que discrimine os gêneros e reduzir a taxa de abandono escolar feminino. O artigo décimo segundo se refere a medidas para assegurar o direito de serviços médicos e de planejamento familiar, bem como a devida assistência a gravidez. O artigo seguinte garante direitos na vida econômica, como benefícios familiares, empréstimos e créditos bancários. Por fim, essa parte garante atenção específica dos direitos desta convenção para atender a mulher rural e seu papel na subsistência familiar e nos setores não monetários (CEDAW, 1979).

A parte quatro compreende apenas dois artigos. O artigo 15 exige igualdade no âmbito legal de cada país, além de garantir a mesma capacidade jurídica e de anular contratos que restrinjam a atuação da mulher. Em sequência, o artigo 16 garante proteção jurídica no âmbito do matrimônio e da vida particular e familiar, sejam eles relativos a contrair ou dissolver matrimônio e a escolha do parceiro, do cuidado dos filhos e da escolha na quantidade de filhos que tiver, além de exigir a mesma responsabilidade no cuidado dos filhos para ambos os pais (CEDAW, 1979).

Na sessão cinco, são seis os artigos descritos e os mesmos definem a estrutura da Comissão sobre o Status da Mulher, sua composição, quais são suas responsabilidades com cada país e com o grupo. O artigo 17, um dos mais extensos da convenção, estabelece a criação do Comitê da CEDAW, que muitas vezes é chamado pela mesma sigla, responsável por acompanhar os avanços das proposições do acordo. A princípio foram selecionados 23 peritos

eleitos pelos Estados-parte, tendo cada um candidatado uma pessoa e a decisão votada por meio de eleições, levando em conta uma divisão geográfica equitativa e ocupando o cargo por quatro anos, com a exceção de nove peritos que, por sorteio, terão os cargos por apenas dois anos. Segundo o artigo seguinte, os Estados terão um ano a partir de sua entrada no tratado para apresentar um relatório sobre as medidas que tomaram em prol da igualdade de gênero em seus países, bem como dificuldades encontradas no caminho, mas depois o prazo muda para a cada quatro anos ou quando o comitê solicitar. O artigo 19 garante o próprio regulamento do comitê e sua mesa eleita a cada dois anos, já o de número 20 estabelece reuniões anuais de no máximo duas semanas para analisar os relatórios. O artigo 21, por sua vez, obriga o comitê a repassar um relatório à Assembleia Geral da ONU com sugestões e fatos a respeito do que foi debatido dos relatórios de cada Estado-parte, informações essas que serão repassadas à Comissão sobre o Status da Mulher da ONU. Por fim, o artigo 22 engloba as demais agências especializadas da organização sempre que forem requisitadas (CEDAW, 1979).

A sexta e última parte do tratado engloba os artigos entre o de número 23 até o artigo 30. O primeiro desta parte garante que caso a legislação interna do país ou algum outro tratado sejam mais propícios para o alcance da igualdade de gênero, os mesmos prevalecerão sobre a convenção. O número 24 exige, mais uma vez, o comprometimento dos Estados em tomar as medidas necessárias no âmbito nacional. O artigo 25 abre a convenção para qualquer Estado que queira assiná-la e a sujeite a ratificação, desde que deixe um instrumento de adesão com o depositário da convenção, tendo sido definido que será o Secretário-Geral da ONU. Segundo o artigo 26, são aceitas sugestões de revisão do texto da convenção, que serão analisadas na Assembleia Geral da ONU. O artigo 27 diz que a convenção passa a valer após trinta dias de ratificação para cada Estado (CEDAW, 1979).

Temos o artigo 28, em sequência, que permite que os Estados ratifiquem a convenção com reservas, desde que essa não seja incompatível com os princípios e objetivos da convenção de igualdade de gênero. O artigo 29 estabelece a arbitragem como método de resolução de controvérsias caso dois ou mais Estados discordem na interpretação do texto da convenção e na sua aplicação e não consigam resolver por negociação. Se passados seis meses de arbitragem não houver negociação, a situação poderá ser repassada à Corte Internacional de Justiça. Mesmo assim, o mesmo artigo permite aos Estados se desobrigar da arbitragem no momento da assinatura ou ratificação. Por último, o artigo 30 estabelece a tradução da convenção para o árabe, chinês, espanhol, francês e russo, oficialmente e autenticamente, além do inglês (CEDAW, 1979).

Nota-se que essa convenção busca proteger a mulher em todas as esferas públicas e privadas nas quais ela está inserida em cada um dos Estados-parte, seja por meio de legislações, ou por meio da aplicação e avaliação da eficácia dessas leis através de políticas públicas. Entretanto, apesar de ser ampla e prever medidas que englobam quase a totalidade da vida da mulher, pode-se observar, a partir dos relatórios de cumprimento, que nem todos os Estados-parte cumprem com os compromissos assumidos por eles na convenção, isso quer dizer que mesmo assumindo o compromisso de mudar suas leis e propor políticas públicas para o alcance de uma sociedade mais equitativa no quesito de gênero, os Estados não têm cumprido tanto seu papel, devido a razões diversas que não cabe a esse trabalho investigar.

Em 2017, a CEDAW realizou três sessões, nas quais são reunidos os 23 peritos eleitos e outras organizações não-governamentais e internacionais na sede da ACNUDH em Genebra, e debatem por duas semanas sobre as medidas a serem tomadas. A sexagésima sexta sessão aconteceu entre 13 de fevereiro e 03 de março, e a sexagésima sétima entre os dias 03 e 21 de julho e a mais recente sessão, de número 68, aconteceu entre os dias 23 de outubro e 17 de novembro. Em cada um desses eventos tem-se a avaliação de cerca de dez relatórios de Estados-parte, que passam a constar nos relatórios de cada reunião, totalizando trinta relatórios por ano analisados pelo comitê. Dessa forma, apesar de cada Estado ser cobrado pelo relatório a cada quatro anos, o comitê não tem condições de analisar todos eles no período adequado, mas sim apenas cerca de cento e vinte relatórios. Essa ineficiência atrasa as análises e coloca os Estados com folga em prestar informações e em cumprir os acordos (OHCHR, 2017).

Desse modo, a CEDAW se consolida como um órgão importante para a garantia de Estados comprometidos com o desenvolvimento em sintonia com a igualdade de gênero, mas ainda precisa se adaptar para conseguir uma eficiência maior e poder exigir mais dos Estados. A seguir, enfoca-se como a CEDAW se coloca a respeito do trabalho da mulher e dos avanços brasileiros com relação ao artigo 11 da convenção.

3.1.1. CEDAW, O TRABALHO DA MULHER E SUA RELAÇÃO COM O BRASIL

O último relatório do Brasil que está disponível é de 2013, estando ainda dentro do prazo estabelecido na convenção. Entretanto, encontra-se apenas três análises de relatórios brasileiros, uma de 2003, na sessão de número vinte e nove, outra no ano de 2005 e uma de 2012. Coincidentemente em 2003, o comitê convidou a Organização Internacional do Trabalho (OIT),

que será tratada logo mais neste trabalho, a participar das reuniões entregando um relatório sobre a atuação dos Estados a respeito do artigo 11 da CEDAW, de modo a complementar os relatórios de cada país, inclusive do Brasil, o qual teve seus avanços nas legislações trabalhistas consideradas satisfatórias. Em um caso raro e específico, a CEDAW lançou em 2011 um relatório no qual culpa o Brasil pela violação do artigo 12 da convenção no caso de Alyne da Silva Pimentel Teixeira, que faleceu em 2002 devido a uma complicação na gravidez e da falta de amparo que ela recebeu dos hospitais públicos brasileiros. O artigo violado estabelece a assistência à gravidez e medidas públicas em prol da saúde da mulher e, como não foi dada a devida assistência a Alyne, a CEDAW responsabilizou publicamente o Brasil pelo descaso de seus órgãos públicos de saúde na garantia de vida desta mulher (CEDAW, 2002; CEDAW, 2005; CEDAW, 2012; OHCHR, 2017; UN WOMEN, 2017).

Com a exceção desses casos, a CEDAW não mais se pronunciou a respeito da atuação brasileira. Desse modo, analisa-se a seguir o artigo 11 da Convenção, que trata especificamente do trabalho da mulher, destacando o que o Brasil está cumprindo, mostrando também o que a convenção omite quanto a discriminação da mulher no âmbito do trabalho.

O artigo 11 direciona os Estados a cumprirem algumas normas trabalhistas para que se apresentem oportunidades justas de trabalho para mulher. Sendo assim, o primeiro ponto deste artigo exige medidas para eliminar a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, especialmente no tocante à garantia de seus direitos legais. Nesse sentido, a CEDAW coloca o direito ao trabalho como direito inalienável do ser humano, isso quer dizer que este direito não pode ser negado a ninguém, especialmente à mulher, devendo cada Estado garantir que todos tenham acesso à oportunidade de trabalho, garantia essa que também é destacada neste artigo exigindo que seja dada do mesmo modo para qualquer um dos sexos por meio dos mesmos critérios de seleção para uma vaga. Além disso, o artigo também garante a livre escolha de profissão, o recebimento de promoções e salários de igual remuneração para a mesma função e dentro da mesma empresa e também de todos os outros benefícios cedidos ao outro sexo (CEDAW, 1979).

No tocante desses pontos da convenção, podemos notar que o trabalho não é considerado claramente como direito inalienável do brasileiro, apesar de que as mudanças provenientes da Constituição Federal de 1988 terem-no valorizado bastante. Alguns outros pontos estão de acordo com a legislação brasileira por meio do artigo 373 da CLT, que proíbe que os critérios de seleção discriminem qualquer pessoa por gênero, cor, idade, estado civil e estado de gravidez, além de garantir as mesmas oportunidades de promoção e remuneração.

Entretanto, o Brasil deixa de garantir a livre escolha de profissão da mulher quando a restringe de conseguir trabalhos que envolvam a carga de peso acima de 20 quilos, conforme foi visto no artigo 390 da CLT (CEDAW, 1979; BRASIL, 2017).

O artigo 11 da CEDAW segue na busca de igualdade de gênero, seu próximo ponto exige a garantia de acesso a formação na área de interesse, direito de seguridade social tal como a aposentadoria e em casos de desemprego, doenças e invalidez, além do direito a férias pagas e direito à proteção da saúde e segurança de trabalho, especialmente nos momentos de gravidez. A convenção, neste artigo, também prevê à mulher o direito de igual remuneração para cargos de igual valor dentro da mesma empresa, incluindo não só salário como também os benefícios e o tratamento recebido no tocante à validação e à aprovação da qualidade do trabalho realizado pela mulher. Quanto a esses tópicos, a legislação brasileira se mostra em total sincronia por meio dos artigos 392 e 461 (CEDAW, 1979; BRASIL, 2017).

A CEDAW também destaca que são necessárias medidas para se impedir as restrições de gênero que existem no mercado de trabalho com relação a mulher grávida e ou casada. Nesse sentido, a convenção exige que os Estados-parte não só proíbam a demissão devido à gravidez, licença maternidade ou mudança de estado civil, como também exige que os mesmos imponham sanções àqueles que discriminarem a mulher nesses sentidos. No tocante mais específico da maternidade, o acordo estabelece que o Estado deve garantir o direito à licença-maternidade remunerada e também a estabilidade da mulher no mesmo emprego, mas também exige proteção diferenciada à mulher grávida se a mesma trabalhar em situação comprovadamente prejudicial ao desenvolvimento natural de seu filho. Além disso, sugere o fomento da criação de uma rede de serviços de creche para o cuidado dos filhos das pessoas empregadas no país, estimulando o cumprimento simultâneo das obrigações dos cidadãos como funcionários e também como pais e participantes da vida pública. A legislação brasileira sobre a licença a maternidade se demonstra muito extensa e completa, contemplando as recomendações desta Convenção (CEDAW, 1979; BRASIL, 2017).

O artigo 11 da Convenção por fim se encerra garantindo a revisão constante dos artigos relacionados à proteção da mulher no trabalho conforme as mudanças científicas de cada período. Nota-se que é um artigo que expressa bem o sentido geral da Convenção, de dar uma proteção mais ampla à mulher, abarcando todos os setores de sua vida pública e privada, mas sem especificar claramente sobre diversos pontos, tentando ser o mais sucinta e ampla que puder. Ademais, a Convenção não trata, assim como a legislação brasileira, a respeito do assédio sexual no trabalho, nem a respeito dos pesos da dupla jornada de trabalho para a mulher.

Como destacado acima, pode-se dizer que a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira está em desacordo com esse artigo por não permitir à mulher trabalhar em qualquer área que desejar, conforme o artigo 390. Pelas razões já apresentadas, este artigo viola o direito de trabalho que é considerado nesta convenção como inalienável a qualquer cidadão de qualquer Estado-parte (CEDAW, 1979; BRASIL, 2017).

Além desses fatores, a convenção traz no sexto artigo a importância de se combater a exploração sexual e a prostituição feminina, mas sem destacar medidas específicas com relação a isso. Dessa forma, não se pode afirmar que o Brasil descumpra esse artigo da convenção no tocante a prostituição em sua legislação, mas descumpra sim em suas medidas públicas que pouco ou nada são voltadas para garantir a melhor qualidade e a garantia de vida das mulheres que estão nesse setor trabalhista (CEDAW, 1979).

Apesar de pouco ampla, quando envolveu a Organização Internacional do Trabalho, a CEDAW concordou com diversos pontos que serão tratados no próximo ponto e que dizem respeito também a dupla jornada de trabalho, ao trabalho doméstico e a prostituição, buscando demonstrar que mesmo que a convenção não traga em seu texto referência direta a respeito, ela está de acordo com toda e qualquer medida que vise a redução da discriminação da mulher.

3.2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT – em inglês representada pela sigla *ILO International Labor Organization*), é uma agência da ONU que tem como foco fazer análises e recomendações a respeito do trabalho nos diversos setores do mercado mundial. Essa organização foi criada em 1919 sendo a parte do Tratado de Versalhes que seria responsável pela justiça social, em busca comum pela paz mundial no pós-Primeira Guerra Mundial. A justiça é buscada por essa organização por meio da criação e aplicação de normas e diretrizes internacionais do trabalho, que são dadas a todos os países-membros por meio de convenções e recomendações. Cada convenção precisa ser ratificada pelos países membros e só então passam a ser parte de sua jurisprudência e ordenamento jurídico. A base da organização é composta por representantes de governos e também de organizações de patrões e de trabalhadores (OIT BRASIL, 2017).

As seis primeiras convenções da OIT foram criadas na primeira Conferência Internacional do Trabalho, no mesmo ano de fundação da organização. As mesmas dizem respeito às principais demandas do movimento sindical da época, que são a limitação da jornada

de trabalho para oito horas diárias e 48 horas semanais, proteção à maternidade, luta contra o desemprego, definição da idade mínima de 14 anos para trabalho na indústria e proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos (OIT BRASIL, 2017).

Em 1926, para a supervisão das normas criadas e ratificadas, foi criada a Comissão de Peritos, composta por juristas independentes que tinham como função analisar os relatórios de cada país e elaborar um relatório anual sobre a atuação desses países frente às convenções ratificadas e também frente às não ratificadas. A OIT foi colocada em teste quando o mundo, especialmente os Estados Unidos, se deparou com a Grande Depressão de 1929, período em que a organização conseguiu manter um mínimo do que já havia conquistado de direitos dos trabalhadores, mesmo com o grande desemprego, além de também ter conseguido se manter ativa, o que por si só já foi um grande avanço (OIT BRASIL, 2017).

Em 1944 a Organização adotou a Declaração de Filadélfia como sua carta de princípios e objetivos em conjunto a sua Constituição, definindo assim os princípios básicos da OIT, que passam a ser o trabalho como fonte de dignidade; o trabalho não como mercadoria; a pobreza como ameaça à prosperidade; e o direito de todo ser humano em perseguir uma vida com qualidade no sentido material e com condições dignas, liberdade, segurança econômica e igualdade de oportunidades (OIT BRASIL, 2017).

Os princípios desta organização serviram de exemplo para a Carta das Nações Unidas, estabelecida em 1946, e a partir desse momento a OIT se torna a primeira agência especializada da ONU. A Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho foi estabelecida em 1998 na 87ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho e define como parte desse documento o respeito à liberdade de associação e atuação sindical, bem como o direito de negociação coletiva, a eliminação de todo tipo de trabalho forçado e ou obrigatório e do trabalho infantil, além de buscar a eliminação de toda discriminação no mercado de trabalho. A partir desse momento, a OIT selecionou oito convenções que dizem respeito a esses direitos e princípios e as definiu como fundamentais, ou seja, todo Estado-membro deverá respeitá-las a partir do momento da oficialização da sua entrada na organização (OIT BRASIL, 2017).

Segundo a última atualização da lista no site oficial da OIT, essa organização é composta por 187 Estados-membros. Desde sua criação, já foram realizadas 188 Convenções Internacionais do Trabalho e 200 recomendações da organização a respeito das diversas áreas que lhe dizem respeito. Como medida frente o fenômeno da globalização, a OIT lançou o conceito de Trabalho Decente e o colocou como o principal objetivo da instituição na atualidade, no sentido de aumentar as oportunidades de emprego de modo que se alcance a

mesma proporção entre os gêneros, de forma justa também na remuneração e com trabalhos produtivos exercidos com liberdade, segurança e qualidade de vida. Dessa forma, as normas da organização para o Trabalho Decente são o respeito às recomendações internacionais do trabalho, promoção do emprego de qualidade e aumento e fortalecimento da proteção social e do diálogo social. A organização acredita que os países que estiverem de acordo com essas normas estão no caminho para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) lançados pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), especialmente os objetivos relacionados à eliminação da extrema pobreza e da desigualdade de gênero (OIT BRASIL, 2017).

Para alcançar os objetivos atuais da organização, foi assinado em 2005 por trinta e quatro países americanos a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata, na qual os assinantes se comprometem a tomar medidas em prol do Trabalho Decente. Para a parte prática, a OIT oferece auxílio técnico aos Estados-membros e também implementa alguns programas nas áreas relacionadas ao mercado de trabalho por meio, por exemplo, de acordos de cooperação técnica, além de desenvolver pesquisas contínuas no ramo (OIT BRASIL, 2017).

Em 2008, estabeleceu-se a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa durante a 97ª sessão da Conferência, demonstrando preocupações da organização com as possibilidades de crises financeiras de nível internacional ainda naquele ano, bem como com o aumento das desigualdades agravadas com a própria globalização e as diferenças geradas entre os países industrializados e os demais (OIT BRASIL, 2017).

O Brasil tem marcado presença desde os primórdios da OIT, sendo um de seus membros fundadores e tendo a organização atuado diretamente no país desde a década de 1950. A própria OIT Brasil destaca sua atuação nas áreas relativas ao combate ao trabalho forçado, infantil e ao tráfico de pessoas, incentivando também a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, envolvendo a igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho (OIT BRASIL, 2017).

Em 2006, para entrar em acordo com as recomendações da organização, o Brasil lançou junto a ela a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), buscando melhorar as condições de trabalho do brasileiro por meio das prioridades de geração de mais empregos e com mais qualidade e igualdade de oportunidades e condições, eliminação do trabalho escravo e infantil e fortalecimento do diálogo social entre governo, empregadores e trabalhadores. O ano de lançamento da agenda coincide com a décima sexta Reunião Regional Americana da OIT, na qual também foi lançada a Agenda Hemisférica do Trabalho Decente (AHTD). Ainda em 2007 foi criado o Grupo Técnico Tripartite (GTT), com o claro objetivo de monitorar as atividades

no Brasil e servir de apoio para consultas técnicas. A partir dessas ações, tem-se o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), pensado a partir de 2009 pelo Comitê Executivo Interministerial decretado pelo então presidente Lula junto com a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ), trabalhada mais ativamente em 2010 em busca de melhorar a educação, ajudar os jovens a conciliar estudos, trabalho e família, inseri-los de maneira digna no mercado de trabalho e incentivar o diálogo social (OIT BRASIL, 2017).

Em toda sua história como membro da OIT, o Brasil já ratificou 96 convenções dessa organização. Destas, oito são relacionadas diretamente à proteção do trabalho da mulher, são elas as convenções de número 003, 004, 041, 045, 089, 100, 103 e 111. A codificada como C003 é a “Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)”, criada em 29 de outubro de 1919, foi ratificada pelo Brasil no dia 26 de abril de 1934 e possui doze artigos em seu texto. O artigo primeiro define os conceitos de estabelecimentos comerciais, que são todo local em que tem venda de mercadorias ou outras operações comerciais, e os industriais, que envolvem a mineração, manufatura, construção civil, áreas que envolvam engenharia mecânica e elétrica e transporte de cargas e pessoas. O artigo também afirma ser de responsabilidade de cada país definir a linha que separará de um lado a indústria e o comércio e de outro a agricultura. O artigo segundo define o conceito de mulher como toda pessoa do sexo feminino, em qualquer idade, nacionalidade e estado civil, sendo filho o conceito que define todo e qualquer filho, legítimo ou não (OIT, 1919a).

O artigo terceiro, por sua vez, define as normas a serem seguidas pelos países que ratificarem essa convenção nas áreas de trabalho industriais e comerciais, sejam elas públicas ou privadas, exceto em locais em que são empregadas apenas pessoas da mesma família. Nesse sentido, a mulher não poderá trabalhar pelo período de seis semanas depois do parto; poderá deixar seu trabalho até seis semanas antes do parto mediante atestado médico que declare estar esperando o parto; deverá receber uma indenização suficiente para uma boa qualidade de vida sua e de seu filho, que será definida por autoridade competente em cada país; terá direito a atendimento médico gratuito; qualquer erro de cálculo médico sobre a data de nascimento não incorrerá perda da indenização que será dada a partir da data de atestado até o parto; poderá ter duas folgas de meia hora para amamentar seu filho quando retomar o trabalho. O artigo quarto proíbe a dispensa da funcionária durante o período de atestado médico da funcionária, mesmo que o período ultrapasse o tempo inicial devido a doença proveniente da gravidez, porém apenas até um período máximo estipulado pela autoridade responsável em cada país (OIT, 1919a).

Os demais artigos são de procedimentos burocráticos, tais como a comunicação das ratificações ao Secretário Geral da então Liga das Nações, a aplicação das normas também nos territórios de colônias dos países que a ratificaram, permissão de adaptação local para implementação, data de entrada em vigor e prazo máximo para aplicar as disposições ratificadas em 1 de julho de 1922 (OIT, 1919a).

Essa convenção, entretanto, foi denunciada e não está mais em vigor atualmente. Sua denúncia é decorrente da ratificação de uma das mais recentes convenções sobre o trabalho da mulher ratificada pelo Brasil, a C103 também se diz relativa ao “Amparo à Maternidade (Revista)”, tendo entrado em vigor no plano internacional em 7 de junho de 1958 e ratificada no território brasileiro em 18 de junho de 1965. A convenção se assemelha bastante com a C003, mas traz algumas mudanças (OIT, 1958).

O artigo primeiro já define, desde o princípio, que a convenção é válida para todas as mulheres trabalhadoras de todos os setores, sejam esses industriais, agrícolas, comerciais e relacionadas ao trabalho em domicílio. Mesmo assim, o artigo define o que significa os termos empresas industriais, trabalhos não industriais – que envolvem comércio, turismo, saúde, trabalho doméstico, e outros -, e trabalhos agrícolas. A exceção às regras para empresas formadas apenas por membros familiares continua. Com o mesmo intuito de clarear as normas, o artigo segundo também define os termos mulher nas mesmas condições anteriores, acrescentando que o termo mulher também independe de raça ou crenças religiosas, além de independe da idade, nacionalidade e estado civil, e o termo filho, definindo que independe se nascido ou não de matrimônio (OIT, 1958).

Além dessas definições, mediante atestado médico, toda mulher passa a ter o direito a licença de maternidade com duração de no mínimo doze semanas, sendo uma parte da licença tirada obrigatoriamente depois do parto, sendo que essa parcela deverá ser definida em legislação nacional sem ser menor que seis semanas. Da mesma forma já definida, se o parto se der depois da data prevista, a licença maternidade será estendida, sem perda de dias na licença pós-parto. A assistência médica que será oferecida a gestante será pré-natal, durante e após o parto, sendo livre a escolha do médico e do estabelecimento hospitalar. Os pagamentos em espécie e a assistência médica serão feitos por um sistema seguro obrigatório ou por meio de fundos públicos, com base nos proventos anteriores, não podendo ser inferior a dois terços desse valor. Quanto a amamentação durante o trabalho, a mulher poderá fazer por um ou mais períodos de acordo com a legislação nacional, devendo ser computadas na duração do trabalho e remuneradas normalmente (OIT, 1958).

Entretanto, o Brasil ratificou esta convenção com uma exceção, excluindo as mulheres com “trabalhos executados em empresas agrícolas outras que não plantações” e “ao trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares”, mas as trabalhadoras domésticas conquistaram esse direito com a PEC das Domésticas. Dessa forma, a legislação brasileira a respeito da proteção a maternidade é bastante completa e coincide com as recomendações desta convenção, além de prover em alguns momentos mais direitos do que a própria OIT recomenda. Como visto no primeiro capítulo, a licença maternidade brasileira dá direito a 120 dias, o que é equivalente a aproximadamente dezessete semanas, podendo ter início até vinte e oito dias antes do parto, além de dar o direito a seis consultas médicas durante a gravidez, garantia de retorno à mesma função e salário, estabilidade durante a gravidez e até cinco meses após o final da licença. O Brasil também se destaca por dar esse direito também quando há adoção de crianças e por estender esses direitos ao pai da criança em caso de ausência da mãe. Além disso, há o Programa Empresa Cidadã que pode estender a licença da mãe para 180 dias e a do pai para 20 dias (BRASIL, 2017).

A “Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres” é também definida como C004, foi criada na mesma data da C003, em 29 de outubro de 1919 e ratificada no Brasil também na mesma data de 26 de abril de 1934, mas foi denunciada em 1937 e não está mais em vigor. Bastante similar à convenção número 003, ela também define o conceito de estabelecimentos industriais, mas coloca a indústria separada do comércio e da agricultura desta vez. Em seu artigo segundo define o termo noite como um período de onze horas consecutivas desde que englobe o período das vinte e duas horas às cinco horas. O artigo terceiro, então, proíbe o trabalho de qualquer mulher na indústria pública ou privada, com exceção de empresas apenas com membros da mesma família. Além dessa exceção, o artigo quarto traz as exceções à regra para as indústrias, que são os casos em que houver interrupção de funcionamento não prevista, desde que não seja frequente; e quando houver possibilidade de perda de material perecível com o objetivo de salvar a perda desses materiais. Em locais que sofram forte influência das estações do ano, o prazo da noite poderá ser reduzido para dez horas durante sessenta dias do ano e caso o clima deixe o trabalho diurno mais penoso, esse tempo poderá ser ainda mais reduzido desde que seja compensado durante o dia. Os artigos burocráticos são idênticos aos da convenção de número 003 (OIT, 1919b).

A Convenção de número 041 também é relativa ao trabalho noturno das mulheres, porém em formato de revista, publicada em 23 de junho de 1934, durante a décima oitava sessão da OIT, e tendo sido ratificada pelo Brasil pouco tempo depois, em 08 de junho de 1936. O

texto desta convenção é o mesmo da Convenção 004, com pequenas alterações de vocabulário. No dia 27 de fevereiro de 1951, foi definida a Convenção 089, que propôs uma revisão ao texto da Convenção 041. A partir dessa convenção, ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, as convenções C041 e C004 foram denunciadas e passa a ter valor apenas esta última, de número C089. Para essa convenção, o trabalho noturno continua sendo considerado o intervalo contínuo de onze horas consecutivas, mas desde que compreenda sete horas consecutivas entre as vinte e duas horas e as sete horas. Além disso, foram isentas desta convenção as mulheres em cargos de responsabilidade de direção ou de natureza técnica, além de mulheres que trabalhem na área de higiene e bem-estar e que não executem normalmente trabalho manual. Fora essas mudanças, poucas outras foram feitas, especialmente destinadas a legislação indiana e paquistanesa (OIT, 1934; OIT, 1951).

A CLT, em sua primeira versão de 1943, impunha restrições ao trabalho noturno da mulher bem como essa recomendação sugere. Entretanto, com o passar dos anos e a inviabilidade desta lei, em 1989, junto com os direitos adquiridos com a Constituição Federal de 1988, a mulher garantiu o direito de trabalhar em qualquer tipo de emprego noturno. Apesar de ser contrário a uma recomendação C089 da OIT que permanece em vigor, essa mesma organização também definiu, no artigo 7 da convenção de número 171, de 1994 e ratificada pelo Brasil em 2002, sobre todos os trabalhadores noturnos e direitos à mulher relacionados a gravidez, demonstrando que o trabalho noturno das mulheres segue os mesmos padrões dos demais trabalhadores (OIT, 1994).

A Convenção de número 045 diz respeito ao “Emprego das Mulheres nos Trabalhos Subterrâneos das Minas”, foi escrita e aprovada durante a décima nona Conferência Internacional do Trabalho, no dia 30 de maio de 1937, ratificada no país em 22 de setembro de 1938 e permanece em vigor até os dias de hoje. Nessa convenção, o termo mina é definido como empresas públicas e privadas voltadas à exploração de matérias-primas abaixo da superfície da terra. Para esses trabalhos, foi estritamente proibido, no artigo segundo desta convenção, o trabalho de qualquer pessoa do sexo feminino independente de sua idade, exceto em cargos de direção e que não executem trabalho manual, mulheres empregadas em serviço de saúde e áreas sociais, aulas práticas voltadas à formação profissional e qualquer outra mulher que execute tarefas no subsolo, desde que não sejam manuais (OIT, 1937).

A legislação brasileira também proibía o trabalho de mulheres no subterrâneo, seja em mineração, pedreiras, obras, entre outros. Entretanto, ela foi revogada também após a Constituição Federal de 1988 por considerar uma restrição desnecessária ao trabalho da mulher.

A convenção de número 176 da OIT, de 1995, diz respeito ao trabalho em minas e foi ratificada pelo Brasil em 2006. A mesma não leva em consideração a convenção sobre o trabalho de mulheres em subsolos, apenas exige a garantia de qualidade de vida durante o trabalho de todos os empregados no setor, sem identificação de gênero (BRASIL, 2017; OIT, 1995).

A convenção seguinte sobre o trabalho das mulheres ratificada pelo Brasil é a de número 100, chamada “Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor”. Esta foi criada em 1951 durante a trigésima quarta sessão, mas entrou em vigor internacionalmente no dia 23 de maio de 1953, permanece em vigor e foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957. Assim, a convenção define primeiramente remuneração como um conceito que “compreende o salário ou tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último”. Igualdade de remuneração para mão-de-obra feminina e masculina por um trabalho de igual valor é, por sua vez, referente às taxas de remuneração fixas, que não poderão ser diferentes com fundamentos baseados em discriminação de gênero (OIT, 1953).

Frente a essas definições, o artigo segundo estabelece que os membros deverão tomar medidas para incentivar e averiguar a implementação do princípio da igualdade de remuneração em todos os setores, podendo ser por meio da legislação nacional, algum sistema de fixação de remuneração reconhecido pela legislação, convenções coletivas de trabalhadores e empregadores, ou outros. A convenção dá brecha para diferenças salariais no mesmo cargo que forem justificadas com avaliações objetivas dos trabalhos efetuados por cada um. No Brasil, o artigo 461 da CLT garante essa convenção, sendo direito de todo trabalhador da mesma empresa salários iguais ao seu colega de mesmo cargo (BRASIL, 2017; OIT, 1953).

Por fim, a última convenção ratificada pelo Brasil sobre o trabalho da mulher é a C111, intitulada “Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação” e, junto com a C100 e outras seis convenções, é uma das Convenções Fundamentais da OIT e, portanto, permanece em vigor. Ela foi escrita no dia 15 de junho de 1960 e ratificada em 26 de novembro de 1965. O artigo primeiro define o termo discriminação como:

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 profissão; Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá

ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT, 1960).

Dessa definição, a organização retira as distinções de qualificações exigidas para um determinado emprego que não sejam caracterizadas como discriminação, ou seja, nem toda distinção ou preferência é necessariamente discriminação. Os artigos quarto e quinto trazem mais claro essas exceções, abordando que não são consideradas discriminação as medidas tomadas individualmente sobre uma pessoa suspeita de se entregar à alguma atividade desfavorável à segurança do Estado e também são aceitas medidas especiais de proteção para promover a igualdade de gênero, além de se aceitar também assistência especial em razões de sexo, invalidez, encargos de família e nível social ou cultural. Além do sentido inicial, no caso desta convenção, as palavras emprego e profissão também englobam as atividades de acesso à formação profissional e ao emprego (OIT, 1960).

Nesse sentido, os Estados-membros se comprometem a promover métodos adequados para garantir a igualdade de oportunidades e tratamento em seus respectivos territórios, e para tanto devem buscar apoio e colaboração de organizações de empregadores e de trabalhadores, promulgar leis nacionais e revogar as que não estejam de acordo com a proibição da discriminação e organizar relatórios anuais sobre a aplicação da convenção. Para cumprir essa convenção, o Brasil possui o artigo 373 que proíbe a discriminação de gênero em anúncios de emprego ou para julgar remuneração, dar oportunidades de trabalho, demitir, dar uma promoção, entre outros (BRASIL, 2017; OIT, 1960).

A Convenção de número 127 diz respeito ao “Peso Máximo de Cargas” e, embora não seja unicamente direcionada a mulher, traz uma recomendação para o trabalho conforme seu gênero. Escrita em 1967 e ratificada no Brasil no dia 21 de agosto de 1970, a C127 define no seu artigo sétimo que o peso designado ao trabalhador jovem ou à mulher deverá ser “nitidamente inferior que aquele admitido para os homens”. Mesmo que ainda esteja em vigor, a convenção já protegeria a mulher e o jovem pelos artigos terceiro e quarto, que proíbe “cargas cujo peso seria suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança” e também leva em consideração “todas as condições nas quais o trabalho deverá ser executado”. Dessa forma, se fossem feitas convenções dessa organização com medidas quantitativas, a OIT não só conseguiria ser mais efetiva como também provavelmente não estaria de acordo com o limite de 60 quilos permitido pela legislação brasileira (OIT, 1967).

Nota-se que as convenções da OIT sobre o trabalho da mulher ratificadas pelo Brasil abrangem poucos tópicos e pouco envolvem as demais restrições ao trabalho da mulher que estão sendo tratadas neste trabalho. O próprio site da OIT Brasil coloca algumas convenções que foram assinadas, mas que ainda não foram ratificadas pelo país. Dentre elas, destacam-se quatro convenções sobre as trabalhadoras. A primeira é a C156, denominada “Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família”, criada em 3 de junho de 1981 (OIT, 1981).

O artigo primeiro desta convenção traz que homens e mulheres têm igual responsabilidade em relação a seus filhos dependentes e outros membros de sua família imediata quando esses demonstrarem necessidade de apoio e cuidados constantes e essas responsabilidades restringirem a oportunidade dos cuidadores de se prepararem para o mercado de trabalho e nele atuarem. Nesse sentido, essa convenção define trabalhadores com encargos de família como aqueles que possuem essas responsabilidades diretas em qualquer dos setores de atividade econômica. Sendo assim, o objetivo desta convenção é garantir igualdade de oportunidades e tratamento entre os sexos e isso se dará por meio das condições dadas às pessoas com encargos de família que queiram se empregar e de exercer esse direito sem discriminação, sem conflito entre o seu emprego e seus encargos familiares. Desse modo, o artigo quarto estabelece que serão tomadas todas as medidas compatíveis às responsabilidades nacionais para dar condições a esses trabalhadores de exercer o direito à livre escolha de emprego, considerar suas necessidades nas condições de emprego e seguridade social, considerar no planejamento comunitário as necessidades desses trabalhadores e desenvolver serviços comunitários, públicos e privados, de assistência à família e à infância (OIT, 1981).

Para garantir a não discriminação, o artigo sexto desta convenção exige medidas de promoção de informação e educação sobre encargos de família e o princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres. Além disso, os Estados deverão tomar medidas de capacitação e orientação de profissionais para garantir melhores condições a esses trabalhadores com encargos de família. O artigo oitavo estabelece que os encargos de família não são razão válida para o término ou desligamento de emprego (OIT, 1981).

Outra convenção assinada pelo Brasil e que merece destaque neste trabalho é a de número 183, denominada “Sobre a Proteção da Maternidade”, criada em 15 de junho de 2000. Esta convenção diz respeito a “todas as mulheres empregadas, inclusive as que desempenham formas diferentes de trabalho dependente”. Esta convenção traz alguns outros benefícios às mulheres grávidas que são fundamentais à proteção de sua vida e saúde. O primeiro é

representado pelo artigo terceiro, que exige que as gestantes trabalhem em condições de acordo com sua situação física e que não prejudique sua saúde e de seu filho, de acordo com as devidas recomendações médicas. O artigo quarto, por sua vez, estende o período mínimo de licença maternidade de doze para quatorze semanas, mantendo o mínimo de seis semanas posteriores ao parto. O artigo oitavo traz a proibição da demissão da mulher grávida pelo empregador e também mantém a proibição de demissão durante a licença de maternidade. Além disso, o mesmo artigo garante à mulher o direito de retornar ao mesmo posto ou equivalente, com a mesma remuneração, ao final da licença maternidade. O artigo nono exige medidas para garantir a não discriminação devido a gravidez, desde o acesso ao emprego, incluindo a proibição de exame médico de gravidez durante o exame admissional, com exceção dos casos de vagas de trabalho em que mulheres grávidas ou que estejam amamentando não possam exercê-lo por correr risco de saúde a ela e ao filho. A razão pela qual o Brasil ainda não ratificou essa convenção é desconhecida, ainda mais sabendo que o país já está de acordo com todos os novos preceitos desta convenção (OIT, 2000).

As duas demais convenções da OIT assinadas, mas ainda não ratificadas pelo Brasil, no que tange o trabalho da mulher são a C177 e a C189 que, apesar de não tratarem especificamente do trabalho da mulher, tratam dos trabalhadores domésticos. Segundo a própria organização, no mundo as mulheres ocupam 83% das vagas de trabalhadores domésticos, pouco mais de 55 milhões do total de 67 milhões de trabalhadores do setor no mundo, e no Brasil a porcentagem é maior, a ponto de 92% dentre os mais de 6 milhões de trabalhadores domésticos serem mulheres. Como visto, esse tema é de fundamental importância para alcançar a igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, porque envolve uma parcela significativa das mulheres brasileiras e, por ser desvalorizado, faz com que a qualidade de vida e a média salarial das mulheres caiam ainda mais em comparação com os homens. A C177 é bem menos completa que sua a seguinte, porém também foi importante para criar bases ainda em 1996 para a C189, escrita na centésima Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que ocorreu em junho de 2011. (OIT, 1996; OIT, 2011; OIT BRASIL, 2017).

A Convenção 177 é chamada “Convenção sobre o Trabalho Doméstico” e foi criada em 20 de junho de 1996. Esse documento diz respeito a todo trabalhador doméstico, conforme é definido no seu artigo primeiro, como aquele que desempenha suas tarefas no domicílio do empregador ou em outros locais determinados por este, com exceção de seu local de trabalho, em troca de uma remuneração e com o objetivo de prestar um serviço. Qualquer pessoa que seja assalariada de outra forma não é considerada trabalhadora doméstica por realizar tarefas

similares em sua própria casa ou no seu local de trabalho. A partir desta definição, todos os Estados-membros que ratificaram essa convenção se comprometem a adotar e aplicar políticas nacionais que dizem respeito a esse tipo de trabalho em prol da maior qualidade de vida e trabalho desses cidadãos, sempre em conjunto a organizações de empregadores e empregados, envolvendo um diálogo social (OIT, 1996).

O artigo quarto desta convenção estabelece que os Estados deverão fazer o possível para promover a igualdade no tratamento desses empregados, assemelhando-se na melhor forma aos tratamentos dados aos demais assalariados do país, envolvendo os direitos desses trabalhadores de se filiarem a organizações coletivas, a proteção contra a discriminação no emprego, a seguridade social e a saúde, na garantia de remuneração, acesso a informação, idade mínima de trabalho e proteção da maternidade. Além disso, a convenção exige que medidas sejam tomadas para incluir o trabalho doméstico nas pesquisas socioeconômicas relacionadas ao mercado de trabalho nacional. Por fim, são necessárias medidas de inspeção do trabalho que sejam compatíveis com a legislação e que não infrinjam a privacidade do empregador, de modo a garantir o cumprimento da lei pelos empregadores e de se aplicar sanções em caso de descumprimento (OIT, 1996).

A convenção 189, por sua vez, é chamada “Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos” e é acompanhada de uma recomendação, a de número 201, que também será tratada adiante. O artigo primeiro da C189 define o termo trabalho doméstico como aquele realizado em ou para domicílio, excluindo os trabalhos realizados na área sem sentido de subsistência e de maneira ocasional. Com esse significado, a convenção engloba todos os trabalhadores domésticos assim identificados, podendo algum grupo de trabalhadores ser excluído desse escopo desde que devidamente justificado e provado que participam de outra área da legislação. O artigo terceiro compromete os Estados-membros a tomarem medidas em prol dos direitos humanos e dos direitos fundamentais do trabalho nesse setor, envolvendo a liberdade de associação, criação de sindicatos e de negociação coletiva, eliminação do trabalho escravo ou forçado e do trabalho infantil e eliminação da discriminação no mercado de trabalho. No artigo quarto temos regras para o trabalho infantil doméstico, que devem estar de acordo com as normas de trabalho infantil da organização, com estabelecimento de idade mínima e medidas de proteção a esses trabalhadores menores de dezoito anos (OIT, 2011).

Sendo de suma importância, especialmente pela maioria de mulheres no setor, o artigo quinto determina a criação de medidas de proteção contra abusos, assédio e violência. No

mesmo sentido, o artigo sexto exige condições de emprego justas e equitativas para um trabalho decente e com privacidade em caso dos funcionários que residem no local de trabalho e, para garantir uma maior transparência entre as funções e condições de trabalho, é sugerido no artigo sétimo a formação de contratos de trabalho entre esses funcionários e seus empregadores, definindo o tipo de trabalho a ser executado, remuneração, horas de trabalho, férias, entre outros. O artigo oitavo define algumas proteções ao trabalho doméstico dos migrantes, exigindo ofertas de trabalho e ou contratos por escrito antes do trabalhador conseguir o visto para entrar no país, nos casos em que não houver livre trânsito de pessoas entre os Estados. Pelo artigo nono, o trabalhador tem direito a escolher se morará ou não no local de trabalho e se acompanhará os membros em suas férias, além de garantir que os trabalhadores mantenham a posse de seus documentos. A jornada de trabalho é definida pelo artigo décimo, que exige medidas estatais para assegurar jornadas de trabalho similares aos demais trabalhadores, com compensação de horas extras e períodos de descanso diários e semanais, além das férias (OIT, 2011).

Quanto à remuneração, os artigos décimo primeiro e décimo segundo estabelecem a necessidade de salário mínimo e sem discriminação por gênero, além de garantir que os salários sejam pagos em dinheiro na frequência de ao menos uma vez por mês, podendo ser pagos de outra forma apenas com o consentimento do trabalhador e não lhe sendo desfavorável. Os artigos 13 e 14 exigem medidas de saúde e segurança no trabalho, proteção social e à maternidade. O artigo 15 rege as ações que agências privadas de emprego podem ter quanto ao trabalho doméstico, exigindo que os Estados garantam que as agências estejam em conformidade com suas legislações, utilizar medidas de identificação de abusos e de queixas nessas agências e de proteção dos trabalhadores contra as medidas abusivas, tais como sanções para garantir que as taxas de cobrança da agência não sejam descontadas do próprio trabalhador. Nesse sentido, o artigo 16 exige que os trabalhadores domésticos tenham acesso a tribunais e às medidas de solução de controvérsia de cada Estado. Para garantir a efetividade das leis, os Estados se comprometem no artigo 17 a criar medidas de inspeção do trabalho, sem infringir o direito de privacidade de cada cidadão (OIT, 2011).

A chamada PEC das Domésticas brasileira aborda grande parte desses temas. Quanto à Convenção 177, o Brasil se encontra já em total acordo, mas frente a Convenção 189 ainda são necessários alguns ajustes, visto que a legislação ainda não trata a respeito de proteção contra abusos, violências e assédios sexuais às mulheres desse setor, fator que deve ter destaque não só nesta legislação como também no tocante aos demais trabalhos, como argumentado

anteriormente. Além disso, a legislação também não garante o respeito da privacidade no local de trabalho, nem estabelece um contrato para a contratação de empregadas domésticas. Além disso, nossa legislação não diz respeito ao trabalhador migrante e, mesmo que no país grande parte deste mercado seja formado por profissionais brasileiros, é importante garantir os mesmos direitos aos mesmos. Dessa forma, mesmo a PEC de 2015 representando um avanço legislativo no tema, ela não cobre pontos importantes mencionados na Convenção 189 e imprescindíveis para a garantia dos direitos dos trabalhadores domésticos. (BRASIL, 2015; OIT, 2011).

Com o intuito de complementar a Convenção 189, a OIT lançou na mesma data uma recomendação sobre trabalho doméstico, sendo essas também de grande importância para a garantia de qualidade de vida das domésticas e que, portanto, merece maior destaque na legislação brasileira, que atualmente não aborda quase nenhum dos tópicos trazidos na recomendação. Nela, a liberdade de associação e de negociação coletiva constam como direito destacado, novamente no sentido de que o Estado deve garantir métodos efetivos para que esses trabalhadores tenham a devida independência e autonomia. Além disso, a recomendação lembra de garantir que não sejam feitos exames médicos relacionados a gravidez ou ao vírus HIV, e nem mesmo que sejam feitos questionamentos relacionados, para evitar qualquer discriminação que esses funcionários possam sofrer, além de recomendar que as informações sejam dadas de forma clara aos trabalhadores do setor quanto às questões de saúde pública e exames médicos (OIT, 2011).

A recomendação de número 5 diz respeito ao trabalho doméstico infantil, proibindo o trabalho noturno e atividades em locais insalubres, além de restringir as horas de trabalho e o esforço físico exigido destes, exigências que devem ser acompanhadas por vigilância frequente. As recomendações também dizem respeito a prover informações sobre as condições de emprego e do estabelecimento de trabalho, recomendando algumas observações para serem acrescentadas aos contratos de serviço, conforme indicado no artigo sétimo da convenção. A oitava recomendação sugere medidas de proteção contra abusos, assédios e violências que essas pessoas possam sofrer durante o trabalho, tais como mecanismos de queixa. As recomendações seguintes dizem respeito à jornada de trabalho, indicando o registro exato de horas trabalhadas e estando essa informação a disposição do funcionário para controle de horas extras, gerenciar o trabalho noturno, os períodos que o funcionário está à disposição para o serviço, as pausas diárias e o descanso semanal conforme a legislação nacional (OIT, 2011).

As recomendações 14 e 15 falam sobre a proteção à remuneração, sugerindo limitação de pagamento *in natura*, entrega das informações exatas sobre o pagamento ao empregado e

garantir que não lhe sejam cobradas taxas por moradia e alimentação. O funcionário também deve ter direito a condições dignas de acomodação e alimentação, com quarto privativo incluindo chave para a porta e refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente. As recomendações seguintes também trazem sobre o prazo de aviso prévio como ideal para a busca de outro emprego, sobre a necessidade de ter-se meios de facilitação para a contribuição à previdência social e também sobre a saúde e segurança do trabalhador, devendo ser tomadas as devidas medidas para a proteção do mesmo. As recomendações de número 21 e 22 indicam medidas de proteção ao trabalhador, especialmente àquele que é migrante, tais como rede de alojamentos de urgência e linhas de telefone de assistência, bem como acesso a legislações e seus direitos e às informações quanto às suas obrigações e também sobre seu direito à repatriação (OIT, 2011).

Na recomendação 23, há ainda algumas observações sobre as agências de emprego privadas, devendo essas serem fiscalizadas e estarem de acordo com a legislação para promover boas práticas neste setor. Em seguida, apresenta-se a necessidade de inspeção sobre as condições do trabalho e também de políticas e programas que gerem um desenvolvimento de competências e qualificação desses profissionais, incluindo a alfabetização dos mesmos. Por fim, as últimas recomendações são no sentido de seguimento das mesmas e também de cooperação, bilateral, regional ou mundial, entre os Estados-membros para gerar maior proteção desses trabalhadores (OIT, 2011).

Após a análise das legislações trabalhistas brasileiras e as recomendações internacionais que recebemos da Organização Internacional do Trabalho, percebe-se que a brasileira engloba basicamente todas as recomendações da OIT e, inclusive propõe alguns avanços em relação à organização. O Brasil possui um histórico de bom relacionamento com a OIT e isso se configura muito mais devido à sua legislação, entendida como modelo em alguns pontos, que pelo cumprimento da mesma.

Entretanto, a estreita relação entre o Estado brasileiro e a OIT tem gerado iniciativas conjuntas entre os dois e permitiu avançar em temas relacionados ao trabalho da mulher. Um excelente exemplo desses frutos é um documento desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Procuradoria-Geral do Trabalho no Brasil em parceria com o Escritório no Brasil da Organização Internacional do Trabalho. O documento é chamado “Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas” e responde à 23 perguntas relacionadas ao tema. Esse documento, embora pouco divulgado, é bastante recente, escrito em maio de 2017, e merece destaque por trazer informações dadas pelo próprio Ministério Público do Trabalho brasileiro,

que indicam como tem sido a interpretação das normas internacionais pelos operadores do direito, e podem funcionar como norteadores da ação do Estado para consolidar a legislação no tema (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Essa cartilha tem em sua apresentação diferentes críticas à forma como a legislação brasileira trata o assédio sexual, especialmente críticas à ausência desse termo no contexto trabalhista da legislação, conforme discutido no capítulo anterior. A primeira resposta dada pela cartilha define assédio sexual trabalhista como:

Conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Frente a esse conceito, o documento afirma que o assédio sexual é uma forma de discriminação por gerar impedimentos à igualdade de oportunidades a homens e mulheres. A cartilha destaca que existem dois tipos de assédio sexual no trabalho, por chantagem ou por intimidação. O primeiro, também chamado *quid pro quo*, envolve a obrigação de conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos. O assédio sexual por intimidação ou ambiental, por sua vez, é caracterizado por insinuações sexuais inoportunas e geralmente constantes, criando um ambiente negativo por meio de constrangimento e humilhação, o que o faz ser confundido com assédio moral. Dessa forma, o objetivo do assédio sexual por chantagem é obter benefício sexual, enquanto o assediador por intimidação tem como finalidade criar uma situação desfavorável para a vítima, mesmo que também tenha o intuito de obter favorecimento sexual. Com essa definição, conforme discutido no capítulo dois, temos que apenas o assédio sexual por chantagem é criminalizado no Brasil, enquanto o assediador por intimidação segue ileso (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Visto a semelhança, o documento destaca que o assédio moral interpessoal é formado por condutas abusivas e frequentes ao trabalhador na forte intenção de humilhar e constranger a vítima, arruinando sua autoestima e prejudicando o psicológico emocional da pessoa e, consequentemente, a prejudicando no rendimento e desenvolvimento de seu trabalho e carreira. Sendo assim, a diferença deste conceito com o assédio sexual é justamente o cunho sexual que o segundo aborda e tem como finalidade. Em ambos os casos, o assédio envolve insistência e perseguições que infringem os direitos fundamentais e humanos da vítima, tais como a liberdade, honra e igualdade de tratamento (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Os elementos do assédio sexual são o assediador ou sujeito ativo, a vítima ou sujeito passivo, as condutas do assediador e a ausência de consentimento consciente da vítima. O assédio sexual no trabalho pode acontecer mesmo sem condições de hierarquia envolvidas, mas para o crime de assédio sexual conforme o nosso código penal essa condição é necessária. Além de chefes e colegas de trabalho, o assédio sexual pode ser realizado por terceiros, como prestadores de serviço, parceiros, clientes, e outros, como o caso da jornalista citado no segundo capítulo. Esse conceito não implica o contato físico, ou seja, também é considerado assédio sexual quando esse se dá verbalmente, por escrito em redes sociais e emails, por exemplo, por meio de presentes ou outras formas. O assédio sexual no trabalho também não necessariamente ocorre no local de trabalho e durante o expediente, mas desde que ocorra devido ao trabalho prestado, ou seja, mesmo que um colega assedie a vítima em um dia de folga, é considerado assédio pois a relação dela com ele é profissional e decorrente de seu trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

De modo geral, o documento afirma que é necessário que as ações ocorram de forma insistente, mas existem casos em que apenas uma ação é considerada assédio sexual tal qual seu conceito o define. É deixado claro também que o assédio envolve o não consentimento da vítima, mas seu silêncio não é sinônimo de consentimento, ainda mais em condições de subordinação (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Como forma de sugestão, o documento instrui a vítima sobre o que deve fazer em casos de assédio sexual, como demonstrar claramente e verbalmente seu desinteresse; evitar ficar sozinha no mesmo ambiente que o assediador; registrar todos os detalhes do assédio; desde data e hora até local e testemunhas; buscar a ajuda de colegas, familiares e amigos; dar visibilidade aos casos; guardar possíveis provas e denunciar os casos aos órgãos de defesa da mulher e do trabalhador, dentro da empresa denunciar na ouvidoria e informar à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). As provas podem ser diversas, especialmente provas por escrito, mensagens, ações em redes sociais, vídeos e áudios mesmo que sem o conhecimento do agressor, entre outros, mas o documento também destaca que o depoimento da vítima e os indícios circunstanciais também são considerados provas (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

No mesmo sentido, o documento sugere ações do empregador para evitar casos de assédio, são eles: a criação de canais para comunicação de regras de conduta da instituição, bem como para investigar e punir os casos de assédio defendendo a privacidade da vítima; o

envolvimento do tema em palestras de prevenção de acidentes de trabalho e outros eventos relacionados; conscientizar os funcionários a respeito da igualdade de gênero; capacitar funcionários na área para que exerçam cargos de liderança; e cobrar dos sindicatos ações e acordos coletivos sobre o tema. Qualquer funcionário que tenha conhecimento dos assédios sexuais pode alertar os órgãos responsáveis, solicitar mobilização dos demais funcionários e oferecer apoio à vítima (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Juridicamente, a vítima poderá receber indenização por danos morais e materiais, se for o caso; exigir mudança de horário de trabalho; reintegração ao trabalho, se tiver ocorrido demissão; e poderá receber auxílio médico para melhorar a saúde física e mental do funcionário, visto que essa pode estar comprometida. Para o assediador, as consequências são a possibilidade de mudança de setor ou transferência; pode ocorrer dispensa por justa causa, isso além das consequências penais e civis. As denúncias de assédio sexual podem ser feitas nas ouvidorias das empresas, nos sindicatos, no Ministério do Trabalho, no Ministério Público do Trabalho, na Delegacia da Mulher ou na delegacia comum. O documento se demonstra muito claro e sucinto, abordando todos os temas relacionados e as formas de abordagem do assunto, se mostrando ser uma grande conquista de publicação do Ministério Público do Trabalho em parceria com a OIT Brasil, mas se mostrando ainda muito pouco explorado e divulgado, ações extremamente necessárias para que uma mudança cultural, social, econômica e política seja iniciada na sociedade brasileira (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Logo, percebe-se que a Organização Internacional do Trabalho abarca basicamente todos os temas essenciais relacionados ao trabalho da mulher e se consolidou como uma importante ferramenta de estímulo ao Brasil, sendo representada muitas vezes pelas normas que são efetivadas nos momentos seguintes da ratificação das convenções. Esse bom relacionamento entre as instituições federais e internacionais são de fundamental importância para a garantia de cumprimento de normas e leis criadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A igualdade de gêneros é um dos direitos humanos fundamentais da Declaração Universal dos Direitos Humanos, escrita pela ONU em 1948 e que rege os princípios dos direitos humanos ainda hoje. A sua relevância atinge níveis essenciais para o desenvolvimento humano e econômico nas nações, sendo imprescindível a sua garantia para que tenhamos nações soberanas capazes de se relacionar em harmonia no Sistema Internacional (ONU, 2017). Ignorar a existência de discriminação contra as mulheres no Brasil é mais uma forma de negar direitos e se conformar com a desigualdade em nossa sociedade, permitindo que ela atinja níveis profundos em vários campos: econômicos, sociais, culturais e políticos.

A independência financeira foi um grande passo conquistado pelas mulheres, mas ela não atingiu todos os níveis necessários, ainda se vive diversas estatísticas demonstrando desigualdades de gênero. A mulher operária de Kolontai (2011) precisa perpassar a fase de transição e atingir níveis mais enraizados na sociedade, firmando a sua consciência e presença em meio a vida pública. Para tanto, é fundamental que se tenha o campo legislativo nacional em pleno funcionamento e garantindo efetivamente os direitos fundamentais da mulher, especialmente no sentido trabalhista, fator essencial para que se alcance liberdade financeira e social da mulher. Da conclusão da cartilha sobre assédio sexual escrita pelo Ministério Público do Trabalho em parceria com a OIT, retira-se o seguinte trecho:

O direito ao trabalho é um direito social, um direito de solidariedade ou de fraternidade, por isso as normas e práticas a ele pertinentes precisam sempre estar atentas a esta origem e qualificação. O trabalho é hoje considerado não apenas o modo de sustento, porém ferramenta de reconhecimento, inclusão e integração social. A pessoa é, no mundo capitalista, o que produz. A sociedade reconhece o ser humano por sua profissão. O trabalho é instrumento de identidade social e aponta o lugar da pessoa na comunidade, cidade, país e no mundo (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017; p. 23).

Dessa forma, o trabalho da mulher é fator fundamental para sua inclusão e integração social, e deve ser preservado e garantido por todas as instituições que por isso forem responsáveis. A legislação trabalhista brasileira já demonstrou diversos avanços em prol da igualdade de gênero em seus pouco mais de setenta anos de existência, especialmente por meio dos direitos garantidos pelo Capítulo III – Da Proteção ao Trabalho da Mulher, do Título III – Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho, da Consolidação das Leis do Trabalho. Deve-se valorizar a conquista pelos direitos ao trabalho, à proteção do salário da mulher e sua igualdade

em casos de mesma função e empresa, da proteção à maternidade e sua licença também em casos de adoção, da não discriminação em entrevistas e anúncios de emprego, entre outros (BRASIL, 2017).

Entretanto, como visto, as mulheres ainda representam a maior parcela de pessoas empregadas em condições de vulnerabilidade e maioria também dentre as pessoas desempregadas, mesmo sendo minoria da população economicamente ativa e possuindo mais anos de estudo. Ao mesmo tempo em que são minoria da população economicamente ativa, a mulher é maioria da população em idade ativa, ou seja, existe ainda uma parcela significativa de mulheres maiores de idade e que não desejam ou buscam empregos. A média salarial da mulher ainda atinge apenas 76,1% da média salarial dos homens brasileiros (CARTA CAPITAL, 2015; IBGE, 2010; GELEDÉS, 2016).

Dessa forma, sabendo que a inserção da mulher no mercado de trabalho é uma grande fonte da maior visibilidade da mulher como ser humano de direitos na sociedade, a permanência da exploração desigual, dos abusos e da vulnerabilidade no trabalho da mulher, se torna meios de privar a mulher da convivência no meio público novamente e de impedi-la da independência econômica (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Mudanças são necessárias para que esses dados representem a verdadeira liberdade de escolha das mulheres. Atualmente, o Sistema Internacional permite às nações a existência de órgãos de aconselhamentos que podem se tornar instrumentos importantes para o alcance da igualdade de gênero. As Organizações Internacionais, mesmo que possuam caráter recomendatório, são formas de boa convivência no meio internacional, gerando benefícios nacionais para seus cidadãos por meio de seus aconselhamentos mais imparciais. Conforme a discussão do último capítulo, a CEDAW trouxe ao Brasil e demais signatários parâmetros a partir dos quais se pode pensar a igualdade de gênero. Seu artigo 11 estabelece o direito ao trabalho como direito inalienável do ser humano e, portanto, da mulher, destacando sua essencialidade para que se alcance a eliminação da discriminação de gênero não só no mercado de trabalho como na sociedade de maneira geral (CEDAW, 1979).

Em sintonia com os princípios propostos pela CEDAW, a OIT se consolida como um dos principais órgãos recomendatórios a respeito do trabalho no Sistema Internacional. Reconhecendo a importância dessa organização, o Brasil tem se demonstrado bastante a par de suas recomendações e convenções, sendo um membro ativo desde sua fundação. Entretanto, o Brasil ainda precisa regularizar alguns termos de acordo com as recomendações deste órgão,

assim como essa instituição precisa desenvolver mais pesquisas em torno do trabalho da mulher para abranger ainda mais temas como a prostituição e suas atualizações.

Destaca-se mais um trecho da conclusão do Ministério Público do Trabalho (2017), no qual determina a importância do reconhecimento de que as discriminações precisam ser combatidas no meio em que a mulher está inserida, nesse caso, o mercado de trabalho:

A noção de que as desigualdades e a discriminação não estão na pessoa da mulher, porém no que a rodeia, no local em que trabalha e na sociedade em que está inserida. É na interação das pessoas com o meio que as desigualdades acontecem e a discriminação da mulher no trabalho só pode ser sentida e vista como um problema, quando a mulher se inseriu no mercado de trabalho lado a lado com os homens. Importante, então, destacar que a inclusão e a construção de uma sociedade que prestigie e reconheça a diversidade depende, em grande medida, do rompimento de preconceitos, estereótipos e barreiras não apenas físicas, mas atitudinais. Essa faceta é essencial no que tange à discriminação e violências sofridas pela mulher no trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017; p. 23).

Dessa forma, precisa-se garantir à mulher o direito de trabalhar em um ambiente sadio para sua saúde física e mental. E esse ambiente de trabalho sadio envolve, por sua vez, ética e a moral dos trabalhadores através da inexistência de discriminações e violências que ameacem a mulher. O mercado de trabalho deve se tornar acessível a todas as mulheres que dele desejarem participar e inclusivo para envolver e abraçar a presença dessas mulheres. É nesse sentido que se destaca a importância de se manter uma sociedade brasileira mais próxima das realidades propostas em suas legislações. Tem-se em grande medida um direito muito bem estruturado e uma Constituição Federal que serve de exemplo em vários âmbitos para diferentes países, mas é também extremamente distante da própria realidade, com um judiciário prático muito pouco eficiente. É necessário aproximar o direito das políticas públicas, aproximar as leis do contexto nacional, e atuar com a firmeza necessária para se nivelar as legislações de uma sociedade ideal à verdadeira comunidade brasileira (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Portanto, é indispensável a garantia ao emprego de todo e qualquer tipo para todas as mulheres, conforme sua liberdade de escolha, garantindo também sua segurança por meio de uma lei que a proteja de carregar pesos acima de suas capacidades individuais e coletivas, da mesma forma que garanta aos demais trabalhadores. É essencial a garantia de direitos trabalhistas a todas as mulheres empregadas de forma legal, sem infringir nenhuma lei, em

trabalhos dignos e que envolvam mercados tão grandes e significativos para a independência financeira feminina como a prostituição e o trabalho doméstico. É fundamental a existência de uma legislação que abranja e criminalize todos os tipos de assédio sexual e moral, consequência da mesma cultura que impulsiona o estupro, garantindo a permanência da mulher no mercado de trabalho, bem como sua independência financeira e integridade física e emocional. E são necessárias políticas públicas e outras ações práticas que aproximem as legislações da realidade brasileira e efetivem as propostas legislativas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AREND, Silvia Fávero. **Trabalho, escola e lazer**. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org.). *Nova História das mulheres no Brasil*. 1ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2016.

BORELLI, Andrea; MATOS, Maria Izilda. **Espaço feminino no mercado produtivo**. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org.). *Nova História das mulheres no Brasil*. 1ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2016.

BRASIL. Constituição (1891). **Decreto nº 1313, de 17 de janeiro de 1891**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

BRASIL. Constituição (1940). Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm>. Acesso em: 15 jun. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015. **Lei Complementar Nº 150**. BRASÍLIA, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>. Acesso em: 25 mar. 2017.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Presidência da República. Casa Civil. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 21 nov 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Mensal de Emprego - PME: Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas**. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2016.

CARBONI, Maria Angela. **Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Criciúma, 2009.

CEDAW. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. **CEDAW/C/BRA/1-5**. Brazil. 2002.

_____. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. **CEDAW/C/BRA/6**. Brazil. 2005

_____. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. **CEDAW/C/BRA/CO/7**. Brazil. 2012.

_____. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. **CEDAW/C/49/D/17/2008**. Brazil. 2008.

_____. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. 1979

DIAS, Maria Odila. **Resistir e sobreviver**. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org.). Nova História das mulheres no Brasil. 1ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2016.

FACTS. **Perigos e riscos associados a movimentação manual de cargas no local de trabalho**. Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho, 2007.

GONZÁLEZ, Acela Elena Gutiérrez. Estado del arte de los aportes del feminismo y el movimiento social de mujeres a la economía y planificación del desarrollo. In: **Estudios de Género: nuestros pasos por el Caribe Colombiano**. Colombia, 2007. Capítulo 3.

GRUPO BANCO MUNDIAL. *Women, Business and the Law: Getting to Equal*. Washington, Dc: Creative Commons Attribution, 2015.

HAHNER, June E. **Honra e distinção das famílias**. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org.). Nova História das mulheres no Brasil. 1ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2016.

HERZ, Mônica; HOFFMAN, Andrea Ribeiro. **Organizações Internacionais: história e práticas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

IMPARATO, Ana Leticia; RAMOS, Anselmo Paulo. **Direitos da Mulher e seu Acesso à justiça no Estado Contemporâneo**. São Bernardo do Campo, 2009.

KOLONTAI, Alexandra. **A nova mulher e a moral sexual**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011. 152 p.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Brasil). **Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas**. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO BRASÍLIA (Brasil). **Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 31 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 003: Convenção Relativa ao Trabalho das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**. 1919a. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 004: Convenção Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres**. 1919b. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 041: Convenção Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres (Revista)**. 1934. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235112/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 045: Emprego de Mulheres nos Trabalhos Subterrâneos de Minas**. 1937. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235114/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 089: Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria**. 1951. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235133/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. 1953. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 103: Amparo a Maternidade (Revista)**. 1958. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1960. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 127: Peso Máximo das Cargas**. 1967. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235578/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 156: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família**. 1981. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 171: Trabalho Noturno**. 1994. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236692/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 176: Convenção sobre segurança e saúde nas minas**. 1995. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/516>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 177: Convenio sobre el trabajo a domicilio**. 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 183: Convenio sobre la protección de la maternidad**. 2000. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO>. Acesso em: 01 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Convenção 189 e Recomendação 201: Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos**. 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_169517/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.

RAMOS, Liz Nunes. **A Profissão mais antiga do mundo e o Trabalho Feminino**. In: O Valor Simbólico do Trabalho e o Sujeito Contemporâneo. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.

SOIHET, Rachel. **A conquista do espaço público**. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org.). Nova História das mulheres no Brasil. 1ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2016.

AGÊNCIA BRASIL. **Brasil ocupa 115º lugar em ranking de mulheres na política**. 2016. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03/brasil-ocupa-115o-lugar-em-ranking-de-mulheres-na-politica>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

BARIFOUSE, Rafael. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**. BBC, São Paulo: 2015. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb>. Acesso em: 18 nov. 2017.

BRASIL. Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Ministério do Trabalho. **Busca por Títulos**. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloA-Z.jsf>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

CARTA CAPITAL. **Entenda como funciona o Bolsa Família**. 2015. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/entenda-como-funciona-o-bolsa-familia-248.html>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

CAZARRÉ, Marieta. **Projeto que regulamenta atividade de profissionais do sexo está parado na Câmara**. Agência Brasil, 2016. Disponível em:

<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-03/projeto-que-regulamenta-atividade-de-profissionais-do-sexo-esta>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

COSTAS, Ruth. O legado dos 13 anos do PT no poder em seis indicadores internacionais. **BBC Brasil**, São Paulo, 13 maio 2016. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/05/160505_legado_pt_ru>. Acesso em: 20 nov. 2017.

ERGOTRIÁDE. **Qual o limite de peso recomendado: legislação, conceito, NIOSH e 5 dicas**. 2016. Disponível em: <<http://www.ergotriade.com.br/single-post/2016/07/29/Qual-%C3%A9-o-Limite-de-Peso-Recomendado-Legisla%C3%A7%C3%A3o-Conceitos-NIOSH-e-5-Dicas>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

ESTADÃO. **País levará 100 anos para igualar salário de homem e mulher**. 2016a. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,pais-levara-100-anos-para-igualar-salario-de-homem-e-mulher,10000084408>>. Acesso em: 08 abr. 2017.

ESTADÃO. **Uma mulher é violentada a cada 11 minutos no país**. 2016b. Disponível em: <<http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,uma-mulher-e-violentada-a-cada-11-minutos-no-pais,10000053690>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

FERNANDES, Daniela. **Mais de 40 milhões se prostituem no mundo, diz estudo**. **BBC**, Paris, 18 jan. 2012. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/01/120118_prostituicao_df_is.shtml>. Acesso em: 15 jun. 2017.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres, trabalho e família**. 2010. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>>. Acesso em: 08 abr. 2017.

GELEDÉS. **Desemprego entre mulheres é maior que dos homens em 2015**. 2016. Disponível em: <<http://www.geledes.org.br/desemprego-entre-mulheres-e-maior-que-dos-homens-em-2015-diz-ibge/#gs.null>> Acesso em: 07 abr. 2017.

G1 (Brasil). **Prostitutas de Amsterdã protestam contra fechamento de vitrines**: Cerca de 115 das 500 vitrines do bairro da luz vermelha já foram fechadas. 'Queremos ser levadas a sério pelos políticos', diz porta-voz das prostitutas. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2015/04/prostitutas-de-amsterda-protestam-contrafechamento-de-vitrines.html>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

HUFFPOST BRASIL. **Mulheres trabalham 7,5 horas a mais por semana que os homens**. 2017. Disponível em: <http://www.huffpostbrasil.com/2017/03/06/mulheres-trabalham-7-5-horas-a-mais-por-semana-do-que-homens_a_21874642/>. Acesso em: 08 abr. 2017.

JUSBRAZIL. **História da criação da CLT**. 2013. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

_____. **A mulher pode carregar peso no trabalho? E o homem, para ele não há limite de peso?** 2015. Disponível em: <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/178249734/a-mulher-pode-carregar-peso-no-trabalho-e-o-homem-para-ele-nao-ha-limite-de-peso>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

LIMA, Vanessa. **Jair Bolsonaro diz que mulher deve ganhar salário menor porque engravida**. 2015. Disponível em: <<http://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2015/02/jair-bolsonaro-diz-que-mulher-deve-ganhar-salario-menor-porque-engravida.html>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

M DE MULHER. **Caso Mc Biel: Repórter Assediada por cantor é demitida pelo Portal IG e se manifesta**. Abril de 2017. Disponível em: <<http://mdemulher.abril.com.br/estilo-de-vida/caso-mc-biel-reporter-assediada-por-cantor-e-demitida-pelo-portal-ig-se-manifesta/>>. Acesso: 15 jul. 2017.

MICHAELIS (Brasil). **Assédio**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/assedio/>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

MICHAELIS (Brasil). **Constranger**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/constranger/>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

MICHAELIS (Brasil). **Intimidar**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/intimidar/>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

NITAHARA, Akemi. **Desigualdade de gênero no trabalho doméstico aumenta com casamento**. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/pesquisa-e-inovacao/noticia/2017-08/desigualdade-de-genero-no-trabalho-domestico-aumenta-com-o>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

OHCHR. **Committee on the Elimination of Discrimination Against Women**. 2017. Disponível em: <<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx>>. Acesso em: 23 set. 2017.

O POVO. **Partidos tentam atingir cota de mulheres candidatas**. 2016. Disponível em: <<http://www20.opovo.com.br/app/opovo/politica/2016/07/26/noticiasjornalpolitica,3639886/p-artidos-ainda-tentam-atingir-cota-de-mulheres-candidatas.shtml>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (Brasil). Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Lista de países membros**. 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conheca/paises-membros/>>. Acesso em: 23 set. 2017.

PRIBERAM (Brasil). **Assédio**. Disponível em: <<https://www.priberam.pt/dlpo/assedio>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. RH Portal, 2015. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

SAHUQUILLO, María R. **É proibido pagar por sexo na Suécia, França e outros seis países: Modelo Nórdico, que castiga o cliente para lutar contra as redes e o proxenetismo, ganha força**. 2016. Disponível em:

<https://brasil.elpais.com/brasil/2016/04/07/internacional/1460050306_463588.html>. Acesso em: 19 nov. 2017.

SUPERINTERESSANTE. 6 dados que revelam a gravidade da violência contra a mulher no Brasil. 2016. Disponível em: <<http://super.abril.com.br/comportamento/6-dados-que-revelam-a-gravidade-da-violencia-contra-a-mulher-no-brasil/>> Acesso em: 29 mar. 2017.

TABU - Prostituição. S.I.: National Geographic, 2013. P&B.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho entre dois extremos. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

UN WOMEN. United Nations Entity for Gender Equality and Women Empowerment. Disponível em: <<http://www.unwomen.org/en>>. Acesso em: 21 nov 2017.

UNITED NATIONS TREATY COLLECTION. **Lista de Estados ratificados na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.** Disponível em: <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en>. Acesso em: 15 jul. 2017.

UOL. Quem tem direito a licença-paternidade de 20 dias? Entenda a mudança na lei. 2016. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2016/03/09/quem-tem-direito-a-licenca-paternidade-de-20-dias-entenda-a-mudanca-na-lei.htm>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

VIANA, Diego. Conheça a história da CLT, que modernizou a legislação em 43. **Folha de São Paulo: Um jornal a serviço do Brasil**, São Paulo. 2001. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u36226.shtml>>. Acesso em: 24 mar. 2017.