

DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO POR MOTIVO DE GÊNERO

Yara Maria Pereira Gurgel¹

Resumo: O presente artigo tem como proposta apresentar estudo acerca da discriminação em razão de gênero, a concretização dos Direitos Humanos inseridos nos Tratados Internacionais e sua efetividade ao Sistema Jurídico Pátrio. Como enfoque preliminar serão apresentados dados estatísticos que expõem a realidade social da mulher no contexto social. Adiante, o combate à discriminação nas relações de trabalho pela Ordem Jurídica; em especial aquela motivada em razão de gênero.

Palavras Chaves: Gênero, Princípio da Igualdade e Não Discriminação.

Abstract: The proposal of the article is to study about the discrimination based in gender, the Human Rights included in the international treaties and the applications in the country legal system. As the preliminary focus, statistic data that show the social reality of women in a social reality. The last part refers to the combat to work place discrimination based in gender.

Keywords: Gender, Equality and Non-Discrimination Principle.

Sumário: 1. Intróito: Realidade Social 2. Discriminação e Ordem Jurídica Nacional 3. Conclusão

1. Intróito: Realidade Social

Na corrida por um lugar ao sol, a mulher ainda enfrenta o preconceito entranhado na sociedade brasileira. Existe um *glass ceiling*, difícil de ser quebrado, reforçando a idéia de que a mulher deve ser passiva e submissa, visto que detém a missão de manter a *estabilidade emocional da família*. Além da nobre missão de reproduzir a espécie, à mulher competem os afazeres domésticos, além da manutenção do bem-estar dos membros da família. As atividades laborais são incentivadas como *ajuda à renda familiar*, desde que não inviabilizem as obrigações domésticas, inclusive a educação dos filhos.

Essa perspectiva está impregnada na sociedade brasileira desde os primeiros anos de nossas vidas. Basta olhar para a menina brincando de boneca, sugerindo o cuidado, a fragilidade, enquanto o menino se diverte com atividades físicas, que desenvolvem a autoconfiança.

¹ Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Professora de Direito dos Cursos de Graduação e Pós Graduação em Direito da UFRN. Advogada.

² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 1089.

Em decorrência da necessidade de conciliar o trabalho com os afazeres domésticos, muitas mulheres exercem atividades estereotipadas como exclusivamente femininas. As funções de secretária, enfermeira e empregada doméstica são voltadas para o universo feminino, gerando a segregação horizontal², enquanto as atividades de comando são restritas, na maioria das vezes, aos homens.

As estatísticas mostram imensa disparidade entre a Ordem Jurídica Nacional e a realidade social. Embora a legislação em vigor tenha caráter proibitivo-repressivo, agregado à vertente promocional, a partir da promulgação da Lei n. 9.799/99, a mulher continua a sofrer discriminação direta e indireta em todas as fases da relação de trabalho.

Segundo o PNAD, no Brasil, em 2004, dos 6,5 milhões de trabalhadores identificados como domésticos, 6 milhões eram do sexo feminino, abrangendo 93% dos casos. Destes, 34,2% recebiam até meio salário mínimo e somente 5,3% percebiam salário mensal superior a 2 salários mínimos. As trabalhadoras negras ocupavam 55% dos postos de trabalho domésticos³.

Embora possua taxa de escolaridade superior à do homem, a mulher continua a ser discriminada na ocupação dos postos de trabalho e no que diz respeito a sua remuneração, se comparada a trabalho de igual valor exercido por homem.

Mais da metade das mulheres no Brasil – 56,1% – tem mais de 12 anos de estudo, mas somente 4,3% delas ocupam funções de direção em empresas⁴.

Segundo o IBGE, o rendimento-hora do trabalhador cresce sensivelmente a partir do décimo segundo ano de estudo. Em 2005, para quem dispunha de 4 anos de estudo, o rendimento-hora era de 2,60 reais. Para quem tinha de 9 a 11 anos de estudo o valor era avaliado em 4,90 reais. Para as que dedicaram 12 anos ou mais ao estudo, o valor do rendimento-hora era de R\$ 11 reais, enquanto a hora dos homens, com mesmo tempo de estudo e exercendo as mesmas funções, era de 17,60 reais⁵.

Dados mostram que as mulheres sofrem discriminação quanto à ocupação dos postos de trabalho – não têm perspectiva de ascensão, como no trabalho doméstico, sendo baixa a representatividade feminina nos cargos

² BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, cit., p. 1085.

³ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. *O empregado doméstico: uma ocupação tipicamente feminina*. Brasília: OIT, 2006. p. 13; IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais*. Rio de Janeiro, 2006. p. 111.

⁴ IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais*, cit., p. 298-9.

⁵ Id., p. 119-120.

de direção, além de sofrerem discriminação no tocante à remuneração para trabalho de igual valor.

Destarte, esta a realidade social brasileira.

2. Discriminação e Ordem Jurídica Nacional

Com a promulgação da Constituição de 1988 e o propósito de garantir os Direitos Humanos a homens e mulheres, além de implementar uma sociedade justa, sem preconceito de origem, sexo, raça e quaisquer outras formas de discriminação; o Ordenamento Constitucional adotou a Igualdade de Oportunidades como referencial para promover a inclusão da mulher no mercado de trabalho, buscando superar as desigualdades de gênero. A meta é a igualdade de tratamento.

As normas constitucionais que abordam a temática da discriminação nas relações de trabalho adotaram o caráter repressivo-punitivo, como o art. 7º, XXX, da Constituição Federal, aliado à vertente promocional seguida pelo art. 7º, XX.

A Carta Magna inaugura a fase de enxergar a mulher em pé de igualdade com os homens, alterando a legislação protecionista, gerada esta pela cultura machista que perpetua a submissão e a inferioridade das mulheres em face dos homens, que as consideravam *meias-forças*⁶.

Em 1989 os preceitos relativos à necessária autorização marital ou paterna para o exercício do labor, bem como dispositivos relativos à proibição do exercício de determinadas profissões e exigência de atestados médicos especiais, inseridos nos arts. 374 e 375, 378 a 380, 387 e 446 da CLT, foram revogados pela Lei n. 7.855/89, pois contrários à igualdade de gênero imposta pela Carta Superior.

No que tange à legislação ordinária em vigor, a Lei n. 9.799/99 alterou a CLT, nela inserindo o art. 373-A, que dispõe acerca da proteção ao trabalho da mulher e regulamenta o art. 7º, XX, da Constituição. O novo artigo adotou a vertente repressiva, protegendo juridicamente a mulher de possíveis discriminações do empregador, especialmente no que diz respeito a sua privacidade; além da vertente promocional, que assegura maior possibilidade de acesso ao emprego, por meio de Ações Afirmativas, a serem implementadas no âmbito das empresas.

⁶ Em 2006 foi promulgada a Lei n. 11.340, que dispõe sobre a *violência doméstica e familiar contra a mulher*. O objetivo é criar mecanismos para combater a violência doméstica, como a prevenção e a punição de seus infratores, além de promover os Direitos Humanos, inclusive o direito a não sofrer discriminação.

O novo art. 373-A da CLT trata da proibição da discriminação em razão de sexo, idade, cor ou situação familiar; no tocante a anúncio de emprego, acesso, promoção, remuneração, oportunidades de ascensão profissional, manutenção e rompimento do contrato individual de trabalho. Proíbe o empregador de exigir testes que comprovem a gravidez ou esterilidade na admissão e permanência do emprego, proibindo-o também de recusar a contratação de mulher grávida ou dispensá-la por esse motivo, salvo quando a natureza da atividade for incompatível com o estado gravídico.

Ressalte-se que todo o art. 373-A da CLT encontra-se em harmonia com a Lei n. 9.029/95, pois ambos oferecem proteção à mulher no que diz respeito às relações de trabalho. Os incisos tratam de temas que não foram abordados pela norma supracitada, como a publicação de anúncios de emprego que façam referência ao sexo, à idade (que não foi abordada pela Lei n. 9.029/95), à igualdade de remuneração para trabalho de igual valor e a proibição de revistas íntimas.

Por outro lado, a Lei n. 9.029/95 adotou o caráter repressivo-punitivo e afirmativo de combate às discriminações nas relações de trabalho, enquanto o art. 373-A da CLT não faz referência alguma à cominação de penas contra os atos que ensejem discriminação contra a mulher.

Dessa forma, sempre que a mulher sofrer discriminação ou atentado contra sua privacidade e dignidade, deve ser aplicada, além do art. 373-A da CLT, a Lei n. 9.029/95, inclusive seus arts. 3º e 4º, que dispõem sobre as sanções aplicadas ao empregador (multa administrativa e proibição de empréstimo), e a opção de ser reintegrado ou receber remuneração em dobro pelo período de afastamento.

O grande desafio à igualdade de gênero, no tocante à discriminação em matéria de ocupação, não diz respeito unicamente ao acesso aos postos de trabalho, mas sobretudo ao respeito aos méritos e talentos profissionais da mulher e sua conseqüente ocupação em atividades qualificadas e que proporcionem perspectivas de crescimento.

Muitos empregadores preferem contratar homens a mulheres em decorrência da menor disponibilidade destas para viagens, regime de sobrejornada, da licença-maternidade e do maior número de ausências no emprego em decorrência de cuidados com os filhos.

Alice Monteiro de Barros comenta a necessidade de as empresas adotarem jornadas mais flexíveis e cursos de reciclagem para as mulheres que, afastadas do mercado em razão da maternidade, desejem readquirir experiência e eficiência ao retornar ao trabalho⁷.

⁷ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*, cit., p. 1085.

Fato agravante para a implementação real e duradoura da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é a omissão de boa parte das empresas em manter creches para filhos de seus empregados, o que se traduziria no cumprimento de sua responsabilidade social. A obrigação é conferida pelos arts. 389, §§ 1º e 2º, e 400 da CLT.

Alguns dos atos que ensejam discriminação contra a mulher, configurando atentado à intimidade, à honra e à liberdade; são os rodízios de gravidez, a indução à realização de exame de esterilização e gravidez⁸, além da não contratação decorrente da maternidade, da dispensa em razão de matrimônio⁹, do assédio sexual, do não oferecimento de promoções, do acesso a emprego unicamente em cargos de baixo escalão, além da desigualdade salarial e das revistas íntimas.

Uma das formas de discriminação que mais ferem a dignidade da pessoa humana, sua intimidade e honra, é a revista íntima realizada em empregados. A trabalhadora é obrigada a se submeter, diariamente, à prática desonrosa de ser revista intimamente, ao final do expediente, ainda que por outro trabalhador do mesmo sexo, em nome da proteção ao patrimônio do empregador¹⁰.

Vale ressaltar ainda que nem todos os trabalhadores dessas empresas são submetidos à revista íntima, mas somente os empregados com posição hierárquica inferior – fato que gera dupla discriminação.

O inciso IV do art. 373-A da CLT proíbe *revistas íntimas*, mas não especifica se a proibição também inclui a vistoria à propriedade pessoal do trabalhador, como a revista em bolsas, marmitas e gavetas.

Parcela dos magistrados trabalhistas e membros do Ministério Público do Trabalho entendem que a revista aos pertences do trabalhador, desde

⁸ Vide nota anterior.

⁹ “Despedida discriminatória da mulher que contrai núpcias. Vulneração de preceitos constitucionais. Dano moral. Indenização. Sendo a família a célula formadora de uma sociedade organizada, vulnera o sistema democrático o direito individual da trabalhadora e de sua futura entidade familiar e ainda perpetua discriminação atentatória dos direitos e liberdades individuais a despedida da mulher pelo fato de consignar seu desejo de contrair matrimônio, cuja lesão deve ser ressarcida pela contraprestação de uma indenização equivalente ao dano provocado em momento de considerável relevância individual e social (interpretação dos artigos 3º, inciso IV, 5º, incisos I e XLI, 7º, incisos I e XX e 226, da Constituição Federal e 159 do Código Civil Brasileiro)” (TRT – SC – RO – V – A – 6.070/94 – Ac. 1ª T. 6.637/96 – Rel.: Juiz Antônio Carlos Faccioli Chedid).

¹⁰ “REVISTA PESSOAL – TRABALHADOR OBRIGADO A DESNUDAR-SE. DANO MORAL. A dignidade humana é um bem juridicamente tutelado, que deve ser preservado e prevalecer em detrimento do excesso de zelo de alguns maus empregadores com o seu patrimônio. O que é preciso o empregador conciliar é seu legítimo interesse em defesa do patrimônio, ao lado do indispensável respeito à dignidade do trabalhador. A Constituição Federal (artigo 5º, inc. V e X) e a legislação subconstitucional (art. 186 do atual Código Civil Brasileiro) não autorizam esse tipo de agressão e asseguram ao trabalhador que sofrer essas condições vexaminosas, a indenização por danos morais. Importante frisar, ainda, que a inserção do empregado no ambiente do trabalho não lhe retira os direitos de personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. Não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder de direção do empregador, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, sim, é que a ação do empregador de amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana” (Acórdão n. 20070447785. Processo n. 20070187589. Relator: Valdir Florindo).

que realizada de forma impessoal, não fere a dignidade da pessoa humana nem agride o Princípio da Igualdade e Não Discriminação^{11 e 12}.

Alice Monteiro de Barros defende a hipótese de revistas exercidas pelo empregador nos objetos pessoais dos empregados somente como último recurso de que disponha para defender seu patrimônio ou para *salvaguarda de pessoas* – medidas de segurança. Segundo a autora, “não basta a tutela genérica da propriedade, devendo existir circunstâncias concretas específicas”¹³.

A autora aponta ainda a necessidade de respeitar o *caráter impessoal* e geral das revistas aos empregados, que não podem ser direcionadas a um setor específico, sendo condicionadas a prévio ajuste com a entidade sindical da categoria¹⁴. Assim, sempre que a empresa optar por fazer a revista, deverá realizá-la em todos empregados da empresa, e não somente em um grupo específico.

Entendo que a revista íntima é contrária à dignidade da pessoa humana, em especial ao direito de personalidade do trabalhador. Como tal, não deve ser permitida. A revista nos pertences do empregado, por sua vez, afronta o direito à propriedade privada do trabalhador. A empresa pode colocar câmeras em todos os ambientes da empresa, exceto nos toaletes, como forma de proteger seu patrimônio, sem ferir a dignidade da pessoa humana.

O parágrafo único do art. 373-A da CLT dispõe sobre a adoção de Ações Afirmativas, promovidas no âmbito interno das empresas, para estabelecer a igualdade de gênero e a representatividade de mulheres nos diversos postos de trabalho. Tem aplicação especial quanto ao acesso ao emprego e às condições gerais de trabalho da mulher.

O legislador nacional inseriu parágrafo único no art. 373-A da CLT em razão do compromisso assumido junto às Organizações Internacionais – ONU, OEA e OIT – de promover as Convenções Internacionais de Direitos

¹¹ Em agosto de 2000, o MPT da 15ª Região ajuizou Ação Civil Pública contra a empresa Marisa Lojas Varejistas Ltda., em razão da prática de revistas íntimas, ainda que em salas fechadas e por trabalhadores do mesmo sexo, além de revistas de bolsas, sacolas e marmitas dos trabalhadores, com a justificativa de preservar o patrimônio da empresa. A empresa foi condenada a abster-se de exigir e permitir que, em todos os seus estabelecimentos, trabalhadores sejam submetidos a revista íntima do corpo, bem como exibir seus pertences, sob pena de multa pecuniária por trabalhador, além do pagamento de indenização em pecúnia decorrente do dano moral coletivo, em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador. No mês de outubro do mesmo ano, perante a Justiça do Trabalho da 15ª Região, bem como o MPT, a empresa citada firmou compromisso no sentido de fazer revistas tão-somente nos pertences de seus empregados, como nas mochilas, sacolas, marmitas etc.; não sendo permitida revista íntima de qualquer espécie (Ministério Público do Trabalho. *O Ministério Público do Trabalho na Eliminação da Discriminação. Relatório Atividades – 2001-2002*, cit., p. 40-46).

¹² A 3ª Turma do TST decidiu, no Recurso de Revista de n. 615854/1999.8, contrariamente à decisão do TRT da 9ª Região, que a revista moderada em bolsas, desde que não exponha a intimidade ou privacidade do trabalhador, não induz à caracterização de dano moral.

¹³ BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997. p. 74.

¹⁴ Id., *Ibid*.

Humanos adotadas pelo Brasil no que tange à adoção de medidas especiais para implementar a Igualdade de Oportunidades e como forma de combater a discriminação contra a mulher.

O Sistema Geral e Especial de Proteção, assim como o Sistema Regional Interamericano e as Normas da OIT, têm a preocupação de ofertar a igualdade de Direitos Humanos para homens e mulheres e de combater a discriminação contra o exercício desses direitos.

A primeira norma internacional destinada a oferecer proteção de gênero foi a Convenção n. 100 da OIT. Promulgada em 1951 e ratificada pelo Brasil em 1957, trata da igualdade salarial entre homens e mulheres. Daí por diante, as Organizações Internacionais adotaram Tratados Internacionais com proteção específica à mulher.

O art. 2º da Convenção n. 100 da OIT determina que todo Estado-Membro deverá adotar medidas que promovam a igualdade de remuneração para homens e mulheres, por meio de sua legislação nacional, além de incentivar sua promoção mediante de convenções coletivas¹⁵.

A Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1965, impõe em seu arts. 2º, f, e 3º a obrigação de adotar política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar a discriminação nas relações de trabalho, devendo ainda enviar, anualmente, relatórios sobre as medidas adotadas e os resultados obtidos¹⁶.

No que tange ao Sistema Especial de Proteção da ONU, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW, ratificada pelo Brasil em 1º de dezembro de 1984, exerce grande impacto na Ordem Nacional, tanto na esfera pública quanto na privada; diante da obrigação assumida pelo Estado brasileiro de adotar a vertente punitivo-repressiva, associada à vertente promocional, no âmbito da legislação nacional.

¹⁵ "Art. 2º -1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio da igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. 2. Este princípio poderá ser aplicado por meio: a) seja da legislação nacional; b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação; c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados; d) seja de uma combinação desses diversos meios."

¹⁶ "Art. 2º – Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. Art. 3º – Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais: [...] f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos."

Os arts. 3º e 4º da CEDAW impõem ao Estado-Signatário a adoção de medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o exercício dos Direitos Humanos à mulher e acelerar a igualdade de fato entre homem e mulher¹⁷. Adiante, seu art. 11-1, é taxativa quanto à adoção de medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher, na esfera das relações de trabalho, a fim de assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, além do direito à oportunidade de emprego¹⁸.

No que tange ao Sistema Regional de Proteção, o art. 6º, § 2º, do Protocolo de San Salvador, adotado pelo Estado brasileiro em 21 de agosto de 1996, determina que todo Estado-Membro deverá promover medidas especiais para garantir a plena efetividade do direito ao trabalho, em especial a oportunidade de emprego¹⁹.

No intuito de estimular a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, em decorrência do compromisso assumido junto às Organizações Internacionais, em razão dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Estado brasileiro, a *Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres*, com o apoio da OIT e do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, desenvolveu, em setembro de 2004, o Programa *Pró-Equidade de Gênero*.

A idéia é enfrentar a sistemática opressão de gênero e quebrar o paradigma da desigualdade social por meio da inclusão das mulheres no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao acesso, remuneração, ocupação, ascensão e igualdade de direitos.

Ao aderir ao Programa, a empresa assina termo de compromisso, com a obrigação de implementar os direitos decorrentes do Princípio da Igualdade e Não Discriminação no âmbito das relações de trabalho, pelo período de um ano. Em seguida, envia relatório contendo a forma de seleção, o

¹⁷ "Art. 3º Os Estados-partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, na esfera política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem. Art. 4º - 1. A adoção pelos Estados-partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados. [...]"

¹⁸ "Art. 11 - 1. Os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação de qualidade do trabalho; [...]"

¹⁹ "Art. 6º, 2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha possibilidade de exercer o direito ao trabalho."

perfil do corpo funcional, a forma de ascensão, a capacitação, a promoção e o incentivo para mulheres, programa de saúde, política de benefícios, mecanismo de combate à discriminação, ocorrência de assédio sexual e moral e relação com terceirizados, além do plano de ação.

A instituição é avaliada e monitorada. Sendo os resultados satisfatórios quanto ao cumprimento do plano de ação receberá o Selo Pró-Equidade de Gênero, e a possível difusão de suas práticas exemplares em campanhas de promoção institucional.

A primeira edição do programa Pró-Equidade contou com a participação de empresas públicas federais e sociedades de economia mista, representando o setor de Minas e Energia, Bancário, de Comunicação e Agropecuário. Das 16 empresas que assinaram o termo de compromisso, 11 receberam o selo Pró-Equidade²⁰. Enfrentaram o desafio de mudar ações quanto à gestão de pessoas, nos processos de admissão e contratação de estagiários, promoção e percepção salarial, em especial no tocante à inclusão de gênero, raça/cor. Banheiros femininos foram construídos para reforçar a presença de mulheres no interior da empresa, além da introdução de códigos de conduta com perspectiva de gênero, equiparação salarial, implantação de ouvidorias e ciclos de palestras apresentando a preocupação com a ética de trabalho, bem como o combate à violência contra a mulher e o assédio moral. Em sua segunda edição, no biênio 2006/2007, o Programa permite a participação de empresas do setor privado.

Práticas de caráter promocional, aliada às de caráter repressivo-punitivo, devem ser coadjuvantes na luta contra a discriminação nas relações de trabalho, inclusive em razão de sexo.

Campanhas como esta, promovida pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, devem ser difundidas e incentivadas a fim de permitir aplicação a outros grupos vulneráveis, como o negro e a pessoa portadora de deficiência, pois promovem a igualdade de oportunidades, a inclusão social e o respeito ao ser humano.

Por fim, é essencial aos Direitos Humanos erradicar o preconceito enraizado na sociedade brasileira há décadas para permitir o desenvolvimento da igualdade de direitos e obrigações para ambos os sexos.

²⁰ As empresas que assinaram o termo de compromisso e não receberam o selo: Banco do Brasil, Banco do Nordeste do Brasil S/A, Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais, Embrapa e Radiobrás. Participaram do programa e receberam o selo Pró-Equidade: Petrobras, Caixa Econômica Federal, Eletrobrás, Companhia Energética de Alagoas – CEAL, Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPTEL, Eletro Nuclear, Itaipu Binacional, Furnas Centrais Elétricas S.A., Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE, e Eletrosul Centrais Elétricas S.A. (Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial de Política para Mulheres. *Programa Pró-Equidade de Gênero: oportunidades iguais. Respeito às diferenças. Relatório Sintético da 1ª Edição 2005/2006*. Brasília: Presidência da República, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006).

3. Conclusão

O panorama geral dos dados estatísticos da última década mostra que as mulheres fazem parte das minorias sociais, estando mais sujeitas à discriminação, sendo privadas de direitos essenciais à vida digna, em especial quanto aos Direitos Sociais.

Desde a entrada em vigor da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a mulher adquiriu espaço de destaque na Ordem Jurídica Internacional, sobretudo junto à ONU, OEA e OIT.

Com a reabertura da democracia no País e promulgação da Carta de 1988, o Estado Democrático de Direito e todo aparato jurídico – constitucional e infraconstitucional – passam a ter como objeto central a promoção de vida digna a todas as pessoas dentro do território nacional.

Como legislação destinada à proteção aos grupos vulneráveis, em relação à proteção ao trabalho da mulher, destaca-se a Lei 9.799/99, que inseriu o art. 373-A na CLT, com o intuito de promover o caráter punitivo-repressivo aliado à vertente promocional, em razão do compromisso assumido pelo Estado brasileiro junto às Organizações Internacionais, quando adotou a CEDAW, o Protocolo de San Salvador, as Convenções n. 100 e 111 da OIT dentre outros Tratados Internacionais de Direitos Humanos que oferecem proteção especial à mulher.

Por fim, o Programa Pró-Equidade de Gênero, desenvolvido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, embora ainda incipiente, tem mostrado resultados junto às organizações que aderiram ao programa, principalmente no que tange ao combate à discriminação quanto ao processo de contratação, promoção e igualdade salarial, e a inclusão em razão de gênero, raça e cor.

Referências Bibliográficas:

- ALBUQUERQUE, Martim de. *Da Igualdade: introdução à jurisprudência*. Coimbra: Almedina, 1993.
- BANCO MUNDIAL. A natureza da desigualdade. *Attacking Brazil's Poverty*.
- BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos Princípios Constitucionais: o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Trabalho decente*. São Paulo: LTr, 2004.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2006.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *O Ministério Público do Trabalho na eliminação da discriminação. Relatório Atividades – 2001-2002*. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho/MPT, 2003.

CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas relações de trabalho*. São Paulo: Ed. Método, 2004.

CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Novas disposições sobre o trabalho da mulher*. Disponível em: http://www.prt21.gov.br/dt_2_07.htm. Acesso em 19.8.2000.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteção contra a discriminação na relação de emprego. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 5. ed. São Paulo: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 2003.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIO-ECONÔMICOS – DIEESE. *O empregado doméstico: uma ocupação tipicamente feminina*. Brasília: OIT, 2006.

DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*. Coimbra: Almedina, 1999.

DWORKIN, Ronald. *O Império do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

_____. *A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

ESTAY, José Ignacio Martinez. Valor e sentido dos Direitos Sociais. In: FERREIRA DA CUNHA, Paulo (Coord.). *Direitos Humanos*. Coimbra: Almedina, 2003.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. Os Direitos Sociais como *Direitos Humanos num cenário de globalização econômica e de integração regional*. In: PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos, globalização econômica e integração regional*. São Paulo: Max Limonad, 2002.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo: LTr, 2004.

GARCIA, Maria Glória F. P. D. *Estudo sobre o Princípio da Igualdade*. Coimbra: Almedina, 2005.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

IBGE. *Censo Demográfico de 2000*. Disponível em: www.ibge.gov.br/censo/revistaq.pdf. Acesso em 10.3.2004.

_____. *Síntese de Indicadores Sociais*. Rio de Janeiro, 2006.

JAKUTIS, Paulo. *Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudo sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e Ações Afirmativas*, por

meio de comparações entre o Direito do Brasil e o dos Estados Unidos. São Paulo: LTr, 2006.

KRIEGER, Carolina Kosma. Discriminação da mulher no trabalho. In: *Direitos Humanos*. PIOVESAN, Flávia (Coord.). Curitiba: Ed. Juruá, 2006. v. 1.

LAFER, Celso. *A reconstrução dos Direitos Humanos: um diálogo com Hannah Arendt*. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LEWICKI, Bruno. *A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MARQUES, Christiani. *O contrato de trabalho e a discriminação estética*. São Paulo: LTr, 2002.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005.

PIOVESAN, Flávia. A Constituição brasileira de 1988 e os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos. In: PIOVESAN, Flávia (Coord.). *Temas de Direitos Humanos*. São Paulo: Max Limonad, 1998.

_____. O valor jurídico dos Tratados e seu impacto na Ordem Constitucional. In: *Temas de Direitos Humanos*. São Paulo: Max Limonad, 1998.

_____. *Igualdade, diferença e Direitos Humanos: perspectivas global e regional*. Artigo inédito. Jun. 2007.

RAPOSO, Vera Lúcia Carapeto. *O poder de Eva: o Princípio da Igualdade no âmbito dos Direitos Políticos; problemas suscitados pela discriminação positiva*. Coimbra: Almedina, 2004.

TOMAS, Vinod. *A natureza da desigualdade*. Trabalho apresentado ao Banco Mundial. EUA: Banco Mundial, 2003.

UNITED NATIONS. Economic and Social Council. *Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Brazil*. 23.5.2003. EUA: United Nations, 2003.

Natal/RN, 04 de setembro de 2009.
Yara Maria Pereira Gurgel