

A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SEM A PROTEÇÃO DO EMPREGO

GENDER DISCRIMINATION IN WORK RELATIONS WITHOUT PROTECTING EMPLOYMENT

Vinícius Gabriel Silvério

Especialista em Processo e Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba. Mestrando em Direitos Fundamentais e Democracia na linha de pesquisa "Constituição e condições materiais da democracia", pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL. Advogado. E-mail: vgs_adv@hotmail.com

RESUMO

Como fito principal de estudo, este trabalho procura analisar as formas de discriminações de gênero mais comuns naquelas atividades profissionais que não estão abraçadas pelo manto protetivo do emprego. Nos últimos anos, estudos demonstram que os avanços no combate da desigualdade de gênero no mercado de trabalho de forma geral não vêm conseguindo resultados satisfatórios, sendo que as principais medidas destinadas a uma possível solução são direcionadas quase que exclusivamente à erradicação dessas disparidades nas relações que envolvam um vínculo de emprego ou por viés do serviço público, pouco se falando no alcance para o mercado de trabalho que não conta com essa proteção.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero. Discriminação. Trabalho. Proteção.

ABSTRACT

As the main purpose of this study, this work seeks to analyze the forms of gender discrimination most common in those professional activities that are not embraced by the protective mantle of employment. In recent years, studies have shown that advances in combating gender inequality in the labor market in general are not achieving satisfactory results, and the main measures aimed at a possible solution are directed almost exclusively at eradicating these disparities in the relations that involve a bond of employment or bias of the public service, little if speaking in the scope for the labor market that does not have this protection.

KEYWORDS: Gender. Discrimination. Work. Protection.

INTRODUÇÃO

Em recente estudo publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), registraram-se os avanços dos últimos vinte anos quanto à igualdade de gênero em diversas relações de trabalho em âmbito mundial, porém os resultados não foram ideais, muito menos satisfatórios.¹

Identificado um ínfimo progresso na maioria dos países avaliados, bem como até retrocesso em alguns, o relatório apresentado demonstra que ainda estamos longe de falar em igualdade plena no mercado de trabalho quando o assunto é gênero.

Em tempos atuais, sabe-se da importância do trabalho para os indivíduos, não somente na questão de assalariamento, mas na satisfação pessoal do ser em relação à sociedade. A busca de um trabalho justo e digno não se encerra apenas em contraposição ao capital e seus desdobramentos, mas também atinge diversos grupos segregados, chamados de “minorias” (mulheres, deficientes, negros, idosos etc.), que enfrentam também um desafio específico para o alcance emancipatório.

Na questão sexista, notadamente em diversos países existem esforços grandiosos para redução desse quadro preocupante, principalmente com empenho estatal no incentivo e criações de leis que visem proteger as mulheres de tais desigualdades. No Brasil temos poucas medidas em vigor. Podemos citar o exemplo de cotas para mulheres no âmbito partidário eleitoral (Leis nº 9.100, de 1995, e nº 9.504, de 1997), dentre outras que ainda tramitam perante o Congresso Nacional na espera de aprovação, como é o caso de dois projetos de lei que poderiam alavancar mudanças rumo à igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Por primeiro, o PLS 112, de 2010, que prevê o percentual mínimo de 40% de ocupação das vagas por mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha maioria do capital social com direito a voto, e por segundo o PLS 216, de 2016, que se destina ao setor privado, pretendendo reservar para as mulheres pelo menos 30% dos postos de trabalho nas atividades-fim de empresas com mais de dez empregados.

As ações afirmativas de gênero já são aplicadas em diversos países, não sendo uma novidade legal. Em 1993, Israel, de forma inovadora, adotou lei semelhante a qual destinava que 30% dos cargos dos conselhos de administração fossem ocupados pelas mulheres. O exemplo de sucesso foi seguido por diversos países nos anos que se

¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016. Ginebra, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf>. Acesso em 15 mar. 2017.

sucederam, como na África do Sul, Finlândia, Irlanda, Suíça, Dinamarca, França, Áustria e muitos outros, sendo o caso mais recente da Alemanha, que em 2015 aderiu à mesma prática.

Todavia, tais esforços são destinados ao combate da desigualdade de gênero no mercado de trabalho que é abarcado pela proteção da relação de emprego, espécie constituída dentro das relações de trabalho conhecidas, que atende aos requisitos do vínculo de emprego, ou para aqueles que, por força de concurso público, compõem os quadros da Administração Pública direta ou indireta.

Sendo assim, pouco se discute sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho de forma genérica e com todas as demais relações de trabalho que não se encaixam na proteção do emprego público ou privado, como no exemplo dos trabalhadores autônomos, eventuais, avulsos, temporários, atletas profissionais, dentre outros.

Este será o objetivo central deste artigo, tentar estabelecer um diálogo sobre a desigualdade de gênero nas relações de trabalho e o que pode ser mudado para se chegar a resultados ainda mais satisfatórios nos próximos anos.

I A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E GARANTIAS À PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Toda a dinâmica que envolve o princípio da proteção ao trabalhador, tomado como norte pelo Direito do Trabalho e esculpido nas principais legislações trabalhistas ao redor do mundo tornou-se insuficiente para assegurar que seus protegidos sejam inalcançados por problemas advindos do próprio trabalho.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a depressão já é hoje a doença mais incapacitante em todo o mundo, superando a marca de 350 milhões de pessoas atingidas e sendo, para muitos estudiosos, a doença do século.²

Não há dúvidas de que o mundo do trabalho tem grande parcela de culpa nesse quadro. Indubitavelmente o trabalho pode levar o indivíduo ao esgotamento de suas forças, doenças mentais como a depressão e em último estágio, o mais preocupante, ao suicídio. Porém, em contrapartida pode despertar o que há de melhor no sujeito como a realização individual e a emancipação.

A história humana é tomada por exemplos de dominação, seja ela entre classes, raças ou gênero. No mundo do trabalho, a ascensão da classe patronal sobre a classe operária se faz presente desde que o capital passou a ditar o ritmo da ordem de mercado.

² ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Depressão é tema de campanha da OMS para o Dia Mundial da Saúde de 2017. 2016. Disponível em: <http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5321:depressao-e-tema-de-campanha-da-oms-para-o-dia-mundial-da-saude-de-2017&Itemid=839>. Acesso em 7 mar. 2017.

Não menos importante, as organizações das classes “dominadas” passaram a apresentar certa resistência às subordinações que regiam tais relações.

O movimento de codificação na Europa, no século XIX, foi muito importante para as relações privadas, principalmente com o advento dos principais códigos civis da época, até então o Código Civil Francês e o BGB alemão.

Contudo, as legislações em defesa dos trabalhadores ainda eram precárias e só conseguiram autonomia da legislação civil ao final do século XVIII e início do século XIX. A igualdade passa a ser vista com a mesma importância da liberdade.

Abriu-se brecha para a discussão do que seria a diversidade e a cidadania nas constituições. Formalmente, o problema da desigualdade aos poucos ia encontrando um caminho, porém a igualdade material ainda estava longe de ser alcançada.

A união dos trabalhadores coincidindo com os movimentos sindicais passam a ter papel primordial na conquista de novos direitos e na quebra da “dominação” então exercida pela classe patronal.

Do mesmo modo, as mulheres travavam uma luta à parte, enfrentando uma dupla batalha no papel de libertação. A dominação do gênero masculino sobre o feminino é constante não somente no universo do trabalho, mas é graças ao próprio trabalho que as mulheres conseguem se unir e reivindicar direitos importantes no período compreendido entre o final do século XIX e início do século XX, como o direito ao sufrágio e a partir daí, uma gama de outros direitos.

Entretanto, mesmo nos dias atuais, a emancipação do gênero parece não ter sido completada. Para o psicanalista francês Christophe Dejours, a emancipação, “*concebida como esforço pessoal pode requerer uma passagem pela junção de muitos esforços individuais*”³, o que ele passa a tratar como *cooperação*, que desempenhará automaticamente estratégias de defesas contra as dominações.

Para Dejours, o trabalho pode trazer malefícios e o enfrentamento a constrangimentos deletérios, tanto refletidos no cansaço físico como no estresse mental, sendo que tais malefícios “*apresentam incidências indiretas sobre o funcionamento psíquico*”.⁴

Por isso, a importância das estratégias individuais e coletivas de defesa, onde todos devem unir esforços para proteção aos chamados efeitos desestabilizadores.⁵

Somado a isso, as mulheres enfrentaram e ainda enfrentam uma dupla jornada de trabalho, sendo que o âmbito familiar e a guarda do lar culturalmente sempre lhes foram atribuídas, sem esquecer ainda das responsabilidades da maternidade.

³ DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo: Trabalho e emancipação. Tomo II. Brasília: Paralelo 15, 2012. p. 55.

⁴ Ibid, p. 59-60.

⁵ Ibid, p. 64.

Dessa forma, o esgotamento corpóreo e psíquico é ainda maior quando tratamos do sexo feminino.

É por isso que nas questões de gênero, altamente ligadas aos movimentos feministas, notamos uma evolução conjunta nas diversas áreas do Direito, sendo que os fatores de emancipação social e trabalhista trouxeram junto na bagagem uma série de conquistas também no âmbito civil, penal e eleitoral.⁵

No Brasil, mais especificamente na era Vargas e com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, houve uma tentativa própria de proteção ao trabalho da mulher em um capítulo (III) destinado exclusivamente a elas, chamado de *Proteção ao Trabalho da Mulher*.

Neste capítulo, em sua seção I, o primeiro artigo já menciona que “os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.”⁶ Porém, em seu parágrafo único faz uma referência que demonstra todo o patriarcado instituído e vigente na época quando diz que “não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.”⁷

Na continuação, os dispositivos celetistas que não foram acrescentados por leis posteriores, diziam respeito originalmente à jornada legal da mulher e uma série de repetições já concedidas aos trabalhadores “em geral”, exceto no que se refere ao artigo 384 que criou um período intercalar suplementar exclusivamente para as mulheres.

Não somente a CLT, mas as Constituições que precederam à atual acabavam criando uma falsa proteção, visto que, a princípio, queriam impedir que as mulheres ocupassem empregos com jornadas noturnas⁸ ou, ainda, proibir as mulheres de

⁵ No caso do Direito do Trabalho, é interessante observar como a dupla jornada de trabalho da mulher reconfigurou a cultura jurídica, por enfrentar, entre outros, a questão da normatividade. Isso porque passou a envolver outros ramos do Direito, como o Direito Civil, nas questões de família, ou mesmo na questão do divórcio, tendo em vista que no Brasil a mulher solicita mais divórcios do que os homens. SOUSA, Eliane Ferreira. Direitos Humanos, currículo jurídico e gênero. Revista Caderno de Relações Internacionais. Recife, v. 5, n. 9, p. 69-78, 2014.

⁶ BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em 15 jan. 2017.

⁷ Id.

⁸ Efetivamente, em atenção a certos preconceitos, injustificadamente conservados em relação à condição feminina, é que os juslaboralistas se inclinavam no sentido de coibir o trabalho noturno da mulher. Entretanto, considerando as necessidades econômicas, que tornam indispensável o trabalho nos períodos noturnos e a emancipação feminina, o legislador vem adaptando a norma à evolução social, como fez o constituinte na nova Constituição de 1988. In: ROCHA, Sílvia Regina da. O trabalho da mulher à luz da CF/88. Rio de Janeiro: Forense, 1991. p.46.

trabalhar em locais insalubres.⁹

As necessidades naturais das mulheres, bem como o comando patriarcal onde o pai ou o marido poderiam autorizar, ou não, o trabalho da mulher fora de casa, justificavam de certa forma esses dispositivos legais da época. Assim, como descreve María Angeles Barrère Unzueta:

Las mujeres como grupo discriminado presentan asimismo otro rasgo específico y es que, aun siendo discriminadas como grupo, socialmente no constituyen ninguna minoría sino que son, al menos, el mismo número que el grupo discriminador. Finalmente, hay por lo menos otra diferencia entre la discriminación de las mujeres y la de otros grupos discriminados, y es que el prejuicio en el que se basa la misma está revestido de un carácter "benigno"; en otros términos, se trata de una discriminación que para ser considerada tal, necesita romper con roles y estereotipos asignados a las mujeres con un pretendido afán protector y diferente hacia su especial naturaleza.¹⁰

Mas parte da superação do patriarcado nos textos legais e posteriormente com a promulgação da Constituição Federal, de 1988, os direitos sociais tomaram uma maior visibilidade, em que a igualdade em obrigações e direitos entre homens e mulheres se tornou um marco fundamental.

Apesar do princípio da igualdade não ser inédito na Constituição, de 1988, visto que as anteriores já o estabeleciam, é na Carta atual que encontramos, mais precisamente no inciso XX do art. 7º, o destaque à proteção do mercado de trabalho da mulher, com incentivos específicos que a lei criar.¹¹

Esta previsão seria uma inovação, sendo que podemos entender como um reconhecimento normativo da real situação de desigualdade do trabalho da mulher, que explicitamente precisa ser protegido de "algo" ou de "alguém", elegendo a via legislativa (lei) para combater a origem do problema aparente da discriminação referida nesse dispositivo.

⁹ Cf. O inciso IX do art. 157 da Constituição Federal de 1946 e o inciso X do art. 158 da Constituição Federal de 1967, proibiam o trabalho da mulher em indústrias insalubres.

¹⁰ UNZUETA, María Angeles Barrère. Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres. Madri: Editorial Civitas, 1997, p. 29.

¹¹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em 15 jan. 2017.

Mas o que seria essa preocupação do constituinte com a proteção do mercado de trabalho da mulher? É correto responder que não somente o Estado deve fazer frente à proteção da trabalhadora mulher ao combate dos esgotamentos físicos e psicológicos que o trabalho pode oferecer, como referido por Dejours, mas também utilizar a via legislativa quando necessário para garantir a igualdade de condições.

Porém, essas proteções estariam restritas a um seleto grupo de trabalhadores, mais especificamente aqueles que estão garantidos pelo manto do vínculo de emprego ou, ainda, pelo serviço público, que, de certa forma, excluiria todos os demais tipos de trabalho encontrados no mercado, fato que será tratado mais adiante.

2 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A SOLUÇÃO PARA O EMPREGO

Em menção ao art. XXIII da Declaração Universal de Direitos Humanos¹², onde consta que o trabalhador tem direito a “condições justas e favoráveis de trabalho”, além de uma “remuneração justa e satisfatória”, aduz Leonardo Vieira Wandelli que

O que se afirma, a partir desse texto normativo, é que o trabalhador tem direito a que as condições de trabalho não se situem abaixo de determinado limiar e a uma contraprestação que lhe assegure adquirir os meios para uma existência compatível com a dignidade humana. Não deixa de ter o mesmo perfil a macropolítica de promoção do trabalho decente, capitaneada pela OIT, ainda que de modo mais aprimorado em termos de indicadores abrangentes das condições de trabalho.¹³

Para o autor, o trabalho não pode ser visto e tomado apenas com a ideia de assalariamento, sendo muito superior a esse conceito de subsistência, pois traduz uma forma de realização da pessoa, desenvolvimento de corporalidade, construção da subjetividade, participação do indivíduo na sociedade e muitos outros benefícios na essência do ser humano, que irão ocasionar condições suficientes para uma vida digna e atender às necessidades humanas.¹⁴

¹² DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS. ONU, 1948.

¹³ WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho: Fundamentação e exibibilidade. São Paulo: LTr, 2012. p. 290.

¹⁴ Id.

Não poderia deixar de citar a passagem do autor quando alega que aquele que trabalha deve ter acesso ao conteúdo do próprio trabalho quando do seu sentido concreto, o que “implica condições positivas e negativas da atividade, da organização e do ambiente de trabalho necessárias a que o trabalho possa gerar o melhor, em vez de gerar o pior”.¹⁵

Esse sentimento de gerar o pior é visivelmente perceptível quando as estatísticas mostram o aumento de doenças psíquicas como no caso da depressão e o crescente número de casos de suicídio, por motivos ligados ao trabalho.

Sustentável é a alegação de que toda a roupagem de proteção que veste o trabalhador, sendo mais especificamente dentro da grande espécie da relação de trabalho que é a relação de emprego, deve ser considerada por muitos uma ideologia fictícia que sugere que este direito surge para proteger o lado mais fraco, sendo essa uma ilusão em que por trás se esconderia a verdadeira aparência dessa normatização; proteger a propriedade dos meios de produção e sua continuação no tempo.¹⁶

Apesar disso, a proteção do trabalho é ainda hoje o que resta à massa de trabalhadores que são flagelados ao elemento principal da relação de emprego, a *subordinação*.

Em um estudo comparativo realizado pela Organização Internacional do Trabalho, que analisou o progresso, tanto no aspecto quantitativo como qualitativo, da mulher no mercado de trabalho e suas reais condições de trabalho, a evolução em vinte anos (1995-2015) não foi nada satisfatória.

O estudo intitulado *Mulheres no trabalho: tendências 2016* observou que, na área de educação, o progresso feminino foi muito superior de 1995 para a atualidade; porém, quando se trata de regime e condições de trabalho, os resultados apontaram até mesmo alguns retrocessos.¹⁷

Mais de cento e setenta países foram analisados em todos os continentes, tomando-se, assim, a construção de uma média global.

Primeiramente, percebeu-se que a taxa de atividade mundial, tanto da população feminina, assim como na masculina, diminuiu. Todavia, as oportunidades de participação feminina no sistema de trabalho e a disparidade de gênero no ano de 2015 ficaram 25,5% em prejuízo das mulheres, sendo que, em comparação ao ano de 1995, houve uma singela, senão irrelevante melhora de 0,6 pontos percentuais.¹⁸

¹⁵ Ibid, p. 291.

¹⁶ RAMOS FILHO, Wilson. Direito capitalista do trabalho: histórias, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p. 91.

¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, op. cit.

¹⁸ Id.

Foram nos países da Europa em que as disparidades diminuíram mais drasticamente, em contrapartida em países asiáticos, bem como em alguns estados árabes a disparidade aumentou.

Sem embargo, nítido de que as mulheres têm mais probabilidade de ficarem desempregadas, com taxas de desemprego global de 6,2 por cento, contra 5,5 por cento para os homens, esta análise foi percebida em todas as regiões avaliadas; outrossim, essa disparidade diminuiu em relação ao passado, muito embora se justifique a redução do desemprego feminino por aspectos de impacto da crise financeira, com atingimento maior em setores de predominância masculina e as novas necessidades de mulheres que não trabalhavam passassem a trabalhar para contribuir com a renda familiar.¹⁹

Outra preocupação estaria nos reflexos de idade, sendo que o desemprego afeta mais as mulheres jovens, ou aquelas que ainda não tiveram nenhuma colocação no mercado de trabalho.²⁰

Sobre a segregação setorial e profissional, o estudo apontou que a maioria das mulheres atua no setor de serviços (ultrapassando o setor agrícola), mas a informalidade é maior para as mulheres do que para os homens, principalmente nas categorias de trabalho doméstico.²¹

Além disso, essa segregação setorial e profissional seria prejudicial às políticas de afirmação de igualdade de gênero, porque culturalmente homens e mulheres se veem presos em setores específicos, consolidando estereótipos em que determinada profissão é “de/para mulher” ou “de/para homem”.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, culturalmente os setores que se percebem mais como “femininos” são aqueles que demandam mais delicadezas e cuidados com o trabalho, já setores “masculinos” seriam aqueles que demandam tarefas físicas, tomadas de decisões e com incidência de riscos.²²

Em outra perspectiva, uma série de pesquisas internacionais veem demonstrando que a disparidade de gênero, quando tratamos de cargos de gestão, direção ou confiança, vem diminuindo entre homens e mulheres, sendo que também apontaram nítidas vantagens financeiras para empresas que inseriram mais mulheres em seus conselhos administrativos ou no comando de direções, registrando maiores rendimentos de capital social e lucratividade.²³

¹⁹ Id.

²⁰ Id.

²¹ Id.

²² Id.

²³ CREDIT SUISSE. Gender diversity and corporate performance. Zurique, ago. 2012. Disponível em: <<https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=88EC32A9-83E8-EB92-9D5A40FF69E66808>>. Acesso em 18 mar. 2017.

Assim, em sentido conclusivo, para a Organização Internacional do Trabalho é importante que o acesso feminino ao mercado de trabalho seja permissivo a trabalhos com igualdade de qualidade. Sendo que a qualidade em grande parte é valorada pela legislação trabalhista do país e por políticas que busquem o equilíbrio no trabalho e na vida familiar. As medidas implantadas devem promover, também, a conservação do emprego juntamente com o progresso ao combate das discriminações.²⁴

Assim sendo, cabe ao Estado intervir quando necessário, bem como menciona o inciso XX do artigo 7º da Constituição Federal, incentivando e promovendo a igualdade de gênero no trabalho por meio de leis protetivas.

Em diversos países, bem como no Brasil, conforme citado no início deste trabalho, a criação de ações afirmativas de gênero estão sendo implementadas com o intuito de criar um atalho e progredir mais rapidamente nos resultados, para que, em nova pesquisa realizada no futuro, possamos ver os quadros de desigualdade de gênero com avanços surpreendentes, e não irrisórios como foi na análise dos últimos vinte anos.

Ocorre que, mesmo assim, a solução é pontual e ineficiente ao grande conjunto de trabalhadores e suas diversas espécies configuradas nos mais diversos sistemas normativos.

3 A FALTA DE ALCANCE DAS MEDIDAS PROTETIVAS PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO SEM A PROTEÇÃO DO EMPREGO

A polêmica sistematização das ações afirmativas, já pontuadas no início deste estudo, assim como qualquer novidade legislativa quando tratamos de cotas, além de dividir opiniões, transcende a matéria relacionada ao seu objeto e passa a ser uma discussão multidisciplinar.

Os dois projetos de lei que tramitam atualmente perante o Senado Federal são considerados um salto enorme sobre as barreiras das desigualdades de gênero que cercam o mercado de trabalho brasileiro. Anos atrás, inimaginável pensar que seria possível instituir cotas em empresas privadas, ainda mais estipulando 30% dos postos de trabalho nas atividades-fim de empresas com mais de dez empregados, apenas e exclusivamente para mulheres.

Mostrando que esta prática é possível, a Lei nº 8.213, de 1991, que dispõe sobre cotas para pessoas com deficiência nas empresas da esfera privada, há muito tempo comprova que esses estabelecimentos estão prontos para cumprir um importante papel na sociedade, com ares mais humanizadores, em auxílio do Estado na dura batalha aos problemas sociais pontuais.

É possível pensar em invasão ou intromissão estatal na iniciativa privada quando o Estado institui e vincula os particulares a uma gama de obrigações que, de certa forma, feriria os conceitos mais arcaicos da livre iniciativa. Isso implica colocarmo-nos de frente

²⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, op. cit.

para um embate aos princípios da livre iniciativa e à função social da empresa.

Entretanto, tais argumentos não mais se sustentam porque o Estado Social e Democrático de Direito, promovendo a função social da empresa, passa a possibilitar que o estabelecimento empresarial esteja a serviço da população, e não o contrário. Mesmo assim, não se trata de esvaziar a livre iniciativa, pois esta continuaria assegurada, porém com delimitações necessárias para que um bem maior seja promovido.

Por isso a alegação anterior de que tal empreitada supera e transcende o enfoque trabalhista e passa a ser visto como uma questão multidisciplinar, sendo que as tutelas plurais aos interesses da coletividade conferem uma nova visão, ou uma transformação da livre iniciativa sob um aspecto de intervenção na ordem econômica.

De certo que sobre esse contexto os respaldos legais que visem proteger determinado grupo social que se encontra nalguma desvantagem perante outro grupo dominante vão de encontro aos preceitos fundamentais instituídos em nossa Constituição, exemplo disso é o próprio entendimento do Supremo Tribunal Federal ao votar pela constitucionalidade da lei que criou cotas raciais, indígenas e para estudantes de escolas públicas em universidades federais.²⁵

Assim, como já exposto, mecanismos de proteção ao trabalho justo e igualitário é um ideal longinquamente buscado, mas ainda não alcançado.

Nessa esfera, as medidas implementadas pelos governos, bem como por órgãos internacionais, compreendem em sua maioria a proteção do trabalho em sua forma mais comum que é a do emprego (conhecidos como celetistas) ou a dos servidores públicos (conhecidos como estatutários), deixando de lado aquelas categorias que estão fora dessa roupagem.

O paradigma da proteção jurídica trabalhista, hoje conhecida, se desenha e se amolda tão somente sobre a espécie do emprego, levando à marginalização das outras categorias que não se encaixam nesse viés, como a exemplo dos trabalhadores eventuais, autônomos, representantes comerciais, avulsos, estagiários, desportistas, dentre outras denominadas como formas não empregatícias de trabalho.

Tais formas de trabalho não empregatícias "foram deslocadas para o âmbito de uma pura contratualidade civil, que nada mais é que uma espécie de *status* de sujeição, como se aí já não houvesse qualquer desigualdade estrutural".²⁶

Para Leonardo V. Wandelli se faz necessária uma desejável proteção a esse tipo de trabalho, mesmo que se reconheçam as peculiaridades de cada tipo de trabalho, no qual o conceito estrutural é o requisito da subordinação (onde o trabalho subordinado é protegido, e o não subordinado não é), sendo tal critério, para o autor, deficiente²⁷.

²⁵ Cf. Julgamento no STF da ADPF 186 em julho de 2009, bem como do Recurso Extraordinário (RE 597285/RS) julgado em maio de 2012.

²⁶ WANDELLI, op. cit., p. 333-334.

²⁷ Id.

Sem embargo, todas as políticas públicas em formato de ações afirmativas que foram suscitadas anteriormente não alcançariam a desigualdade de gênero instituída também no mercado de trabalho não empregatício. Dessa forma, o problema se revela ainda maior, pois no cenário das trabalhadoras empregadas já é preocupante, e de certa forma, nos últimos 20 anos, quase não regrediu, conforme demonstrado nas pesquisas citadas; então o que esperar do combate às desigualdades de gênero no mercado de trabalho de um modo geral?

As mulheres, segundo pesquisas, possuem o comando de mais de um terço das empresas do mundo, porém, em sua maioria, trata-se de micro ou pequenas empresas, acopladas em setores de baixa rentabilidade ou áreas mais saturadas do mercado, o que também repercute em uma lucratividade menor do que nas empresas comandadas por homens.²⁸

Essas são as típicas e fantasiosas tendências “que se expressam no aumento do número de empregados precarizados, iludidos com o aceno do mundo da liberdade e autonomia, que só depois revela suas perversidades.”²⁹

Um exemplo recente de discriminação de gênero, dessa vez no plano remuneratório, ocorreu no mundo desportivo; em julho de 2016, os noticiários miraram seus holofotes para uma publicação em uma rede social feita pela melhor jogadora de vôlei do campeonato mundial.

A brasileira Natália Pereira tornou pública duas fotos em que demonstravam a gritante diferença das premiações concedidas aos melhores atletas do campeonato mundial de vôlei masculino e feminino dadas pela Federação Internacional desse esporte (FIVB). Naquela oportunidade, a brasileira foi eleita a melhor jogadora e recebeu um prêmio equivalente à metade da premiação do melhor jogador de vôlei masculino, o sérvio Marko Ivovi, sendo que ambos jogaram igualmente o mesmo número de partidas.³⁰

Evidente que o controle judicial nesse aspecto estaria inerte, pois nada pôde fazer. Quem se encontra fora do manto do emprego, não pode esperar ou contar com qualquer protecionismo direto do Estado, seja pelo Poder Judiciário, ou por políticas públicas.

Outrossim, a desejável flexibilização trabalhista pelas mulheres é incompatível com as instituições formais do mercado, pois um avanço na legislação protetiva, ainda mais no que tange à maternidade que é o grande anseio feminino e uma das principais causas de afastamento das mulheres do mercado formal, por exemplo, poderia acarretar efeitos

²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, op. cit.

²⁹ WANDELLI, op. cit., p. 335.

³⁰ KNOPLUCH, Carol. Presidente da FIVB promete rever premiação feminina no vôlei: 'Absurdo'. Rio de Janeiro, jul. 2016. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/esportes/presidente-da-fivb-promete-rever-premiacao-feminina-no-volei-absurdo-19736594>>. Acesso em 18 mar. 2017.

pejorativos por meio de discriminações positivas.

Não foge ao debate a única solução viável que deve imergir do plano sociológico e cultural dos indivíduos.

A mídia, juntamente com as ferramentas da internet e a grande propagação das notícias, como no caso da atleta brasileira, podem ser uma via utilizada a favor da segurança e busca de equiparação, não só remuneratória, mas também de iguais condições qualitativas. Tais assuntos, nos dias de hoje, são mais debatidos na sociedade pela forte presença dos movimentos feministas que se dedicam à igualdade de gênero, utilizando a velocidade e o alcance da internet como principais aliados.

Além disso, faz-se necessária a criação de uma cultura de inclusão, em que o combate à desigualdade deve agir na raiz, tendo como base a instrução social desde a educação infantil.

No plano legislativo, o Estado deve agregar o maior número de leis específicas a cada categoria profissional não protegida pelo vínculo empregatício, com o fomento de métodos nos quais a equiparação remuneratória seria um ideal, contando para tanto com uma democracia deliberativa e a participação do empresariado.

O conjunto desses esforços deve ser aplicado diretamente onde o problema tem início. A dominação de gênero é o grande cerne a ser derrubado, assim explica o filósofo político Will Kymlicka:

Se devemos confrontar estas formas de injustiça, precisamos conceituar novamente a desigualdade sexual como um problema, não de discriminação arbitrária, mas de dominação.[...] A subordinação das mulheres não é fundamentalmente uma questão de diferenciação irracional com base no sexo, mas de supremacia masculina, sob a qual as diferenças de gênero são tornadas relevantes para a distribuição dos benefícios, para desvantagem sistemática das mulheres. Como o problema é a dominação, a solução não é apenas a ausência de discriminação, mas a presença de poder. A igualdade requer não apenas igual oportunidade de buscar papéis definidos por homens, mas também igual poder de criar papéis definidos por mulheres ou de criar papéis andróginos, que homens e mulheres tenham igual interesse em preencher. [...] A partir de uma posição de igual poder, não teríamos criado um sistema de papéis sociais que definem os trabalhos "masculinos" como superiores aos trabalhos "femininos".³¹

³¹ KYMLICKA, Will. Filosofia política contemporânea: uma introdução. Trad. Luís Carlos Borges e Marilene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 312-313.

Assim, talvez a solução não esteja visível aos olhos dos envolvidos, sendo que se trata de um problema social complexo, uma dominação aparente, mais ainda por estar enraizado histórica e sociologicamente no convívio da raça humana, muito antes até das relações trabalhistas passarem a serem codificadas.

Necessário que a sociedade entenda o problema antes de tentar enfrentá-lo, buscando agir onde ele se inicia, para então chegar a uma emancipação.

CONCLUSÃO

Como listado ao longo deste estudo, é possível analisar que as formas de trabalho nos dias de hoje criam ao mesmo tempo satisfação ao indivíduo e efeitos desestabilizadores.

A crescente demanda de sujeitos que cometem suicídios por causas ligadas ao trabalho preocupam as organizações mundiais. Tudo isso caminha no sentido de chamar a atenção do Estado para manter uma legislação trabalhista firme e justa, combinado com um Poder Judiciário atuante.

Os laços das dominações do passado ainda se fazem presentes na sociedade atual, uma vez que não somente enxergamos a dominação de classes sociais, mas também a dominação de gênero.

Em tempos as leis dos países buscam soluções e formas de proteger o gênero dominado, o que causa um pouco de conforto para aquelas que pertencem à categoria protegida, mas de longe não esgotam o problema, pois, no caso nacional, nem mesmo após a criação da Constituição cidadã foi-se capaz de estagnar as causas mais aparentes.

Diga-se *aparente*, devido aos resultados preocupantes dos estudos alavancados pela Organização Internacional do Trabalho, quando realmente comprovado que o problema existiu e ainda existe quase que na mesma proporção do passado.

A pressa para “correr atrás do prejuízo” é evidenciada ainda mais quando alguns atalhos sociais são implantados, como no caso das ações afirmativas de inclusão, esperando-se que daqui a vinte anos os estudos futuros tragam melhores resultados.

Porém, o esquecimento de grande parcela das categorias de trabalhadoras que não estão acobertadas pelas legislações trabalhistas ou por vínculos estatutários continua sendo o grande problema, primeiramente pela ausência de políticas públicas estatais que abranjam todas as trabalhadoras; segundo, pela ineficiência legal que albergue as demais classificações dessas trabalhadoras.

A marginalização oriunda do capital ao trabalho não protegido pela legislação trabalhista impõe a condição de refém ao trabalhador, haja vista este estar sujeito a qualquer tipo de condição desgastante e lançado à própria sorte. Em situação pior estaria a mulher, que, nesses casos, além de não contar com a proteção legal, figura em tremenda desvantagem em relação aos trabalhadores do sexo masculino, não somente quando se trata de melhores cargos e visibilidade no mercado, mas também para fins remuneratórios.

Assim, para o combate da discriminação de gênero dos próximos anos, as agendas dos poderes públicos e dos órgãos internacionais devem assegurar esforços para que suas políticas de inclusão sejam destinadas não somente a um seletivo grupo de empregadas, mas para que atinjam todas as mulheres trabalhadoras.

Em desigualdade de gênero no mercado de trabalho estamos acostumados a olhar sempre dentro da caixa, mas o problema revelou ser muito maior, e, para tanto, os esforços dos movimentos sociais e feministas, parcerias empresariais e o desenvolvimento de políticas de inclusão e igualdade pelo Estado devem se aliar, mirando sempre o corte da raiz, pois a natureza da discriminação não é apenas histórica, mas principalmente sociológica.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 15 jan. 2017.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 15 jan. 2017.

CREDIT SUISSE. *Gender diversity and corporate performance*. Zurique, ago. 2012. Disponível em: <<https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=88EC32A9-83E8-EB92-9D5A40FF69E66808>>. Acesso em 18 mar. 2017.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo: Trabalho e emancipação**. Tomo II. Brasília: Paralelo 15, 2012.

KNOPLOCH, Carol. **Presidente da FIVB promete rever premiação feminina no vôlei: 'Absurdo'**. Rio de Janeiro, jul. 2016. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/esportes/presidente-da-fivb-promete-rever-premiacao-feminina-no-volei-absurdo-19736594>>. Acesso em 18 mar. 2017.

KYMLICKA, Will. **Filosofia política contemporânea: uma introdução**. Trad. Luís Carlos Borges e Marilene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*. Genebra, 2016. Disponível em:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf>. Acesso em 15 mar. 2017.

ONU. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS, 1948.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Depressão é tema de campanha da OMS para o Dia Mundial da Saúde de 2017. 2016. Disponível em: <http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5321:depressao-e-tema-de-campanha-da-oms-para-o-dia-mundial-da-saude-de-2017&Itemid=839>. Acesso em 7 mar. 2017.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: histórias, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

ROCHA, Sílvia Regina da. **O trabalho da mulher à luz da CF/88**. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

SOUSA, Eliane Ferreira. Direitos Humanos, currículo jurídico e gênero. **Revista Caderno de Relações Internacionais**. Recife, v. 5, n. 9, p. 69-78, 2014.

UNZUETA, María Angeles Barrère. *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*. Madri: Editorial Civitas, 1997.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: Fundamentação e exibibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

Recebido em: 24/05/2017

Aprovado em: 27/06/2017