

REFLEXÕES SOBRE O TRATAMENTO DIFERENCIADO DADO ÀS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO: PROTEÇÃO, PROMOÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO

Maurício da Cunha Savino Filó¹

Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto²

RESUMO: Este artigo buscar apresentar uma reflexão sobre o reconhecimento jurídico do tratamento diferenciado às mulheres na interface com as temáticas da proteção, promoção e discriminação, assim como quanto a igualdade de tratamento de direitos entre homens e mulheres. De caráter bibliográfico e documental, busca reunir trabalhos e pesquisas que apontam sobre o fato de que efetivamente existe a necessidade de maior atenção e reflexão quanto a igualdade de gêneros diante dos direitos trabalhistas das mulheres ao passo que ainda vigora a estrutura patriarcal, pesando sobre as esposas os deveres domésticos. Para compor o quadro reflexivo, reúne artigos na esfera trabalhista e na esfera interdisciplinar, para que se consiga ter uma percepção de como ainda, atualmente, são tratadas estas diferenças de gênero pelo ordenamento jurídico e pela sociedade. Vislumbra-se o avanço na ordem jurídica, na medida em que a legislação vem tratando de tentar corrigir as desigualdades de tratamento entre os gêneros, muito embora ainda é necessário um reconhecimento jurídico de maior relevância; contudo, diante da forte carga histórico-cultural, persistem as diferenças dentro do âmbito familiar.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho da Mulher, Gênero, igualdade.

ABSTRACT: This article seek to present a reflection on the legal recognition of the differential treatment of women in the interface with the themes of protection,

¹ Mestre em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC; Especialista em Direito Processual e Graduado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC-Minas. Professor de Teoria Geral do Processo e Supervisor da Área Processual na Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. E-mail: mauriciosavino@hotmail.com

² Mestranda em desenvolvimento Socioeconômico pela Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Especialista em Direitos Empresarial pela Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Graduada em Direito pela Universidade do vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Professora de Direito Constitucional do Trabalho na Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. E-mail: gabrieledb@gmail.com

promotion and discrimination , as well as equal treatment rights for men and women . Bibliographic and documentary character , seeks to bring together work and research that point about the fact that there is indeed a need for greater attention and reflection on gender equality on the labor rights of women while still retain the patriarchal structure , weighing about wives domestic duties . To compose reflective framework gathers articles in labor and interdisciplinary sphere, for one to get a sense of how even today are treated these gender differences in the legal system and society . Conjecture about the advancement in the law , in so far as the legislation is trying to try to correct the unequal treatment between genders , although a legal recognition of greater relevance is still necessary ; However , given the strong historical and cultural background , differences persist within the family .

KEY-WORDS: Labour Law Women, Gender Equality.

INTRODUÇÃO

O estudo que ora se apresenta trata-se de uma pesquisa relativa às temáticas mercado de trabalho e gênero no campo da igualdade de direitos entre mulheres e homens.

No estudo de caráter bibliográfico, documental e qualitativo, a questão central em análise é o reconhecimento jurídico do tratamento diferenciado às mulheres no mercado de trabalho à luz dos direitos previstos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Falar em direitos protetivos, ou ainda promocionais, da mulher, em especial dentro do âmbito do trabalho e ao mesmo tempo falar sobre igualdade de tratamento e de direitos entre homens e mulheres é tratar da ruptura paradigmática existente na sociedade, mesmo contemporânea.

Inobstante a Constituição Federal tenha estabelecido a igualdade jurídica entre os sexos, se faz imprescindível frisar que se trata de um processo ainda em fase de concretização. Assim, muito embora se fale em avanços sociais e jurídicos relativos à mulher, ainda persiste uma diferenciação no Direito do Trabalho relativo ao gênero.

A problemática surge diante da possibilidade de haver direitos protecionistas específicos para as mulheres, e não ao trabalhador em geral, no

sentido de evitar a promoção da desigualdade no tratamento entre homens e mulheres, o que iria ferir o princípio constitucional da isonomia.

No caso específico do direito do trabalho isso pode se justificar por fatores como o de que já existe uma parte hipossuficiente na relação trabalhista, que é o obreiro. A empresa sempre será a parte mais forte na relação trabalhista.

Entretanto, mister se faz verificar que a hipossuficiência do trabalhador encontra no gênero feminino uma fragilidade ainda maior.

Com a publicação da Constituição Federal de 1988, houve um tratamento isonômico entre homens e mulheres, sendo ainda criados importantes documentos, todos no intuito da inclusão social da mulher no mercado de trabalho.

Aliada a ONU, dentro da relação gênero e trabalho, destaca-se o papel da OIT – Organização internacional do Trabalho, com a elaboração da Declaração dos Direitos e Princípios fundamentais no Trabalho, instituída em 1998, com destaque para a convenção 100 e a convenção 111, pois ressaltam à questão das disparidades existentes no mercado de trabalho, principalmente entre homens (LOPES, 2006).

Inobstante a existência, tanto no plano internacional como nacional de movimentos em busca de tal igualdade, atualmente ainda não se pode afirmar a igualdade de gênero, em especial dentro do âmbito trabalhista, muito embora os dados constantes de organizações específicas, como OIT, vêm sempre demonstrando aumento do número de mulheres ocupando seu lugar no mercado de trabalho.

Ocorre que, a tão venerada igualdade de direito, ao passo que trouxe a mulher para o mercado de trabalho, também lhe acarretou maiores responsabilidades e desgastes, tendo em vista o cotidiano familiar e a ocupação com a casa e filhos. Resta claro, a necessidade do reconhecimento jurídico de maior proteção às mulheres no ambiente de trabalho, sem que; contudo, venha a trazer mais discriminação e sim com a finalidade de alcançar efetivamente a igualdade de gênero.

1. Cultura como fonte de desigualdades

O primeiro passo para se promover a igualdade entre gêneros é verificar que os gêneros não são idênticos. Se houvesse a identidade entre o gênero feminino e masculino, não seria necessário promover a igualdade, pois tratar-se-iam de coisas mesmas.

Neste sentido, Guerra (2006, p. 12) apresenta demonstração deste raciocínio:

Sendo suficientes apenas alguns aspectos semelhantes para se estabelecer a igualdade, constata-se que esta não é incompatível com a diferença, vez que certos aspectos considerados não entraram no rol dos aspectos coincidentes. Em outras palavras, se A é igual a B, A e B possuem aspectos semelhantes, mas também aspectos diferentes. Não obstante, existe igualdade entre A e B. O que não existe é identidade. A pode ser igual a B somente se A e B forem distintos. Se A e B possuísem todos os aspectos semelhantes, deixariam de ser iguais, passando a ser idênticos. Assim, melhor seria chamá-los A e A ou B e B. E em havendo somente A e A ou somente B e B, verifica-se não haver relação entre entidades, já que entre A e A só existe o A, e entre B e B só existe o B. Infere-se daí que igualdade é uma relação que só pode colocar-se entre entidades diferentes.

Em razão da não identidade entre homens e mulheres, verifica-se que na sociedade passou-se a separar homens e mulheres em razão de sexo.

À mulher couberam os serviços do lar e trabalhos acessórios, que demandavam menor esforço físico, assim como o cuidado aos filhos e ao lar. Aos homens coube a caça, a liderança, a pesca e a defesa das tribos. Isso se reflete contemporaneamente nos brinquedos que se ofertam às crianças: carrinho e espadas para os meninos; bonecas e casinhas para as meninas.

Pode-se entender isso como uma diferença e não identificação entre gêneros, que são distintos. Porém, os reflexos negativos poderiam ser transpostos à relação trabalhista, na qual a mulher assumiria um papel sempre acessório.

Outrossim, deve-se somar a isso que a própria cultura judaico-cristã atribui à mulher a culpa pela expulsão do paraíso. Segundo a lenda mítica, homem e mulher viviam em um paraíso, próximos a Deus.

Contudo, uma serpente aconselhou à mulher Eva que comesse a fruta da sabedora, e assim se igualasse a Deus, garantindo ainda que não morreriam, como Deus teria dito.

Adão e Eva no Paraíso:

Havia inveja da felicidade dos homens, o maligno serviu-se da serpente para os seduzir. A cobra, que era o mais

astuto de todos os animais da terra disse a Eva: Por que vos proibiu Deus que comessem das frutas do paraíso? Eva respondeu: Podemos comer todas, exceto da árvore que está no meio do paraíso, isto foi Deus quem determinou e também que não a tocássemos, senão morreríamos.

A serpente falou: De modo algum vão morrer, e Deus sabe muito bem disso; ao contrário, se dela comerdes, sereis igual a Deus, conhecereis o bem e o mal. Achou então Eva que uma fruta tão bonita e atraente à vista também devia ser saborosa, não teve mais dúvida, colheu uma e comeu, em seguida ofereceu ao marido Adão que estava perto, que para não lhe fazer desfeita também comeu. Ao comer a fruta perceberam que estavam nus e para se cobrirem fizeram tangas de folhas de figueira.

Deus Castiga o Pecado:

Ao ouvirem a voz de Deus esconderam-se debaixo das árvores. Deus então chamou Adão: Adão onde estás? Adão respondeu: Tive medo pois estava nu e me escondi. Disse Deus: Quem lhe disse que estavas nu? Comeste da árvore proibida? Adão respondeu: A mulher que me destes como companheira me ofereceu e eu comi. Deus falou para Eva: Por que fizeste isto? Eva respondeu: Foi a serpente que me enganou.

Deus amaldiçoou a serpente dizendo: Por que fizeste isto será maldita entre todos os outros animais, andarás rastejando sobre teu peito e comerá o pó da terra em todos os dias de tua vida, estabelecerei inimizade entre ti e a mulher, entre a tua descendência e a dela, ela te esmagará a cabeça e tu procurarás morde-la no calcanhar.

Disse ainda Deus a Eva: Sofrerás muito por causa de teus filhos e ficarás debaixo da autoridade do marido.

Dirigindo-se a Adão falou: Preferiste obedecer a voz de tua mulher, seja a terra maldita por tua causa e produza de agora em diante espinhos e abrolhos. Comerás o pão ganho com o suor de teu rosto, até que voltes à terra donde foste tirado, pois és pó e em pó novamente se tornará.

Após esta sentença, Deus fez túnicas de peles para Adão e Eva, e assim vestidos os expulsou do paraíso, a fim de cultivarem a terra. Na porta do paraíso colocou querubins com espadas flamejantes, para que vedassem o caminho da árvore da vida. (Bíblia, 2014)

A própria cultura ocidental contemporânea atribui à mulher a culpa pelo trabalho, e indica que o homem iria trabalhar, como um castigo divino, enquanto que à mulher caberia a função subordinada de cuidado dos filhos e do lar.

2. Discriminação como obstáculo ao princípio da isonomia

Falar em direitos protetivos, ou ainda promocional, da mulher, em especial dentro do âmbito do trabalho e ao mesmo tempo falar sobre igualdade de tratamento e de direitos entre homens e mulheres é tratar da ruptura paradigmática existente na sociedade, mesmo contemporânea.

Inobstante a Constituição Federal tenha estabelecido a igualdade jurídica entre os sexos, se faz imprescindível frisar que se trata de um processo ainda em fase de concretização. Muito embora se fale em avanços sociais e jurídicos em relação à mulher, o certo é que poucos possuem conhecimento e saberiam explicar quais as razões que justificariam uma diferenciação do Direito do trabalho da mulher. Para tanto se faz necessário retornar ao passando, nos projetando até os tempos atuais, resgatando a evolução da legislação trabalhista a e constitucional neste aspecto, para concluir se atualmente tais direitos estão sendo respeitados e qual a tendência para o futuro.

Ainda persiste a necessidade de promover o trabalho da mulher, e de acordo com Bruschini (2006) “cumpre também ao Direito exercer este papel, ainda que seja evidente que apenas o Direito não tem o poder de tornar realidade o ideal de igualdade efetiva entre homens e mulheres.”.

Em 1943, quando criada a Consolidação das leis Trabalhistas, conhecida popularmente por CLT, as mulheres ganharam destaque por ter sido destinado um capítulo específico a proteção de seus direitos. Com a publicação da Constituição Federal de 1988, de fato as mulheres foram inseridas no ambiente de trabalho, igualando-se juridicamente aos homens.

Diante desse contexto, vislumbram-se na atualidade duas situações distintas que serão objeto de pesquisa desse trabalho: o desrespeito aos direitos trabalhistas das mulheres legalmente previstos na legislação trabalhista por parte dos empregadores em decorrência da celeuma instaurada diante do princípio da isonomia de direitos entre os gêneros homem e mulher previsto na Constituição Federal, sob o argumento que seria inconstitucional a existência ou observância de tratamento diferenciado às mulheres no ambiente de trabalho.

Resta claro, a necessidade do reconhecimento jurídico de maior proteção às mulheres no ambiente de trabalho, sem que; contudo, venha a trazer mais

discriminação e sim com a finalidade de alcançar efetivamente a igualdade entre os gêneros.

De acordo com a ONU – Organização das Nações Unidas – existem quatro principais conferências, no âmbito internacional, que foram relevantes para os direitos das mulheres, entre elas destaca-se a quarta conferência, chamada de “Conferência Mundial sobre as Mulheres”, (1995 – China), a qual se acredita foi além das demais, definindo os direitos das mulheres como direitos humanos, comprometendo-se com ações específicas para garantir o respeito desses direitos. (ONU BRASIL, 2013)

Ao longo dos anos, outros importantes documentos foram sendo criados, todos no intuito da inclusão social da mulher no mercado de trabalho, entre outras premissas, em decorrência da busca incessante pela igualdade de direitos ao homem, sendo um dos principais assuntos na Declaração do Milênio, em setembro do ano 2000, que tratou de assuntos de gênero, constando como 3º Objetivo do milênio Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher.

Aliada a ONU, dentro da relação gênero e trabalho, destaca-se o papel da OIT – Organização internacional do Trabalho - criada em 1919 em Genebra (Suíça); Com a elaboração da Declaração dos Direitos e Princípios fundamentais no Trabalho, instituída em 1998, foi determinando a seus Estados Membros o respeito a tais direitos e princípios. Cabe destacar dentro das convenções da referida declaração, a convenção 100 e a convenção 111 , pois ressaltam à questão das disparidades existentes no mercado de trabalho, principalmente entre homens e mulheres. Já a convenção 100 trata da igualdade de remuneração entre os sexos, ao passo que a convenção 111 volta-se para a eliminação de toda e qualquer forma de discriminação, seja ela por sexo, cor, raça e/ou etnia, que possa comprometer a igualdade no emprego ou profissão. (LOPES, 2006)

Os princípios fundamentais que se baseia a OIT desde sua criação em 1919 são os princípios da não discriminação e o da promoção da igualdade, pois servem como base para “promover o trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e de dignidade humana – e são igualmente inerentes aos Objectivos de Desenvolvimento do Milênio.” (OIT, 2007)

Com amparo nestes princípios, conclui-se que todos os trabalhadores têm direito ao trabalho digno. Neste viés, as convenções e recomendações da OIT estabelecem um dos meios de ação mais importantes para a promoção do trabalho igual para homens e mulheres, na medida em que busca melhorar as condições de trabalho e de vida das mulheres e dos homens. Contudo, de acordo com a OIT (2007) “a divulgação de informação relativa a estes direitos constitui um instrumento fundamental para promover a igualdade de gênero. Esta publicação constitui um elemento desse processo de divulgação.”

Poschamann (2005) destaca a participação das mulheres no mercado de trabalho no século XX, mensurando que a força de trabalho da mulher em relação ao do homem é muito inferior, muito embora no ano de 1999, de acordo com dados extraídos do IBGE, o número de mulheres fosse muito superior ao dos homens. Ao passo, o trabalho da mulher é majoritário (superior a 50% do total), tanto no setor de serviço doméstico quanto entre os ocupados sem remuneração.

Pois bem, seguindo a linha de raciocínio, percebe-se que a inserção da mulher no mercado de trabalho, contou com diversos documentos, os quais previam direitos protetivos em decorrência do gênero, além de tratarem da igualdade, principalmente entre homens e mulheres. Inobstante a existência, tanto no plano internacional como nacional de movimentos em busca de tal igualdade, atualmente ainda não se pode afirmar a igualdade dos gêneros, em especial dentro do âmbito trabalhista, o qual será o foco da presente pesquisa, muito embora os dados constantes de organizações específicas, como OIT, vem sempre demonstrando aumento do número de mulheres ocupando seu lugar no mercado de trabalho.

Contudo, cabe ainda a análise do impacto social deste avanço.

3. Necessidade de se distinguir as necessidades peculiares do gênero feminino

A tão venerada igualdade de direito, ao passo que trouxe a mulher para o mercado de trabalho, acarretou-lhe maiores responsabilidades e desgastes, tendo em vista o cotidiano familiar e a ocupação com a casa e filhos. Aliado a este fato,

percebe-se um aumento significativo de trabalho precário, sem observância de qualquer direito protetivo.

A Constituição Federal de 1988, dispõe no art. 5º (BRASIL, 2013):

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;

Contudo, em vários outros dispositivos, a própria Constituição Federal, faz diferenciação quanto a direitos dos homens e das mulheres, a exemplo disso menciona-se o art. 201 e incisos, ao dispor que a mulher poderá se aposentar com idade de cinco anos a menos que o homem. Portanto, constata-se que a própria Constituição Federal distingue homens e mulheres, mas não sem razão.

Lopes (2006), sobre o assunto discorre que:

Ocorre que para o(a) trabalhador(a) poder contribuir, parece evidente, tem de estar trabalhando. E para as mulheres é mais difícil manter uma vida produtiva linear. Especialmente por conta da maternidade, são obrigadas a deixar de contribuir para a Previdência Social, pois têm de se afastar de seus empregos nos anos iniciais da criação dos filhos.

Além da Constituição Federal, a CLT, trata no Título III sobre normas especiais de tutela do trabalho, trazendo em seu terceiro capítulo “Da Proteção do Trabalho das Mulheres”, direitos que se estendem do art. 372 ao 401-B. Entre os direitos específicos das mulheres, cita-se o direito a licença maternidade, e o emblemático intervalo de 15 minutos antes de iniciar a jornada extraordinária.

Diante disso, surgem os questionamentos por parte da sociedade no sentido de que não poderia haver diferenciação de tratamento na relação de trabalho entre os gêneros, diante da igualdade prevista no art. 5º, inciso I da Constituição Federal. Os argumentos são diversos, a quem diga ainda, que tais direitos protetivos, na verdade foram criados como forma de inibir a contratação de mulheres no mercado de trabalho.

Quanto à procedência de direitos especiais às mulheres dentro do trabalho, oportuno transcrever a lição de Bruschini (2006):

Portanto, os dispositivos legais, prevendo maior proteção à mulher, devem ser interpretados como forma de “compensação” à mulher trabalhadora, uma tentativa de promover a igualdade de fato a partir do Direito. Essa é uma interpretação comprometida com a melhora da condição social da mulher, e consciente do árduo caminho percorrido até aqui, e isso a faz mais consistente.

Quanto ao estudo proposto neste artigo, podemos diferenciar o que vem ser a proteção de direitos específicos a mulheres, quando deixou de ser proteção e virou promoção e como, diante dessas figuras jurídicas originou-se a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Lopes (2006) em artigo publicado sobre o Direito do Trabalho das Mulheres: da proteção a promoção, esclarece que “até a Constituição de 1988, o Ordenamento Jurídico Brasileiro tendia por somente “proteger” o trabalho da mulher, o que perpetuou a discriminação da mulher no mercado de trabalho”.

Em verdade, se trata de uma maneira de discriminação bastante particular, como nos explica Lopes *apud* Barrere Unzueta (2006):

Las mujeres como grupo discriminado presentan asimismo otro rasgo específico y es que, aun siendo discriminadas como grupo, socialmente no constituyen ninguna minoria 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 esta revestido de un carácter “benigno”; en otros términos, se trata de una discriminación que para ser considerada tal, necesita romper con roles y estereótipos asignados a las mujeres con un pretendido afán protector y diferente hacia su especial naturaleza.

Nesse sentido, seriam consideradas “protetivas” as normas que proibiam a mulher de realizar horas extras ou de trabalhar no período da noite.

Entretanto, conforme destaca Lopes (2006) trataria de um falso benefício; pois o trabalho do homem também era demasiadamente explorado; entretanto não foram criadas normas e providências semelhante a estes, o que vem a corroborar no sentido de que o interesse de proteger “não era mais que recordar o verdadeiro lugar da mulher na sociedade de então (em casa, cuidando da família)”.

De outro lado, ressalta Lopes (2006), de que não existindo normas de proteção ao direito do trabalho da mulher, “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.”. logo, essa mudança social poderia por em risco a a autoridade do homem/marido dentro da estrutura familiar.

Assim, sob este ponto de vista, o que se vislumbra que não houve a intenção de proteção dos direitos do trabalho da mulher, e sim a proteção da estrutura familiar, isto é a mulher na condição de esposa. Em verdade o que se objetivou foi a conservação da estrutura familiar patriarcal.

Dentro desse contexto, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, efetivamente deixaram-se de lado falsos direitos protecionistas no âmbito do direito do trabalho às mulheres e passou-se então a direitos promocionais.

Lopes (2006) menciona algumas alterações legislativas, dentre elas destaca-se: a) o abandono do princípio de “proteção da mulher”, mediante revogação de normas falsamente protetivas (Leis 7855/89 e 10244/01); 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 9029/95 e 9799/99).

Em decorrência das inúmeras alterações legislativas, é que se pode passar a entender que o direito do trabalho da mulher, deixou de ser somente protetor e passou a ser também promocional. Nesse sentido cita-se, o Código Civil de 2002, que abole a noção de chefia da sociedade conjugal, (artigo 1567). Além disso, a expressão “pátrio poder” é substituída por “poder familiar”. Dentro desse contexto, destaca Lopes (2006) que:

“a finalidade do casamento deixa de ser a constituição da família, para ser definida como meio para estabelecer comunhão plena de vida (artigo 1511). As uniões estáveis são declaradamente reconhecidas (art. 1723), quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada.”

SCOTT inicia um de seus artigos sobre a igualdade de gêneros, fazendo uma série de questionamentos, os quais se utiliza para concluir este estudo:

Será que a igualdade exige as mesmas condições para todos, seja qual for o seu sexo? Quando é que instalações separadas – como na Citadel ou no Instituto Militar da Virgínia – são prejudiciais (como considerou a Suprema Corte no ano passado)? E quando é que elas são vantajosas, como insistem as defensoras das prestigiosas faculdades de mulheres ou as fundadoras da Escola para Meninas no Harlem? A questão de onde e de como reconhecer grupos de identidade e de quando ignorá-los também se estende aos espaços econômicos e políticos. O fato de se considerar a gravidez como uma desvantagem nos planos de saúde coloca as mulheres em pé de igualdade com os homens no local de trabalho ou desvaloriza uma experiência (e função social) que é exclusiva das mulheres?

CONCLUSÃO

A pesquisa teve como finalidade abordar o tema sobre a legalidade do tratamento diferenciado às mulheres à luz dos direitos trabalhistas, fazendo uma reflexão sobre o que vem ser a igualdade, assim como, se estes direitos específicos das mulheres são de proteção, promoção, ou ainda, forma de discriminação.

De acordo com a proposta de estudo ofertada, é permitido concluir que na atual cultura há um forte posicionamento quanto aos papéis a serem desempenhados pelos gêneros, que se prolongam a gerações.

Não obstante, mesmo que de forma lenta, houve alterações significativas no campo dos direitos trabalhistas das mulheres, passando por uma evolução histórico-cultural notadamente no Século XX, que parece haver se culminado com a Constituição federal de 1988, substituindo aqueles falsos direitos protetivos em direitos promocionais.

De qualquer forma, não se pode olvidar, que mesmo fazendo uma interpretação das regras jurídicas relativo à condição da mulher, deve-se ainda considerar as implicações dentro de um contexto social.

Isso se deve ao fato de que no plano do ser, a mulher encontra dificuldades em razão de que suas atividades laborativas se somam a outras atividades (não trabalhistas) que se vê obrigada a desempenhar, causando-lhe um maior desgaste físico e psíquico.

Faz-se, portanto, necessário refletir sobre a realidade apresentada, a fim de se buscar a maior concretização da isonomia, com o reconhecimento jurídico de

uma maior proteção e promoção às mulheres no ambiente de trabalho, com a finalidade de alcançar efetivamente a igualdade de gênero.

REFERÊNCIAS

BÍBLIA. Disponível em:

http://salmos.a77.com.br/bibliasagrada/passagem_da_biblia_2.php. Acesso em 25 de outubro de 2014.

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.htm. Acesso em: 12 out. 2013

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. ACESSO EM 12 OUT. 2013

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.**

Cadernos de Pesquisa, 37(132), 537-572, 2007. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 14 out. 2013

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa. 2. ed. SP: Atlas, 1991.**

Disponível em: <<http://www.scribd.com/doc/40235226/Como-Elaborar-Projetos-de-Pesquisa-Livro>> Acesso em: 14 nov. 2010.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **O Direito do Trabalho da mulher: da proteção à promoção.** *Cadernos Pagu*, [online]. 2006, n.26, pp. 405-430. ISSN 0104-8333.

Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf> . Acesso em: 11 out. 2013.

NEVES, Magda de Almeida. PEDROSA, Célia Maria. GÊNERO, FLEXIBILIDADE E PRECARIZAÇÃO: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, jan./abr. 2007. Disponível em: www.scielo.br . Acesso em: 24 abril 2014

OIT. O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero.

Segunda Edição 2007. Disponível em www.oitbrasil.org.br . Acesso em 24 abril 2014

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **A ONU e as Mulheres.**

Disponível <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-mulheres/>. Acesso em: 14 out. 2013

POCHMANN, Márcio . **Emprego e custo do trabalho feminino no Brasil no final do século xx.** Questionando um mito: Custos do trabalho de homens e mulheres

Secretaria Internacional do Trabalho Brasil Laís Abramo (Ed.) 2005. Disponível em www.oitbrasil.gov.br . Acesso em 24 abril 2014

RAQUEL DINIZ GUERRA. **MULHER E DISCRIMINAÇÃO**. Belo Horizonte 2006. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito Público da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais Orientador: Álvaro Ricardo de Souza Cruz. Disponível em: http://server05.pucminas.br/teses/Direito_GuerraRD_1.pdf. Acesso em 16 de abril de 2014.

SCOTT, Joan W. **O enigma da igualdade**. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 13, n.1, p. 11-30, . <http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf>. Acesso em 12 out. 2013