



FACULDADE DE JUSSARA - FAJ
CURSO DE DIREITO

WEILA MENDES TEIXEIRA

**MERCADO DE TRABALHO E MULHERES: Uma análise a partir das confecções
de Novo Brasil/ GO**

JUSSARA - GO
2017

WEILA MENDES TEIXEIRA

**MERCADO DE TRABALHO E MULHERES: Uma análise a partir das confecções
de Novo Brasil/ GO**

Artigo apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Jussara, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador. Prof. Me. Geraldo Miranda Pinto Neto.

JUSSARA - GO

2017



MERCADO DE TRABALHO E MULHERES: Uma análise a partir das confecções de Novo Brasil/GO¹

Weila Mendes Teixeira²

Geraldo Miranda Pinto Neto³

RESUMO

Neste trabalho, procurou-se compreender as mudanças ocorridas no meio laboral e a questão do gênero no mercado de trabalho a partir de uma visão jurídica e de uma breve análise sobre Políticas Públicas. O tema justifica-se pela desigualdade de oportunidades, de remuneração e de condições oferecidas à mulher no mercado de trabalho, ainda marcada pelo conservadorismo. Por ser uma construção histórica social, a maneira como se dá a possibilidade e a condição de trabalho em razão do gênero não consegue ainda ser equiparada apesar da norma Constitucional ou trabalhista. O objetivo central foi demonstrar que o arcabouço jurídico ainda não é suficiente para assegurar à mulher, a igualdade de chances e de salários no ambiente de trabalho, isso porque existe a dificuldade de desconstruir conceitos que impõem à ela um papel essencialmente de esposa e mãe. Tal questão foi desvendada em um estudo de caso a partir de entrevistas com donos de confecções da cidade Novo Brasil/GO. Foi realizada também análise de livros, artigos e pareceres jurídicos de relevância sobre as questões de gênero e o mercado de trabalho para as mulheres. Concluiu-se que apesar de todas as dificuldades enfrentadas pela mulher, sua incorporação no mercado de trabalho deve ser fomentada, pois é um importante auxílio ao incremento econômico dos municípios. Ressalta-se, por fim, a necessidade do desenvolvimento de novas Políticas Públicas de valorização e empoderamento feminino para que seja possível, reduzir a distância das oportunidades e, dessa forma, corrigir anos de injustiça, preconceito e discriminação.

Palavras-chave: Gênero. Mercado de trabalho. Políticas Públicas. Confeccões.Novo Brasil.

¹Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Jussara/FAJ, como parte obrigatória para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

² Graduanda do Curso de Direito da Faculdade de Jussara. E-mail: adv.weila@gmail.com

³Professor Mestre em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Goiás. E-mail: neto.gmpn@gmail.com

ABSTRACT

In this work, we aim to understand the recent changes in the environment work and the gender issue in the labor market, based on a legal vision and a brief analysis of the respective Public Policies. We justified the theme by the notorious inequality of opportunities, remuneration and conditions offered to women in the labor market, still marked by conservatism. We hypothesized that, because it is a historical social construction, the way in which the possibility and the condition of work on the basis of gender can't yet be equated by virtue of the Constitutional or Labor norm. The objective will be to demonstrate that the legal framework is still insufficient to guarantee women equal chances and salaries in the work environment, because there is the difficulty of deconstructing concepts that impose on her a role as wife and mother. This issue will be unveiled in a case study from interviews with worker women in the clothing industry of the city Novo Brazil/GO. An analysis of books, articles, judgments, and relevant legal advice on gender issues and the labor market for women will also be conducted. It is concluded that despite all the difficulties faced by women, their incorporation into the labor market must be fostered, as it is an important aid to the economic growth of municipalities. Finally, it is necessary to develop new Public Policies for women's empowerment and empowerment so that it is possible to reduce the distance from opportunities and, thus, correct years of injustice, prejudice and discrimination.

Keywords: Gender. Labour market. Public Policies. Confecciones. Novo Brazil.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende analisar a questão da mulher no mercado de trabalho a partir de uma visão jurídica. Pretende-se mostrar a evolução da entrada das mulheres no mundo laboral, analisando questões trabalhistas e constitucionais, de tal sorte que será abordada a área trabalhista e constitucional, além de outras interações de caráter interdisciplinar.

Pretende-se expor a construção histórica e social que levou a mulher a percorrer seus caminhos junto ao mercado de trabalho, os preconceitos, as lutas e o direito enquanto suportes ou alavancas para o avanço feminino. Pretende-se demonstrar a importância do mundo jurídico para a garantia dos direitos da mulher, de sua dignidade e de sua integridade física e psíquica.

Dessa forma, o artigo menciona esse progresso de maneira aprofundada, e que as conquistas das mulheres são vistas por muitos como o seu espaço na democracia, como sujeito de direito. Ao ter voz ativa em suas relações demonstrando sua força e aptidão no seu exercício.

O tema a ser desenvolvido, justifica-se pela desigualdade de oportunidades, de remuneração e de condições oferecidas à mulher no mercado de trabalho observado, ainda na contemporaneidade, marcada pelo conservadorismo e, porque não, pela herança histórica que coloca a figura masculina como superior na sociedade.

O interesse pelo tema surgiu não só pela vivência diária do trabalho em confecção, por conciliar esse trabalho com a luta para conquistar um diploma acadêmico ou ainda pelo viver na pele o que é ser mulher, mas por observar as lutas de todas as outras mulheres na tentativa de garantir um espaço sadio e igualitário no ambiente do trabalho, pois é isso que determina a legislação pátria, tanto a Constituição Federal quanto a Consolidação das Leis do Trabalho.

A questão chave para esse artigo será responder se é possível dizer, de fato, se existe igualdade material entre homens e mulheres no mercado de trabalho como disposto na Constituição Federal de 1988.

Tem-se por hipótese que, por ser uma construção histórica social, a maneira como se dá a possibilidade e a condição de trabalho em razão do gênero não consegue ainda ser equiparada apesar da norma Constitucional ou trabalhista.

Este trabalho será dividido em três partes. Na primeira, será discutida a questão do histórico da participação da mulher no mercado de trabalho, com ênfase na visão jurídica a partir da legislação brasileira. No segundo momento, será realizada uma revisão bibliográfica sobre Políticas Públicas, destacando-se aquelas desenvolvidas no Brasil. Por fim, será apresentado o estudo de caso através de entrevistas às confecções de Novo Brasil/GO, e a partir disso, será discutida a participação da mulher desse segmento de produção no mercado de trabalho desse município e os fatores que podem interferir na questão da valorização do trabalho feminino.

O objetivo central será demonstrar que o arcabouço jurídico, apesar de conciso, não é suficiente para assegurar à mulher a igualdade de chances e de salários no ambiente de trabalho, isso porque existe a dificuldade de desconstruir conceitos que impõem a ela um papel de esposa e mãe – de dona de casa, que não pode ser rompido apenas pela norma, assim como se impõe ao homem o papel de marido e pai – de provedor do lar.

2. HISTÓRICO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Nesse capítulo será apresentado o arcabouço teórico da história do trabalho da mulher. Tal descrição será importante para facilitar o entendimento da futura discussão jurídica acerca do panorama feminino no mercado de trabalho da atualidade.

Por ser construção de um tempo e de uma sociedade, e aqui é preciso que se aponte não se pretende fazer uma abordagem histórica ou global, logo, apesar de alguns apontamentos esparsos, é importante dizer que o trabalho no lapso temporal da modernidade seguido pela contemporaneidade, e a sociedade referencial é a ocidental.

O Artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988 aduz que “todos são iguais perante a lei”. Infelizmente a história mostra que para a mulher nem sempre a Lei determinou tal igualdade, e que ainda existe uma herança social dessa desigualdade de gênero. Na realidade, atualmente, as mulheres tentam colocar a igualdade em prática no ambiente laboral.

Pode-se ver isso também nos mandamentos religiosos das mais diversas religiões, que ao homem destina-se o papel de financiador da casa, de protetor da esposa, dos filhos e, à mulher cabe o papel de cuidado com os afazeres do lar, manutenção do afeto e do casamento.

Sabemos que as ordens morais, costumeiras e a própria lei tem qualquer influência da religião. Por isso, mesmo em países que se dizem laicos, há que se questionar a origem das normas que definem o caminho a ser trilhado pelo homem e pela mulher.

Desde a antiguidade, sabe-se que o homem necessitou do auxílio feminino. Bossa (1998) afirma que em Roma, a mulher era vista como companheira, auxiliar dos encargos familiares, guardião da lareira e tecelã das vestes da família. No entanto, a ela não era dada oportunidade para estudos nem ciência, e quando não era bela, era destinada apenas aos cargos servisais.

A figura feminina era vista como submissa e subserviente ao homem. Estava apta apenas a realizar os afazeres domésticos, cuidando também da família e dos filhos, muitas vezes vivendo alheia aos acontecimentos externos.

Rochadel (2007) relata que a mulher judia era absolutamente inferior ao homem, podendo este abandoná-la se a mulher deixasse a comida queimar ou se ele encontrasse uma mulher que julgasse mais bonita.

Ainda Rochadel (2007) afirma que situação semelhante acontecia com a mulher palestina, não a permitindo estudar, e, poderia ser comercializada para o casamento até completar treze anos de idade, mesmo que contra sua vontade.

Bossa (1998) apresenta que na Grécia, as mulheres poderiam estudar. Contudo, isso acontecia somente com o objetivo de constituir uma família bonita e sadia. As mulheres gregas executavam apenas trabalhos domésticos, e aquelas que se aventuravam em outros trabalhos, como no comércio, eram desprezadas.

Somente na Idade Média a mulher passa a exercer certos ofícios, porém nunca chegava a nenhuma posição de destaque. Sofria com a discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, sendo considerada como aprendiz ou ajudante (ROCHADEL, 2007).

No Brasil, durante o Império as mulheres viviam às margens da sociedade. Quando solteiras, deveriam auxiliar a mãe nos afazeres domésticos diários e a mulher casada deveria acompanhar o marido, servindo a ele e aos filhos.

A figura feminina como força de trabalho surge apenas durante a Revolução Industrial a partir da necessidade de mão de obra barata. Nesse contexto, a mulher assume novas ocupações, as mesmas antes ocupadas pelo homem, porém com salários bem inferiores (SILVA, 2006).

Cruz (2006) relata que durante a Revolução Industrial havia uma baixa remuneração pelo trabalho da mulher tornando-a mais lucrativa para o sistema capitalista, mas a nova situação não é menos sacrificante para as mulheres que ainda são as responsáveis pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com os filhos.

A mesma autora apresenta que as mulheres se sujeitavam as jornadas de trabalho que poderiam chegar a 16 horas por dia, além de submeterem-se às condições físicas, psicológicas e sexuais abusivas para permanecerem no emprego, mesmo durante a gestação.

Em seu trabalho, Rochadel (2007) cita Sidney Webb, quem ilustrou a situação afirmando que “as mulheres ganhavam menos que os homens não só porque produziam menos, mas também porque aquilo que produziam era avaliado no mercado de trabalho por um valor inferior”.

Já Silva (2006) afirma que dois fatores são responsáveis pela inserção da mão-de-obra feminina à indústria moderna. O primeiro que o processo de trabalho maquinizado, dispensava a força muscular, tornando a mulher adequada à esse universo de produção e o segundo que a organização desse novo processo de trabalho desqualificou o serviço, reduzindo tarefas a um mesmo nível. Em sua discussão, a autora afirma que na indústria, o fato do homem trabalhador se rebelar contra o capital, colocava a mulher em posição privilegiada, pois sendo submissa ao homem, seria bem mais fácil de ser controlada.

Dessa forma, Barreto e Bastos (2017) afirmam que nesse cenário surge a necessidade do desenvolvimento de políticas protecionistas específicas para a mulher, porém, a limitação da jornada de trabalho da mulher e a proibição do trabalho noturno resultaram em um barateamento ainda maior do trabalho feminino.

As convenções do início do século XX ditavam que o marido era o provedor do lar e que não havia necessidade de rendimentos financeiros para a mulher. Aquelas que ficavam viúvas ou que necessitavam trabalhar mantinham a si e aos filhos através de artesanato, doces ou serviços domésticos. Tal cenário mudou a partir da década de 70 quando as mulheres conseguiram maior independência no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, tentar entender a maneira como se constrói o termo gênero e como essa construção leva a uma necessidade de desconstruir, intentando em lutas por direitos.

O modo como a mulher se posiciona e a maneira como é tratada no seio da sociedade são consequências de uma construção histórica e social que reforça o conservadorismo ao impor lugares sociais, papéis que se destinam a cada gênero.

De acordo com Beauvoir a mulher vai se tornando mulher, não ao nascer, mas ao cumprir com esse papel social que lhe é designado:

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam o feminino (BEAUVOIR, 1949, p.13).

Scott (1989, p. 02), complementa que diante de um termo mutável, que sofre alterações de tempo, espaço e meio social não se pode aplicar um conceito fixo. A autora entende que os significados das palavras são carregados de sua histo-

ricidade, logo existe a impossibilidade de se definir claramente o que eles representam. Quer-se com isso dizer da complexidade de definir gênero.

Parece-nos que em uma primeira abordagem gênero representaria a divisão entre os sexos, assim, feminino e masculino ou feminino, masculino e neutro, classificações que remetem à biologia.

Simplisticamente pode-se dizer que as relações sociais criadas a partir da distinção dos sexos também são entendidas enquanto definição de gênero. Assim, o que se constrói em torno do biológico e o que o meio social a estes sexos impõe e a maneira como questionamos essas imposições seriam as relações de gênero.

A definição de gênero é, portanto, difícil de conciliar. Vejamos, sobre isso, Scott afirma:

No seu uso mais recente, o “gênero” parece ter aparecido primeiro entre as feministas americanas que queriam insistir no caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo. A palavra indicava uma rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos como “sexo” ou “diferença sexual”. O gênero sublinhava também o aspecto relacional das definições normativas das feminilidades. As que estavam mais preocupadas com o fato de que a produção dos estudos femininos centrava-se sobre as mulheres de forma muito estreita e isolada, utilizaram o termo “gênero” para introduzir uma noção relacional no nosso vocabulário analítico. Segundo esta opinião, as mulheres e os homens eram definidos em termos recíprocos e nenhuma compreensão de qualquer um poderia existir através de estudo inteiramente separado (SCOTT, 1989, p. 03).

Dessa maneira, podemos observar que a divisão dos gêneros enquanto sexos biologicamente formados somados à imposição de papéis sociais são responsáveis pelas desigualdades insurgentes. É que o papel destinado à mulher era de mãe e esposa, se não esses os de comerciante em pequenas feiras, sem que houvesse exposição de suas figuras, caberia ao homem, tão somente, o papel de provedor da casa e da família.

No Brasil, não aconteceu de forma diversa da sociedade europeia, e nossas primeiras normas, sob a falaciosa ideia de proteção ao trabalho feminino, eram discriminatórias e impediam a mulher de almejar seu espaço no mercado de trabalho. Sobre isso afirma Lopes:

Seriam “protetivas”, por exemplo, as normas que proibiam a mulher de realizar horas extras ou de trabalhar no período da noite. Mas a falsa benignidade destas normas é evidente. Primeiro porque o trabalho do homem também era sobre-explorado e nem por isso se pensou em providências semelhantes; o que comprova que o in-

teresse de “proteger” não era mais que recordar o verdadeiro lugar da mulher na sociedade de então (em casa, cuidando da família). Em segundo lugar porque, em não havendo normas “protetivas”, os salários inferiores pagos às mulheres poderiam contribuir para o desemprego da força de trabalho masculina, já que a opção pelo trabalho da mulher seria mais econômica para o capital. Essa “inversão social” punha em risco a organização hierárquica da família e, conseqüentemente, a autoridade do marido.

Essa segunda hipótese não se trata simplesmente de uma “paranoia feminista”. O argumento da preservação da autoridade do “cônjuge varão” (o marido) era abertamente utilizado pelos juristas da época. Na mesma esteira, e declaradamente, a regulamentação do trabalho da mulher foi incentivada como instrumento de garantia da moralidade da época, que impingia à mulher o status de relativamente incapaz.

Uma terceira e importantíssima razão, porque revela a rígida divisão sexual do trabalho na ordem patriarcal, é que o trabalho da mulher não poderia impedir a realização de sua principal função: a maternidade.

Do estudo acerca das razões que levaram ao estabelecimento de normas de proteção ao trabalho da mulher pode-se concluir que nenhum deles realmente se presta a proteger o trabalho feminino. O que efetivamente buscou-se proteger foi a estrutura da família patriarcal (LOPES, 2006, p.410-411).

As normas discriminatórias perduraram até que Constituição Federal de 1988 que chega para romper com os paradigmas de gênero que impunham essas desigualdades disfarçadas de proteções legislativas.

O artigo 5º, responsável por impor o rol de direitos e garantia individuais da Carta de 1988 dispõe:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (...) (BRASIL, 1988).

Ao impor a igualdade a Constituição rompe com todas as desigualdades de gênero até então socialmente construídas e legitimadas pelo direito, quer isso dizer, a desigualdade não deixará de existir, mas não pode e não será mais legitimada pelo mundo jurídico.

Sobre isso Lopes (2006), comenta que o pós Constituição de 1988 é um momento de modificações para o mundo trabalhista, que rompe os lugares postos até então para a questão de gênero, homem e mulher, no mercado de trabalho brasileiro:

Após a promulgação da Constituição de 1988 iniciou-se um processo de adaptação das regras jurídicas aos novos princípios: proibição de discriminação em relação a sexo (art. 3º, IV; art. 5º, I) e abolição da “chefia” da sociedade conjugal (art. 226, § 5º: Os direitos e deveres referentes à socieda-

de conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher). No âmbito civil, promulgou-se um novo Código Civil que repara as incongruências do código de 1916.

No âmbito trabalhista, que inspirou o presente trabalho, foram muitas as alterações legislativas. Tais alterações são aquelas referentes a: a) o abandono do princípio de “proteção da mulher”, mediante revogação de normas falsamente protetivas (Leis 7.855/89 e 10.244/01); b) redimensionamento das normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário (art. 392 e seguintes da CLT, com acréscimos da Lei 9799/99 e Lei 8213/91, com redação aperfeiçoada por leis subsequentes); c) instituição de normas de combate à discriminação e meios de assegurar a igualdade (Lei 9.029/95 e 9.799/99).

A partir desses referenciais postos no presente texto se desenvolverá um trabalho mais específico, para que assim seja possível fornecer material suficiente para comprovar as lutas e consequentes conquistas femininas no mercado trabalho e, também para compreender porque ainda é preciso falar da temática, já que as desigualdades continuam, apesar da legislação vigente e dos inúmeros estudos já realizados.

3. GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS

Nos últimos 30 anos, o conceito de gênero vem se consolidando, apartando do termo sexo, puramente biológico. Tal acontecimento possui ação direta no que tange às relações sociais e laborais, e consequentemente, infere na seara jurídica.

Nesse sentido, é necessário o desenvolvimento de políticas de valorização e até mesmo empoderamento, possibilitando a consecução da igualdade de gênero na realidade.

O princípio da igualdade pautado no art. 5º, da Constituição Federal de 1988 firma-se, atualmente, como um dos pilares no desenvolvimento dos direitos humanos, e neste sentido, o desenvolvimento de Políticas Públicas que possibilitem a equidade da mulher no meio social e no mercado de trabalho, mostra-se como uma necessidade iminente.

De acordo com Souza (2006) existem diversas políticas públicas e não apenas uma única definição para o tema. Pode-se notar que muitas dessas definições enfatizam que as políticas públicas existem para resolver problemas e concentram o foco no papel do governo.

As definições de políticas públicas guiam o nosso olhar para o *locus* onde os embates em torno de interesses, preferências e ideias se desenvolvem, isto é, os governos. Mesmo optando por abordagens diferentes, as definições de políticas públicas assumem, em geral uma visão holística do tema, uma perspectiva de que o todo é mais importante do que a soma das partes e as pessoas, instituições, interações, ideologias e interesses contam, mesmo que existam diferenças sobre a importância relativa destes fatores (SOUZA, 2006, p.25).

Em seu trabalho, Souza (2002) cita alguns pesquisadores do tema: Lynn (1980) a define como a união de ações do governo que irão produzir efeitos específicos; Peters (1986) seguindo tal raciocínio define que política pública é a soma das atividades dos governos, que agem de forma direta ou por meio de delegação, influenciando a vida dos cidadãos; já Dye (1984) define política pública como o que o governo escolhe fazer ou não, na e/ou pela sociedade, refletindo assim as intenções e interesses estatais.

De todos esses estudiosos citados, a definição mais conhecida é de que as decisões e análises sobre política pública sugerem responder algumas questões, como quem ganha e o que ganha, além de por que e qual diferença faz na sociedade, com ênfase no papel que a política pública exerce na solução dos problemas.

Souza (2002) afirma que alguns estudiosos discordam dessa interpretação, já que defendem que ela superestima aspectos racionais e procedimentais:

[...] elas ignoram a essência da política pública, ou seja, o embate em torno de ideias e interesses. Pode-se também acrescentar que, por concentrarem o foco no papel dos governos, tais definições deixam de lado o seu aspecto conflituoso e os limites que cercam as decisões dos governos. Deixam também de fora possibilidades de cooperação que podem ocorrer entre os governos, outras instituições e grupos sociais (SOUZA, 2002).

O que podemos perceber é que as definições se configuram a partir de preferências, interesses, e ideias de governo. Nesse contexto, podem-se definir as políticas públicas como o campo do conhecimento que busca analisar e estudar as ações do governo, e que quando necessário, propor mudanças no curso dessas ações através de projetos e linhas de pesquisa, nesse caso específico, de igualdade de gênero.

Vieira (2014) afirma que participação da mulher nas lideranças ainda se mostra tímida, apesar da aquisição dos direitos positivados pela Constituição Federal e outras legislações ainda mais antigas.

Com a evolução do homem e da mulher, buscou-se proteção a partir da regulamentação jurídica objetivando a paz entre os povos. Neste cenário surge a Declaração dos Direitos do Homem (1789), e posteriormente no pós-guerra, a Declaração dos Direitos Universais do Homem (1948) ganham importância no contexto internacional.

A partir da consolidação e do status de norma internacional da proteção aos Direitos Humanos, surge a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1940). Vieira (2014) afirma que a partir de então, o Direito da Mulher ganha notória importância e entornos mais sólidos, já que perfaz parte dos Direitos Humanos.

É nesse contexto que insurgem os movimentos igualitários, compelindo ao legislador a tarefa de desenvolver políticas que efetivem tais ações, colocando em prática aquilo que foi enunciado pela lei.

Desde os anos 1980, o movimento de mulheres no Brasil reivindica que os governos elaborem e atuem na construção de políticas públicas tendo como foco as mulheres como cidadãs. A crescente participação feminina cumprindo tarefas públicas, no mercado de trabalho, na educação, nos espaços públicos, fortalece esta demanda, cria novas exigências e desafios na elaboração e execução de políticas públicas (GODINHO, 2004, p. 54).

A presença de uma perspectiva de gênero na prática de formulação e planejamento das políticas na esfera pública continua sendo pontual e superficial. Moser (1998) afirma que o ponto crucial é a importância da clareza entre três etapas do planejamento da atuação, que são a formulação da política; o planejamento da ação; e a organização para a implementação, o que exige o detalhamento da ação da maneira administrativa.

As políticas de igualdade de gênero possuem aspectos intrigantes. Em quase todos os países, foram criadas estruturas oficiais de promoção da igualdade entre mulheres e homens, e a nível global, trata-se de um dos oito objetivos do milênio, que para a Organização das Nações Unidas (ONU) é uma ação fundamental para a efetivação dos Direitos Humanos. Nesse sentido, foi criado em 2010 a ONU MULHERES cujo objetivo é unir, fortalecer e ampliar esforços mundiais em defesa dos direitos das mulheres.

A ONU MULHERES segue o legado de duas décadas do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) em defesa dos di-

reitos humanos das mulheres, especialmente pelo apoio a articulações e movimento de mulheres e feministas, entre elas mulheres negras, indígenas, jovens, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras rurais. São seis áreas prioritárias de atuação: liderança e participação política das mulheres; empoderamento econômico; fim da violência contra mulheres e meninas; paz e segurança e emergências humanitárias; governança e planejamento; normas globais e regionais (ONU MULHERES, 2017).

Através de parcerias com a sociedade civil, os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, universidades, empresas e o sistema das Nações Unidas, a ONU Mulheres trabalham no sentido de defender os compromissos internacionais assumidos pelos Estados-Membros da ONU com os direitos humanos das mulheres, tais como: Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw, 1979); Declaração e Programa de Ação da 2ª Conferência Internacional de Direitos Humanos (Viena, 1993); Declaração e Plano de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994); Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, 1994); Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995); Declaração e Plano de Ação de Durban (2001); e Declaração dos Povos Indígenas (2007).

A Constituição Federal de 1988 abarca em seus diferentes dispositivos os Direitos Fundamentais, concentrados em sua maioria no artigo 5º, contado com 78 incisos que mostram a preocupação do legislador em garantir os direitos à individualidade. Dessa forma, Luciana Temer (2013) aduz:

O Constituinte de 1988 levou a sério o compromisso assumido e preocupou-se especialmente com a garantia da igualdade de gênero. Entendeu que o enunciado de que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” não era o bastante. Deixou explícita a igualdade entre os sexos no artigo 5º, I, ao determinar que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos da constituição”. Achou oportuno colocar igualdade dentro da família, no artigo 226, § 5º, inovando ao afirmar que “os direitos e deveres referentes a sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (TEMER, 2013, p. 88).

Vieira (2014) expõe que após a CF/1988, o Plano Nacional de Direitos Humanos (1996), significou um grande avanço aos Direitos Fundamentais da mulher. Tal documento apresentou como base a importância de erradicar a violência contra a mulher, ainda tão presente nos dias atuais.

A Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM) faz parte do Ministério da Justiça e Cidadania, e funciona como um importante ator no desenvolvi-

mento e implementação de Políticas Públicas de gênero. Essa instituição afirma que a autonomia econômica das mulheres trata-se de um fator de suma importância na busca da igualdade entre mulheres e homens, tanto das cidades, quanto do campo ou da floresta.

A autonomia econômica das mulheres é a condição que elas têm de prover o seu próprio sustento, decidindo por elas mesmas a melhor forma de fazê-lo. Isso envolve também as pessoas que delas dependem. Assim, ela é mais do que autonomia financeira, uma vez que inclui uma perspectiva de vida de longo prazo, com acesso a previdência social e a serviços públicos. Para isso, a SPM vem desenvolvendo políticas públicas voltadas para a inserção e a permanência das mulheres no mundo do trabalho e a ampliação dos seus direitos sociais (BRASIL, 2015).

Dentre as diversas políticas desenvolvidas, destaca-se a central de atendimento a mulher 180, Lei do feminicídio, Lei Maria da Penha, casa da mulher Brasileira, grupo de gestantes, enfim para o objetivo deste trabalho, aquelas voltadas para a temática “mulher e trabalho”. De acordo com a SPM, as mulheres já conquistaram nos últimos anos, mas ainda existem grandes desafios a vencer, como a obtenção de igualdade salarial.

Kotemani (2017) cita uma pesquisa publicada pela Catho que evidencia que as mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos. A desigualdade entre salários é maior no cargo de consultor, no qual os homens ganham 62,5% a mais do que as mulheres. Com relação aos cargos operacionais, a diferença entre os salários chega a 58%, para especialista graduado de 51,4%, especialista técnico 47,3%, cargos de coordenação, gerência e diretoria de 46,7%, supervisor e encarregado 28,1%, analista 20,4%, trainee e estagiário 16,4% e assistente e auxiliar 9%.

É necessário avançar mais na legislação e em políticas de diversidade nas empresas para minimizar essa disparidade. Por essa diferença salarial injusta, as mulheres acabam por enveredar em uma dupla jornada de trabalho, causando problemas ainda maiores por não conseguir encontrar um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, além da satisfação pessoal.

A partir da luta dos movimentos feministas, a mulher se tornou sujeito de direito, sem vínculo jurídico com marido ou com o pai, possibilitando assim acesso ao trabalho, estudo, voto e vida social.

O Código Civil de 1916 registra o papel da mulher na sociedade brasileira, listando no seu artigo 242 o que a mulher não podia fazer sem o consentimento do marido, como exercer profissão; Alienar ou gravar, ônus real, imóveis do seu domí-

nio particular independente do regime de bens adotado no casamento; Aceitar ou repudiar herança; Aceitar mandato; dentre outros.

Oliveira (2009) cita que até o ano de publicação de seu trabalho, vigorou no Código Penal Brasileiro os denominados crimes contra os costumes, como o estupro e o atentado violento ao pudor, porém o que se observa é que até então o que era violado não era a mulher com ser humano, mas sim sua dignidade e imagem. Além disso, até 2005 constava que se o indivíduo estuprador e a vítima se casassem após o cometimento do crime, a punibilidade se extinguiu, pois a grande preocupação era que a mulher não se casasse após ter sido violada. Ressalta-se que o ato do estupro não se aplicava se a vítima fosse prostituta, pois na interpretação da época, sua profissão já feria os bons costumes.

Hoje, já existe um grande avanço quando se observa que um beijo roubado pode ser considerado estupro, mas o maior problema é ainda a violência de gênero e o feminicídio.

Soares (2016) afirma que a desconstrução do discurso predominantemente machista é um trabalho que acontece devagar e avança em passos curtos. Diversos movimentos na internet oportunizam a discussão e trazem à tona esta quebra de paradigmas. Atualmente, a mulher já pode se considerar sujeito de direito, mas precisa de Políticas Públicas que garantam que os seus direitos sejam efetivados, especialmente em relação à inserção das mulheres nas instituições, igualdade salarial, a autonomia aos seus corpos e ao combate à violência.

4. ESTUDO DE CASO: inclusão no mercado de trabalho e a proteção do trabalho das mulheres nas confecções de Novo Brasil/GO

Nesse tópico final será apresentado o resultado de um estudo de caso desenvolvido nas confecções da cidade de Novo Brasil/GO. A proposta de analisar tal segmento produtivo nessa cidade parece essencial por se apresentar como um dos pilares da economia do município e pelo viver e trabalhar no ramo.

Após a discussão breve do Direito do Trabalho da Mulher, foram discutidas as Políticas Públicas em vigor, e realizada uma entrevista semiestruturada nas confecções de Novo Brasil, da qual os resultados serão apresentados a seguir.

Entende-se ser curioso demonstrar como os juristas fundamentam a necessidade de existência de normas distintas sobre o trabalho da mulher e como as

políticas públicas interferem na aplicação do Direito de gênero, quando se discute a questão de oportunidades igualitárias.

Com esse estudo de caso, busca-se entender porque o arcabouço jurídico não é suficiente para assegurar a igualdade de chances e de salários no ambiente de trabalho à mulher. Pode ser que isso ocorra porque existe a dificuldade de desconstruir conceitos que impõem à mulher um papel de esposa, mãe e de dona de casa, que não pode ser rompido apenas pela norma, assim como se impõe ao homem o papel de marido, pai e de provedor do lar.

Dessa forma, foi aplicada uma entrevista semiestruturada a nove (9) empresas da cidade. A pesquisa aconteceu durante os meses de julho, agosto e setembro do ano 2017, e os nomes das empresas, dos entrevistados e demais pessoas envolvidas foram resguardados a pedido da gestão das empresas.

A partir de então, os dados coletados foram processados e serão apresentados na tabela abaixo:

TABELA 1. Panorama da valorização ao trabalho da mulher nas confecções de Novo Brasil/GO⁴

Identificação da Confecção	Nº de funcionários	Homens	Mulheres	Proprietário
1	15	4	11	Mulher
2	12	4	8	Mulher
3	15	5	10	Homem
4	21	8	13	Homem
5	13	5	8	Homem
6	21	5	16	Mulher
7	16	7	9	Homem
8	13	3	10	Homem
9	15	6	9	Homem

FONTE: Dados obtidos a partir de entrevista realizada com os donos de confecção em outubro de 2017 pela autora.

⁴ A entrevista aconteceu como uma conversa informal. As perguntas realizadas inicialmente foram:

1. Quem está no cargo de chefia é homem ou mulher?
2. Qual o número de funcionários?
3. Quantas funcionárias mulheres estão contratadas para a produção?
4. O proprietário é homem ou mulher?

A organização do trabalho sempre foi excludente no sentido de buscar maior produção com maior eficiência e, claro, lucro. Através dos dados apresentados, pode-se observar que apesar do ramo de confecções ser tradicionalmente feminino, sessenta e sete por cento (67%) das empresas possuem um homem na gestão, e conseqüentemente apresentam salários mais altos. Pode-se verificar também que mesmo com o maior número de funcionárias, nessas empresas, um homem está na liderança. As empresas optaram por não divulgar os valores de salários. Um caso que deve ser destacado aqui é a confecção 6, a qual relatou que das vinte e uma pessoas, dezesseis são mulheres, e dessas, três recebem os salários mais altos.

Um dos problemas que chega mais constantemente ao Judiciário, de acordo com Cardone (2005) é pertinente à despedida de funcionárias no período de gestação.

De acordo com ao art. 392, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), a mulher grávida tem direito a trabalhar (a gestação não poderá ser motivo de negativa de trabalho), à estabilidade no emprego e Licença-maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), sem prejuízo ao emprego e ao salário, que será integral; caso receba salário variável, receberá a média dos últimos seis meses. Após o parto, ela terá direito a dois descansos diários de 30 minutos que deverão ser destinados à amamentação até a criança completar seis meses de vida.

Além disso, a mulher tem direito de ser dispensada no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares, no caso de mudar de função ou setor de acordo com o estado de saúde, ela deverá ter assegurada a retomada da antiga posição; ter ampliada a licença-maternidade por 60 dias, a critério da empresa, desde que a mesma faça parte do Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/08), e em caso de aborto natural, ter direito a duas semanas de repouso.

A maioria do Jus laboristas alega serem indispensáveis às normas especiais sobre o trabalho da mulher, em virtude de sua maior fragilidade física, na proteção à maternidade e em defesa da sua moralidade. Em contrapartida, outros autores afirmam que a legislação não é protetora, mas sim discriminatória, pois leva à diferença de tratamento por parte dos empregadores, o que limita a possibilidade de ocupação profissional da mulher e também sua permanência em atividade. A proposta seria então, o tratamento legislativo igual para o homem e para a mulher, justi-

ficando somente às normas que se referem ao momento exato da atuação da maternidade (CARDONE, 2005).

Nesse ponto, a questão central é: por que, na maioria das confecções, homens são os proprietários ou estão na gestão? A partir do estudo de caso e revisão realizados, pode-se ver que as oportunidades são mesmo diferentes quando se trata da questão do gênero. As mulheres, muitas vezes, estão à margem das oportunidades profissionais por ocuparem-se das responsabilidades domésticas e por estarem inseridas em uma sociedade machista, que por mais que negue, ainda acredita que a mulher possui menor capacidade intelectual.

Na maioria das confecções, as mulheres ocupam o cargo de costureira. Isso pode acontecer por que elas, comumente, estão relacionadas a trabalhos manuais. Em decorrência de o trabalho manual ser menos valorizado, possuindo menor remuneração, nessa pesquisa as mulheres possuem na média um menor salário em comparação aos homens, confirmando a diferença histórica encontrada em outros segmentos de produção (VELASCO, 2017).

Mesmo que se atualize, que possua nível de escolaridade mais alto e chefie cada vez mais famílias, a mulher enfrenta desigualdade no trabalho. A desigualdade de gênero é um dos fatores que explica essa questão, mas não o único. Os postos de poder são historicamente masculinos, onde homens escolhem homens e discriminam as mulheres porque elas precisam sair para cuidar da casa e dos filhos, como se essa fosse uma ocupação exclusivamente feminina.

A mulher trabalhadora vive um dilema, pois ao mesmo tempo em que o seu ingresso no mercado de trabalho resulta em um avanço para sua libertação, minimizando as formas de dominação patriarcal no espaço doméstico, ela se vê mal remunerada e reconhecida pelo seu esforço e capacidade.

5. CONCLUSÃO

A partir da Constituição de 1988, os Conselhos adquiriram caráter deliberativo, com a finalidade de definir, formular e controlar políticas públicas. Uma conquista na luta pelo acesso à democracia, pela construção da esfera pública e pela universalização dos direitos, são os espaços e o gênero.

Nas últimas décadas a sociedade enfrentou profundas mudanças culturais e sociais o que resultou em um impacto na família. Destaca-se que ao longo da

história foi possível ver marcas das lutas e das conquistas das mulheres, como a possibilidade de ser voz atuante na democracia brasileira, poder trabalhar e ser livre para escolher como se dá sua vida. Assim, as mulheres firmaram-se como agentes políticos, sociais e econômicos, o que teve efeito na ampliação da participação feminina no mercado de trabalho.

Ainda assim, a mulher prossegue acumulando tarefas, sobrecarregada, pois qualquer que seja sua situação laboral, ela segue sendo a responsável pelas tarefas associadas à família, de um modo geral. Essa sobrecarga resulta em uma posição secundária ou até mesmo discriminada no mercado de trabalho.

Após uma análise crítica do que foi exposto, faz-se importante enfatizar a necessidade de ampliação de proteção da vida e da igualdade de oportunidades que deve ser concedida à mulher. Mesmo em situações na qual a mulher possui maior grau de instrução, ela recebe menores salários e possui restritas oportunidades de crescimento.

Além da própria questão de gênero é importante lembrar que algumas mulheres enfrentam ainda mais obstáculos, em razão de suas raças ou de suas classes sociais, ou religiões. E que a supremacia de gênero é apenas uma das muitas superioridades que se pode observar no mundo ocidental, ainda há muitas outras que apontam o caminho para o preconceito.

Ressalta-se, por fim, a necessidade do desenvolvimento de novas Políticas Públicas de valorização e empoderamento feminino para que seja possível, reduzir a distância das oportunidades e tentar corrigir anos de machismo e discriminação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Ítalo Renan Almeida; BASTOS, Leonardo Francelino. Proteção ao Direito do Trabalho da Mulher. **Revista Jurisway**, 27/07/2017. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=19220>. Acesso em: 19 de ago. 2017.

BEAUVOUR, Simone. **O Segundo Sexo**: Fatos e Mitos. Tradução de Sérgio Milliet. Difusão Europeia do Livro, 4ª ed., 1970. Disponível em: <<http://brasil.indymedia.org/media/2008/01/409660.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BOSSA, Sonia. **Direito do Trabalho da Mulher**. Editora Oliveira Mendes. São Paulo/ SP. 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 10 mar. 2017.

BRASIL. Ministério da Justiça e da cidadania. **Secretaria de Políticas Públicas Para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Política para as mulheres, 2015. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho>>. Acesso em: 18 set. 2017.

CARDONE, A. Marly. Subsídios do Direito do Trabalho para o debate sobre a situação da mulher. **Fundação Carlos Chagas**: Cadernos de pesquisa. N. 15, 2003. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/1816>>. Acesso em: 28 out. 2017.

CRUZ, Tânia Cristina da Silva. **Qual é seu trabalho, mulher?** Mulheres empreendedoras no contexto da Economia Popular Solidária. Tese apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutora em Sociologia, Brasília/2006. Disponível em: <http://base.socioeco.org/docs/_bitstream_10482_8430_3_2006_taniacristinadasilva.cruz.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2017.

GODINHO, Tatau. Construir a igualdade combatendo a discriminação. In: Godinho, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia (Org). **Políticas Públicas de igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004 188 p. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8). Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2017.

KOTEMANI, Pâmela. Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa. **G1 Economia**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 21 set. 2017.

LOPES, Cristiane Maria Salgueiro. Direito do trabalho da mulher: proteção à promoção. **Cadernospagu** (26), janeiro-junho de 2006: p. 405-430.

LYNN, L. E. **Designing Public Policy**: A Casebook on the Role of Policy Analysis. Santa Monica, Calif.: Goodyear, 1980.

MOSER, Caroline. Planificación de género. Objetivos y obstáculos. **Isis Internacional**. Género em el Estado. Estado del género. Ediciones de las Mujeres, nº 27. Santiago, Chile, 1998. p.33-42. Disponível em: <<http://www.mujeresdelsur.org/sitio/images/descargas/moser.%20planificacion%20de%20genero..pdf>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ONU MULHERES. Entidade das Nações Unidas para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. **Sobre a ONU MULHERES**, 2017. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>>. Acesso em: 18 set. 2017.

PETERS, B. G. **American Public Policy**. Chatham, N.J.: Chatham House, 1986.

ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. História do trabalho da mulher. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898>. Acesso em: 02 ago. 2017.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. Tradução: Christine Rufino Dabat Maria Betânia Ávila. Texto original: Joan Scott – **Gender: a useful category of historical analyses**. Gender and the politics of history. New York, Columbia University Press. 1989.

SILVA, Juliana Franchi. **As transformações recentes no mundo do trabalho e seus efeitos sobre as trabalhadoras latino-americanas**. Dissertação de mestrado. Universidade de Santa Maria, 2006. Disponível em: <http://cascavel.ufsm.br/tede/tde_arquivos/27/TDE-2007-10-24T151928Z-923/Publico/JULIANASILVA.pdf>

SOARES, Pedro Henrique Farina Soares. Mulher: Sujeito de direito. **Justificando: Mentas inquietas pensam Direito**, 2016. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2016/03/08/mulher-sujeito-de-direito/>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

SOUZA, Celina. **Políticas Públicas: Conceitos, Tipologias e Sub-Áreas**. PUCGOIÁS, 2002. Disponível em: <<http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3843/material/001-%20A-%20POLITICAS%20PUBLICAS.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. **Políticas Públicas: uma revisão da literatura**. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, nº 16, jul./dez., 2006, p. 20-45. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>>. Acesso em: 02 set. 2017.

TEMER, Luciana. O feminino e o Direito à igualdade: ações afirmativas e a consolidação da igualdade material. In: FERRAZ, Carolina Valença et al (Org). **Manual dos Direitos da Mulher**. São Paulo: Saraiva. 2013. P. 81-96.

VIEIRA, Aline Almeida de. **Perspectivas econômicas das Políticas Públicas para a consecução da igualdade de gênero**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Estadual da Paraíba como requisito parcial à obtenção do título de graduado em Direito. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8437/1/PDF%20-%20Aline%20de%20Almeida%20Vieira.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2017.

VELASCO, Clara. Diferença de salário médio de homens e mulheres pode chegar a quase R\$1 mil no país, aponta IBGE. **G1 Economia**, 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/diferenca-de-salario-medio-de-homens-e-mulheres-pode-chegar-a-quase-r-1-mil-no-pais-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 19 nov. 2017.