

IGUALDADE DE GÊNERO: UM INTERESSE DA CLASSE TRABALHADORA?

GENDER EQUALITY: A WORKING CLASS INTEREST?

Tiago Fogaça Rodrigues¹, Eduardo Milléo Baracat²

O presente estudo investiga a desigualdade de gênero nas relações de trabalho. Pesquisa-se a discriminação de gênero e o contexto dessa discriminação no Brasil, sobretudo nas relações de trabalho e as previsões relacionadas ao tema no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, analisa-se o papel da negociação coletiva com o fito de observar sua utilidade para combater a desigualdade de gênero nas relações de trabalho, enfrentando sua definição e o papel do sindicato. Leva-se em consideração as vicissitudes enfrentadas pelas entidades sindicais, sobretudo profissionais, frente à oposição do capital fortemente organizado e empoderado pela globalização e movimentos neoliberais. O trabalho, por fim, esquadrija as contribuições dos instrumentos coletivos de trabalho para a igualdade de gênero nas relações laborais, vigentes durante o ano de 2019, especificamente no âmbito das categorias profissionais dos professores, no Estado do Paraná, e dos bancários e financeiros, em Curitiba e Região.

Palavras-Chave: Igualdade de Gênero; Discriminação de Gênero; Relações de Trabalho; Negociações Coletivas; SINPROPAR; SEEB Curitiba.

This work investigates gender inequality in labor relations. The evolution of equality is approached under the perspectives of active value, of the underlying principle, and as a fundamental right. This work also researches on gender discrimination and the context of this discrimination in Brazil, especially in labor relationships and forecasts related to the theme in the Brazilian legal system. Furthermore, the role of collective bargaining is analyzed in order to observe its utility to combat gender inequality in labor relations, facing its definition and the role of the union. Not forgetting to consider the vicissitudes faced by union entities, above all, professionals, in the face of the opposition of capital strongly organized and empowered by globalization and neoliberal movements. Finally, the work examines the contributions of collective work instruments to gender equality in labor relations, valid during 2019, specifically within the professional categories of teachers in the State of Paraná, and of bankers and financiers, in Curitiba and its metropolitan region.

Keywords: Gender equity; Gender Discrimination; Labor Relationships; Collective Bargaining; SINPROPAR; SEEB Curitiba

¹ Mestre em Direito pela Unicuritiba (Paraná) (2020). Possui graduação em Administração pela Faculdade do Norte Pioneiro (Paraná) (2009), graduação em Direito pela Faculdade Estácio de Curitiba (Paraná) (2017). É Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2018), em Direito do Consumidor pela Faculdade Única de Ipatinga (Minas Gerais) (2019) e em Direito Administrativo pela Faculdade Futura (São Paulo) (2019); Atualmente é advogado vinculado à Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional do Paraná e é Analista na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Superintendência Estadual do Paraná.

² Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (2002); Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal do Paraná (1995); Diplôme Supérieur de l'Université - Droit du Travail & Sécurité Sociale pela Université Panthéon-Assas/Paris II (1998). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1987). Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba, desde 03/06/2002. Coordenador Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2016/2017). Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA. Realizou estágio Pós-Doutoral na Universidade de Coimbra (2016-2017). Tem experiência em: Direito do Trabalho. Relações Sociais. Empresa e Cidadania no universo do Direito do Trabalho.

INTRODUÇÃO

"Desigualdade entre homens e mulheres no trabalho quase não caiu em 27 anos, diz OIT." Essa foi a manchete da notícia que retrata a desigualdade de gênero nas relações de trabalho em nível mundial publicada em 6 de março de 2019 pela Agência EFE na página do G1 (EFE, 2019, s.p.).

As sociedades que reconhecem maior diversidade entre seus cidadãos e cidadãs experimentam um progresso mais durável, conforme reconheceu o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos do Homem, em 2006.

O princípio da diversidade é um real instrumento de inclusão e deve nortear políticas públicas e privadas que buscam a efetivação da igualdade material entre os integrantes de minorias, seja em relação ao gênero, a cor, a idade, a deficiência e a orientação sexual, dentre outras.

A igualdade de gênero encontra-se no programa constitucional brasileiro, seja, como objetivo fundamental da República, conforme dispõe o art. 3º, IV, da Constituição, ao vedar qualquer forma de discriminação, inclusive em razão de sexo, na promoção do bem de todos, seja, especificamente, como Direito Fundamental, de acordo com o art. 5º, I que reconhece a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, nos termos da Constituição (BRASIL, 1988, s.p.).

A Constituição brasileira, no seu programa relativo à igualdade de gênero, ainda, prevê a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei" (art. 7º, XX), como também veda a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil (art. 7º, XXX) (BRASIL, 1988, s.p.).

A CLT, por sua vez, dispõe de um capítulo que cuida especificamente de medidas de proteção do trabalho da mulher, como forma de reduzir a desigualdade vivenciada em relação aos homens no âmbito da relação de emprego (BRASIL, 1943, s.p.).

Relevante pontuar, ainda, a Lei nº 9.029/1995 que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, dentre outros (BRASIL, 1995, s.p.).

Apesar de um amplo repertório de medidas legais que preveem eliminar as formas de discriminação da mulher, em especial frente ao empregador, a abstração e generalidade da lei, dificulta, muitas vezes, a concreção das garantias reconhecidas legalmente, carecendo de complementariedade que só pode ser realizada pelos atores sociais envolvidos.

A negociação coletiva, enquanto mecanismo de pacificação social, por meio do qual, os sindicatos de trabalhadores e de empregadores, ou as empresas diretamente, buscam solucionar conflitos existentes no espaço das categorias representadas, mostra-se útil para avanços no âmbito da igualdade de gênero nas relações de trabalho.

A despeito de a Reforma Trabalhista perpetrada pela Lei nº13.467/2017 haver restringido dos sindicatos, principalmente dos trabalhadores, a principal fonte de financiamento de suas atividades reivindicativas, a negociação coletiva ainda se mostra eficaz com instrumento

legal de melhoria das condições de vida de trabalhadoras e trabalhadores (BRASIL, 2017, s.p.).

Busca-se, nesse estudo, investigar em que medida a negociação coletiva tem sido instrumento eficaz para a concreção de garantias legais, sobretudo em relação à igualdade de gênero.

Com o objetivo de enfrentar essa problemática analisaram-se convenções coletivas celebradas pelo Sindicato dos Professores no Estado do Paraná (SINPROPAR) e pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região, registradas na Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, com vigência de 01/01/2019 a 01/01/2020.

Antes da análise dos textos convencionais, analisam-se as características da discriminação de gênero no Brasil, ao longo do Século XX, sob a perspectiva da igualdade de gênero enquanto interesse da classe trabalhadora.

1 CARACTERÍSTICAS DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO BRASIL, AO LONGO DO SÉCULO XX

Convém trazer à luz que, desde a colonização brasileira, a mulher sempre compôs a massa de mão de obra, sobretudo mais pobre e escrava. Entretanto, o modelo de família patriarcal, que exercia seu poder e influência no Estado, Igreja e outras instituições sociais e econômicas, contribuiu de forma decisiva para manter a mulher coadjuvante, e o homem, protagonista, com repercussões, inclusive, nas liberdades da mulher, como a sexual (GEARA; BOTH, 2016, p. 108-112).

Importante frisar que a diferença de gênero limitadora do exercício pelas mulheres de suas liberdades, inicia-se no próprio Código Civil de 1916 – tido como a Constituição da vida privada dos brasileiros –, que restringia o acesso da mulher ao emprego e à propriedade. O art. 6º, inciso II, por exemplo, reputava a mulher casada relativamente incapaz a certos atos, enquanto os arts. 233 e 242 atribuíam ao marido a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, além do direito de autorizar – ou não – o exercício de profissão pela mulher; alienar, ou gravar de ônus real, os imóveis de seu domínio particular, qualquer que fosse o regime dos bens; aceitar ou repudiar herança ou legado (BRASIL, 1916, s.p.).

Ainda, o art. 178 do mesmo diploma legal autorizava o marido, no prazo de dez dias, contados do casamento, propor ação para anular o matrimônio contraído com mulher já deflorada (BRASIL, 1916, s.p.).

Outro exemplo de lei que discriminava a mulher era o da antiga redação do art. 215, do Código Penal, vigente até 2009, que tratava do crime de violação sexual mediante fraude, e fazia referência expressa à vítima como mulher honesta e à mulher virgem, como se somente algumas mulheres devessem ter sua liberdade sexual protegida pela ordem jurídica (BRASIL, 1940, s.p.).

Somente a partir da década de 1960 é que a mulher se viu mais valorizada socialmente. Nessa época, quando já não se exigia a autorização marital para assinar o contrato de trabalho, entrou em vigor o Estatuto da Mulher Casada e o acesso da mulher à educação foi facilitado. Somente nesse período a mulher passou a ocupar cargos na área da medicina, advocacia, odontologia, cargos públicos etc. Em 2009, a

mulher já representava 49,7% da população ativa brasileira (GEARA; BOTH, 2016, p. 113-116).

O exemplo acima serve para destacar que, muitas vezes, "o direito subordina as mulheres" (BERNER, 2017, p. 33) e a quão limitadora de oportunidades femininas podem ser as leis que, muitas vezes, atuam com o claro objetivo de limitar ou reduzir o protagonismo social da mulher.

É importante destacar que as leis de caráter protecionista em relação às trabalhadoras são pautadas nos princípios "da fragilidade feminina, da defesa da moralidade, da proteção à prole e da natural vocação da mulher ao lar, assim como do caráter complementar do salário da mulher, fundamentando-se em um ideal de família patriarcal" (MELO; SOARES; BANDEIRA; 2017, p. 67).

Ademais, os próprios termos legais usados para "proteger" a mulher, caracterizavam uma limitação do próprio ordenamento jurídico.

Considerando que o Direito regula um fato social, pode-se compreender que essa linguagem se relaciona com as práticas sociais em geral, sendo que ainda é possível de se encontrar esse discurso no Direito e na sociedade (MASSMAN; BRASIL, 2017, p. 47-63).

Todavia, com esses exemplos supracitados do ordenamento jurídico brasileiro, percebemos que tão importante quanto demonstrar o subjugo das mulheres na sociedade por meio da legislação é a compreensão de que toda e qualquer conquista feminina no campo legislativo veio acompanhada de pressão, luta e resistência para que, de alguma forma, houvesse o recuo masculino (KARNAL, 2018, 30 min - 33 min).

Sem pretender traçar um longo histórico de legislações ao longo de todo o período, parece ganhar bastante importância o contexto em que as alterações ocorreram para se chegar às previsões atualmente positivadas no ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, é preciso compreender que o movimento feminista brasileiro, surgiu no início da segunda metade do século XX, porém, sem grandes marcos sociais. Esse movimento, todavia, foi sufocado com o golpe militar de 1964, com a instauração de uma ditadura intolerante aos movimentos que representassem qualquer ameaça à ordem social que se propunha manter. Assim, durante o período da ditadura militar os movimentos sociais, incluindo o movimento feminista e os sindicais, concentraram bastante energia na busca na redemocratização (GOSDAL, 2003, p. 137-155).

Isso é importante para compreender que as mulheres brasileiras, ainda que não em sua maioria, buscaram estar ligadas a movimentos sociais, políticos e sindicais, o que favoreceu a discussão acerca da segregação e do direito de igualdade entre homens e mulheres.

A partir de 1979, propiciou-se um ambiente para discussão acerca da mulher, sendo que a pauta passou a ser defendida por sindicatos, movimentos feministas, partidos políticos etc. (GOSDAL, 2003, p. 137-155). O período foi marcado pela reestruturação do sindicato no Brasil no final do ciclo grevista, do ABC Paulista – as três cidades que, originalmente, formavam a região da grande São Paulo, sendo elas: Santo André (A), São Bernardo do Campo (B) e São Caetano do Sul (C); são, portanto, as iniciais dos nomes dos três santos – de 1978 a 1980, o que trouxe para os empregados um certo progresso social em relação aos arrochos salariais e flexibilizações sofridas durante a década de 1970. Por esse

motivo, o citado ciclo grevista despertou na classe operária um maior engajamento sindical, com um aumento da visão crítica da massa (ALVES, 2000, p. 104-132).

Assim, durante o processo de redemocratização do país, houve espaço para a discussão de temas importantes como o combate à discriminação e a promoção da igualdade de gênero, bem como foram criadas instituições governamentais voltadas à questão da mulher. No campo, a mobilização feminina não foi diferente, tendo a Pastoral da Terra contribuído para a formação de grupos de mulheres que buscavam reconhecimento de seus direitos e denunciavam a segregação existente (GOSDAL, 2003, p. 137-155).

Esse contexto favoreceu para que vários direitos de igualdade entre homens e mulheres fossem consagrados pela Constituição de 1988, sendo importante registrar que, durante a constituinte, grupos feministas se fizeram representar para que sua pauta fosse ao menos discutida, trazendo inequívoco avanço legislativo (GOSDAL, 2003, p. 137-155).

O avanço legislativo, entretanto, não foi responsável pela inserção da mulher do mercado de trabalho, mas, sim, a precária condição das famílias brasileiras, que, em muitos casos, dependiam apenas do salário do homem que se tornara insuficiente em razão das sucessivas crises econômicas.

Mesmo assim, a inclusão da mulher no mercado de trabalho brasileiro ocorreu de maneira desigual, já que a grande maioria não possuía qualificação e se propunha a trabalhar por menores salários. Diante da escassez de mão de obra masculina barata, a mulher foi vista como alternativa mais dócil aos olhos do empregador, tendo preferência para ocupar postos de baixa remuneração e corroborando a manutenção do controle da mão de obra e sistema de produção pelo empregador (GOSDAL, 2003, p. 137-155). Em outras palavras, na década de 1980, embora existisse um contexto de "plena afluência das mulheres ao mercado de trabalho, suas dificuldades de ascensão já eram demarcadas pela extrema desigualdade salarial entre os sexos, agravada pela ausência de políticas públicas" (MELO; SOARES; BANDEIRA; 2017, p. 70).

Assim, é possível compreender que "a empregabilidade feminina se ampliou [...] em face de as mulheres terem estado historicamente sujeitas às condições de opressão, exploração e subalternidade" (BERTOLIN; FREITAS, 2017, p. 85). Isso se explica porque, com a implementação do toyotismo nas empresas, ampliaram-se as relações precárias de trabalho como, por exemplo, a subcontratação, a contratação temporária e a contratação por período parcial. Com isso, houve uma absolvição da mão de obra feminina pelo capital, pois ela estaria mais disposta a se submeter a esse tipo de relação contratual, principalmente por não dispor da mesma mobilidade que os homens para buscar outro trabalho, seja por serem também responsáveis pelo trabalho doméstico, seja pelos períodos de afastamento do mercado de trabalho em virtude da maternidade (BERTOLIN; FREITAS, 2017, p. 85-89).

Ainda, é importante demonstrar os reflexos da discriminação legal no contexto da discriminação de gênero no Brasil, sobretudo, no que se refere aos problemas nas relações de trabalho, visto que, apesar de mitigada a discriminação no plano formal, persistem inúmeras situações de discriminação real.

Com efeito, nas últimas décadas, as mulheres têm ocupado massivamente o mercado de trabalho e o perfil dos

cargos ocupados por elas tem se alterado. Isso se coloca como um desafio ao Direito do Trabalho, sobretudo ante a necessária igualdade material, em termos de oportunidades e de conciliação com a vida familiar (RAMALHO, 2003, p. 215-217).

Visualiza-se a questão da desigualdade de gênero sob a perspectiva de que, conquanto as lutas política e social das mulheres focarem na busca de maior igualdade de oportunidades e de salários, "esta busca está diretamente relacionada com a distribuição mais equitativa na distribuição dos afazeres domésticos e de cuidado" (MELO; SOARES; BANDEIRA; 2017, p. 80).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil, as mulheres dedicam, em média, 18,1 horas semanais aos "cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos" (IBGE, 2018, p. 1). Os homens, 10,5 horas semanais. Por outro lado, as mulheres recebem, em média, 23,5% a menos que os homens no mercado de trabalho, a despeito de possuírem maior índice de formação superior e frequência escolar no ensino médio (IBGE, 2018, p. 1).

Além disso, conforme o Índice Global da Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial de 2019, o Brasil ocupa a nonagésima segunda posição, sendo o vigésimo segundo dentre os vinte e cinco países da região da América Latina. O índice analisa a desigualdade relativa às áreas de saúde, educação, trabalho e política (PRESSE, 2019, s.p.) Ou seja, "[o]s números da desigualdade apontam que há uma lacuna no funcionamento jurídico que impede a concretização da igualdade expressa no art. 5º da Constituição" (MASSMANN; BRASIL, 2017, p. 49).

Outro fato a ser considerado nesse contexto é o do assédio moral no ambiente de trabalho que afeta mais as mulheres do que os homens. Embora não se possa afirmar com precisão a existência de um perfil padrão de vítima, Adriane Reis de Araújo faz a correlação entre a mulher e o assédio moral, bem como a partir de levantamento de dados atribui essa correspondência à questão cultural. Araújo analisa a pesquisa de Margarida Barreto que, em nível nacional, fez um levantamento junto à indústria química, plástica, farmacêutica, de cosméticos e similares e constatou a prevalência das mulheres entre as vítimas de assédio moral, com sessenta e cinco pontos percentuais. Da mesma forma, ela considera uma pesquisa da UNICEF (United Nations International Children's Emergency Fund) que conclui que 80% dos brasileiros admitem, em nossa sociedade, tratamento desigual entre homens e mulheres. Ela também se baseia na conclusão de uma pesquisa nacional realizada pelo Sindicato dos Bancários: quando o assédio moral tem cunho pessoal, as mulheres relatam ter passado por situações mais constrangedoras que os homens (ARAÚJO, 2007, p. 122-130).

Essa constatação evidencia o problema da igualdade de gênero enfrentada pelo Direito, pois apesar de existirem vastas ferramentas no ordenamento jurídico brasileiro, a eficácia delas nem sempre pode ser verificada com a mesma nitidez.

2 VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 representa a manifestação histórica de que se

consolidou, no plano universal, "o reconhecimento dos valores supremos da igualdade, da liberdade e da fraternidade entre os homens, como ficou consignado em seu artigo 1º" (COMPARATO, 2003, p. 223).

Embora se trate, tecnicamente, de uma recomendação, reconhece-se atualmente que "a vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana, exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não" (COMPARATO, 2003, p. 224).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos fomentou diversos diplomas internacionais e nacionais que buscam a concreção da igualdade de gênero.

No âmbito da proteção do trabalho das mulheres, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou diversas Convenções, ratificadas pelo Brasil: Convenção nº 3, de 1919, relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade); Convenção nº 4, 1919, relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres; Convenção nº 41, de 1934, relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres; Convenção nº 89, de 1948 relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria; Convenção nº 100 de 1952, relativa à Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor; Convenção nº 103, de 1952, relativa ao Amparo à Maternidade (BRASIL, 2019b, s.p.).

A OIT, ainda, promulgou a Convenção 111 da OIT, que embora não trate especificamente da proteção do trabalho da mulher, proíbe a utilização de critérios fundados na raça, cor, gênero, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social para distinguir, excluir ou estabelecer preferência para "destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão". A Convenção prevê ainda o dever dos Estados Membros de formular e aplicar políticas destinadas à promoção da "igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego" (BRASIL, 2019b, s.p.).

No mesmo sentido, a Convenção 117 da OIT, que trata da política social e prevê "a supressão de todas as formas de discriminação contra trabalhadores, em razão de raça, cor, sexo, crença, filiação a uma tribo, ou sindicato" (BRASIL, 2019b, s.p.).

Também é importante lembrar do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 591/1992, que, no art. 3º, assevera o compromisso de se "assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais enumerados" no referido pacto (BRASIL, 1992a, s.p.).

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 1966, introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 592/1992 (BRASIL, 1992b, s.p.), "fala de proteção igual e eficaz contra toda discriminação", inclusive aquelas ocorridas em razão do gênero (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 925).

Na mesma linha, ainda no âmbito do Direito Internacional, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra Mulheres, de 1974, introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 4.377/2002, segundo a qual:

"(...) a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo" (BRASIL, 2002, s.p.).

Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra Mulheres prevê, ainda, implementação da igualdade material em seu art. 11, visando a assegurar em condição de igualdade os direitos relativos ao emprego para homens e mulheres, sendo que, conforme seu art. 4º, § 2º, não são consideradas discriminatórias as medidas destinadas à proteção da maternidade, evidenciando a permissão para a implementação de medidas protetivas (BRASIL, 2002, s.p.).

Nesse ponto é relevante pontuar que o STF atribuiu status hierárquico de norma supralegal para os tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil anteriormente à promulgação da Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004 que introduziu o § 3º, do art. 5º da Constituição de 1988. Para o STF, os tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil antes do advento da EC nº 45/2004, que tiveram sua aprovação em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, ocupam um lugar acima da lei e abaixo da norma constitucional na hierarquia das normas (STF, 2009):

"Por conseguinte, parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de supralegal aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de supralegalidade". "Em outros termos, os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana" (STF, 2009, p. 49).

Na esfera constitucional, o art. 1º, III, prevê ser a dignidade da pessoa humana um fundamento do Estado democrático de direito, sendo que em seu art. 3º, IV, a Constituição estabelece ser objetivo fundamental da República brasileira, a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, gênero, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Ademais, o art. 3º, III, estabelece o objetivo de reduzir as desigualdades sociais (BRASIL, 1988, s.p.).

Ainda, o art. 5º da Constituição consagra o princípio da igualdade formal, ao dispor a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Nessa mesma toada, o art. 7º, XX da Lei constitucional prevê a proteção ao mercado de trabalho da mulher, sendo que no mesmo artigo, no inciso XXX, ainda estabelece a proibição de diferença salarial, de

exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de gênero, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988, s.p.).

Frise-se, também, o art. 226, § 5º da Constituição, que trata da família, estabelece a igualdade no exercício dos direitos e deveres da sociedade conjugal pelo homem e pela mulher (BRASIL, 1988, s.p.).

Saliente-se que são inválidas as convenções e acordos coletivos de trabalho que atentem contra essa garantia, por força do art. 611-B, XV da CLT (BRASIL, 1943, s.p.). Ademais, não se encontra na Constituição e nas normas internacionais vigentes no Brasil "a ideia de negociação coletiva trabalhista como veículo para a precarização de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas" (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 215-216), sobretudo porque o poder da negociação coletiva não é "absoluto, incontrolável e avassalador" (DELGADO, 2019, p. 1.685), encontrando ele um limite na ética inerente "às próprias conquistas firmadas pela Constituição da República, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro e pela legislação heterônoma estatal da República Federativa do Brasil" (DELGADO, 2019, p. 1.685).

Nesse sentido, apesar de o contexto histórico-social empurrar as relações de trabalho para a precariedade, as normas que circundam o direito de negociação coletiva parecem apontar para a necessidade de progresso social dos trabalhadores, não estando em consonância com o ordenamento jurídico brasileiro, nesse caso, cláusulas de ACT e CCT que restrinjam a proteção da mulher no mercado de trabalho.

No âmbito infraconstitucional, destaca-se a Lei nº 9.029/1995, art. 1º, que veda "qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo" (BRASIL, 1995, s.p.).

A referida lei, além da proibição de práticas discriminatórias, também "[p]roíbe a exigência de atestados de gravidez e de esterilização [...] para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho" (BRASIL, 1995, s.p.), caracterizando, conforme seu art. 2º, como crime "a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez" (BRASIL, 1995, s.p.), bem como "a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigação à esterilização genética" (BRASIL, 1995, s.p.) ou, ainda, a "promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde" (BRASIL, 1995, s.p.).

Há, no entanto, a possibilidade de exigência do exame de gravidez para a manutenção do emprego, sobretudo porque a previsão constitucional que garante a estabilidade da empregada gestante visa a proteção do nascituro, antes da proteção da mãe. Tal conduta não configuraria uma discriminação, mas ao contrário disso, favoreceria a proteção da maternidade (GOSDAL, 2003, p. 106). Nesse mesmo sentido, é a interpretação dada por Luciano Martinez, segundo a qual não há impedimentos quanto à solicitação do exame de gravidez, visto que a medida "preveniria litígios e funcionaria como uma fórmula que permitiria a manutenção da trabalhadora no emprego" (MARTINEZ, 2019, p. 828).

Ainda quanto à vedação da discriminação da mulher, o art. 373-A da CLT dispõe sobre a possibilidade de se estabelecer regras para "corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho" (BRASIL, 1943, s.p.), portanto, "é vedado [...] publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo [...] ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir" (BRASIL, 1943, s.p.). É vedado também, conforme o referido artigo, "recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo [...], situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível" (BRASIL, 1943, s.p.); ou ainda, "considerar o sexo [...]ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional" (BRASIL, 1943, s.p.).

Na mesma linha de proibições, condissera-se vedado "exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego" (BRASIL, 1943, s.p.); bem como "impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo [...], situação familiar ou estado de gravidez" (BRASIL, 1943, s.p.); além de "proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias" (BRASIL, 1943, s.p.).

No entanto, o disposto no art. 373-A da CLT não impede o temporário estabelecimento de medidas que visem criar "políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher" (BRASIL, 1943, s.p.).

Já o art. 390-B da CLT prevê que "[a]s vagas dos cursos de formação de mão de obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos" (BRASIL, 1943, s.p.). No art. 390-C, do mesmo diploma, está previsto que "[a]s empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra" (BRASIL, 1943, s.p.) e, ainda, o art. 390-E da CLT assevera a possibilidade de a pessoa jurídica associar-se à instituição "de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais" (BRASIL, 1943, s.p.). Além disso, prevê "firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher" (BRASIL, 1943, s.p.).

É importante, ainda, mencionar o art. 392, § 4º, II da CLT que dispõe sobre o direito de "dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares" (BRASIL, 1943, s.p.).

Essas previsões legais autorizam a complementariedade da proteção da mulher, por meio de negociações coletivas que abranjam, pontualmente, situações de discriminação de gênero no âmbito das empresas.

Essas previsões foram introduzidas na CLT pela Lei nº 9.799/1999, que contribui para a efetivação da igualdade de

gênero nas relações de trabalho, aproximando a legislação pátria às previsões internacionais acerca do tema. Como ponto relevante e polêmico dessa lei – que se revela como verdadeira limitação do poder diretivo do empregador, bem como do seu direito de proteção patrimonial – destaca-se a vedação da revista íntima que fere a imagem, a privacidade e a intimidade da mulher (BRASIL, 1999, s.p.).

O TST, entretanto, admite a revista de bolsas, sacolas e mochilas de empregadas, vedando apenas a revista em que haja contato físico, ou exposição do corpo da mulher (TST, 2017; TST, 2018), conforme já decidido:

"I - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS DA EMPREGADA. AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. 1. O entendimento da relatora é no sentido de que bolsas, sacolas e mochilas dos empregados constituem extensão de sua intimidade, sendo que a sua revista, em si, ainda que apenas visual, é abusiva, pois o expõe, de forma habitual, a uma situação constrangedora, configurando prática passível de reparação civil (arts. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal). 2. Entretanto, o entendimento prevalecente nesta Corte é de que a revista visual de bolsas e demais pertences, de forma impessoal e indiscriminada, não constitui ato ilícito do empregador. Precedentes da SBDI-1. 3. No caso concreto, o acórdão do Tribunal Regional consignou que as revistas realizadas nas bolsas e sacolas da reclamante eram apenas visuais, o que torna indevida a indenização. Violação demonstrada. Recurso de revista conhecido e provido" (TST, 2017). "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA COM TOQUE NO CORPO DOS EMPREGADOS. Quanto à configuração do dever de indenizar, a Turma Regional, soberana na análise de fatos e provas (Súmula 126 do TST) com base na prova testemunhal, registrou que os representantes da empresa tomadora ofendiam os empregados da prestadora, bem como a própria prestadora ofendia a honra dos seus empregados, quando os revistava no final do expediente. No particular, consta do acórdão não se tratar de simples revista visual e impessoal, mas sim de revista íntima, na qual os empregados eram obrigados a mostrar partes do corpo e havia toques na região da barriga por parte dos prepostos encarregados do aludido procedimento de revista. Assim, constata-se ter a lide sido decidida com fundamento no princípio da persuasão racional, inserto no artigo 131 do CPC de 1973, valorando a prova dos autos (testemunhal), não sob o enfoque do ônus da prova. Incólumes os arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC de 1973. No tocante à responsabilização da tomadora pela indenização, a Turma Regional reconheceu que há duplo motivo para tanto, cada um suficiente, per si, para a manutenção da responsabilidade, quais sejam: a) representantes da própria tomadora dos serviços ofendiam os empregados da prestadora; b) a responsabilidade subsidiária do tomador é ampla, abrangendo também as indenizações por danos morais. Ocorre que a recorrente apenas se insurge quanto ao segundo motivo, deixando de impugnar o primeiro. Incidência da Súmula 422 do TST. Por fim, quanto ao valor arbitrado a título de reparação por dano moral, este somente pode ser revisado na

instância extraordinária nos casos em que vulnera os preceitos de lei ou Constituição os quais emprestam caráter normativo ao princípio da proporcionalidade. Considerando a moldura factual definida pelo Regional, e insusceptível de revisão (Súmula 126 do TST), o valor atribuído (R\$ 5.000,00) não se mostra irrisório ou excessivamente elevado a ponto de se o conceber desproporcional. Recurso de revista não conhecido" (TST, 2018).

Deve-se considerar que pelo fato de as normas protecionistas terem o potencial de criar um estigma em torno das mulheres é que há, em parte da bibliografia revisada, um posicionamento mais conservador, como o de Octávio Bueno Magano, no sentido de que se deve prevalecer o princípio da não discriminação nas relações de trabalho com exclusão até mesmo da discriminação positiva. Para ele, "as normas protecionistas só se justificam em relação à gravidez e à maternidade, devendo as demais ser abolidas, sobretudo quando engendrarem a possibilidade de discriminação" (MAGANO, 1992, p. 100).

Assim, sem pretender reduzir a complexidade da luta sindical às cláusulas relacionadas à gravidez e à maternidade, este artigo expõe essas cláusulas, para evidenciar o potencial contributivo das negociações coletivas, até mesmo quando se parte de uma visão menos progressista.

3 A IGUALDADE DE GÊNERO ENQUANTO INTERESSE DA CLASSE TRABALHADORA

O contexto social e histórico brasileiro aponta para uma necessidade de se buscar a igualdade de gênero nas relações de trabalho, visto existirem diferenças históricas e uma cultura estereotipada que impedem a mulher de alcançar o mesmo patamar que os homens nos postos de trabalhos.

A partir das crises de 1990, que combaluiu principalmente os países emergentes, dentre os quais o Brasil, intensificou-se processo de enfraquecimento da atuação sindical na busca de melhorias das condições de vida dos trabalhadores. Em decorrência, houve redução de negociações de cláusulas de natureza econômica (ex.: aumento salarial), pois mostravam-se diretamente conflitantes com os interesses dos empregadores. Ademais, sobrepunha-se sobre o caráter reivindicador, ainda, o receio da perda de emprego diante da crise econômica, que levou muitas empresas à quebra e, por conseguinte, a eliminação de muitos postos de trabalho. Aumenta a dificuldade da atuação sindical, o desemprego estrutural, que reduz significativamente os trabalhadores sindicalizados e, por conseguinte, a contribuição espontânea para o custeio da atividade sindical, como também, a captura da subjetividade dos trabalhadores pela lógica do capital, o que torna o trabalhador mais dócil à exploração capitalista e, por conseguinte, menos reivindicativo (ALVES, 2000, p. 267).

Ação sindical brasileira - inclusive no tocante à questão de gênero - enfrenta, ainda, outros obstáculos. Não só pelo contexto do avanço do capitalismo, mas também pela agravante de haver uma tendência de ocupação de empregos em empresas subcontratadas ou terceirizadas, com mão-de-obra predominantemente feminina.

Deve-se considerar, por outro lado, a debilidade histórica do sindicato brasileiro, agravada com o fim da contribuição sindical compulsória perpetrada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Essas circunstâncias, diante das questões de gênero, exigem do "sindicalismo brasileiro uma nova postura política (e organizativa)" (ALVES, 2000, p. 267).

Por outro lado, pode-se considerar que as negociações coletivas podem ter o caráter de busca pelo interesse coletivo, a partir de uma composição convergente entre os envolvidos (AGUIAR, 2018, p. 88-95), bem como, que as empresas têm visto oportunidades para conquistar um diferencial de mercado perante seus colaboradores, clientes, fornecedores etc, por meio da incorporação de valores éticos às suas atividades (CORTINA, 2007, p. 19-24).

Assim, a busca pela efetivação da igualdade de gênero nas relações de trabalho não é, necessariamente, uma reivindicação conflitante com os interesses dos empregadores, pois uma pauta socialmente responsável pode se apresentar como um genuíno interesse moral das empresas ou como um diferencial de mercado para clientes e trabalhadores - o que não deixa de ser legítimo, pois contribui para o desenvolvimento plural da sociedade.

Nessa toada, apesar de as matérias relativas à igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras serem tratadas em âmbito internacional, constitucional e legislativo, necessário dar ênfase ao mecanismo da negociação coletiva de trabalho, pois permite, no âmbito de cada negociação coletiva - que normalmente corresponde ao âmbito da respectiva categoria profissional - identificar a medida possível de avanços acerca da igualdade de gênero.

Os instrumentos coletivos, dessa forma, possuem a aptidão de assumir o protagonismo de medidas afirmativas ou protetivas que visem promover o tratamento igualitário de gênero (RAMALHO, 2003, p. 247-255).

Saliente-se, de qualquer forma, que, apesar de o art. 611-A da CLT - redação introduzida pela Lei nº13.467/2017 - estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado (BRASIL, 2017, s.p.), a negociação coletiva não poderá perpetrar desigualdade de gênero, seja ante a expressa proibição de discriminação remuneratória em razão do gênero, no art. 7º, XXX, seja em virtude da proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos, nos termos do art. 7º, XX (BRASIL, 1988, s.p.). Ademais, o art. 611-B, VX, da CLT veda expressamente negociações coletivas que objetivem reduzir ou suprimir direitos relacionados à proteção do mercado de trabalho da mulher (BRASIL, 2017, s.p.).

A negociação coletiva de trabalho, quando versar sobre matérias relativas à busca pela igualdade material entre trabalhadores e trabalhadoras, deverá servir de instrumento para ampliação dessa igualdade, sobretudo pela previsão da possibilidade de outros direitos "que visem à melhoria da [...] condição social" (BRASIL, 1988, s.p.) dos trabalhadores constante na cabeça do art. 7º da CRFB/1988, e, jamais, para ampliar a desigualdade (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 215 e 216; DELGADO, 2019, p. 1.685).

É possível, entretanto, que a perspectiva de ampliação de medidas que buscam a igualdade de gênero, por meio da atuação sindical, encontre obstáculos no âmbito dos próprios sindicatos profissionais, cujas cúpulas dirigentes, normalmente, são formadas por homens.

Nesse contexto, uma sociedade historicamente machista - na qual se insere também o movimento sindical - com diversas fraturas sociais e econômicas, agravadas pela pandemia da covid-19, constitui um modelo sindical que busca reivindicar preferencialmente resultados relativos à manutenção dos postos de trabalho e melhoria salarial.

Com efeito, as sucessivas crises econômicas que se arrastam e se repetem desde o início da década de 1970 consagraram o sindicalismo de resultados, em que se busca, por meio da negociação coletiva, antes, a manutenção do emprego e melhoria salarial, em detrimento de discussões que envolvem mudanças estruturais na economia, no Estado e, mesmo, na sociedade (ALVES, 2000, p. 275-347).

Uma pauta sindical que busca a concreção da igualdade material entre trabalhadoras e trabalhadores foge totalmente à lógica do sindicalismo de resultados, na medida em que propõe alteração na estrutura da própria sociedade, questionando diversos dogmas sociais, dentre os quais o do "teto de vidro", caracterizado pelos obstáculos invisíveis criados nas estruturas empresariais que impedem a ascensão das mulheres a cargos de direção (TOBIÁS OLARTE, 2018, p. 176).

Uma pauta sindical que busque a negociação de cláusulas de igualdade de gênero, portanto, não se insere no contexto dos resultados aos quais os sindicatos profissionais brasileiros se encontram confinados.

As cláusulas convencionais relativas à tutela da maternidade, embora representem avanço contra a discriminação da empregada grávida e mãe, possui uma dimensão defensiva, limitando-se a protelar uma provável rescisão contratual por iniciativa do empregador, ou de ampliar intervalos e repousos; não se trata de cláusulas propositivas que busquem projetar a mulher profissionalmente, garantindo-lhe o mesmo salário que o homem, ascensão profissional ou o exercício de cargos de gestão.

Por isso, relevante analisar algumas cláusulas que dispõe sobre a igualdade de gênero, elegendo para esse fim aquelas negociadas pelo SINPROPAR e SEEB.

4 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DAS CCT'S CELEBRADAS PELO SINPROPAR E PELO SEEB EM 2019

A discussão em torno de medidas que buscam projetar a mulher profissionalmente, não pode ser ofuscada por outras que objetivam a proteção da maternidade.

De fato, é comum a celebração de cláusulas convencionais que preveem, por exemplo, a ampliação da licença-maternidade, da estabilidade gestante, e, mesmo, da estabilidade à adotante, como, ainda, o aumento do tempo de amamentação (art. 7º, XVIII, CRFB/1988; art. 392, CLT).

É o que se verifica, por exemplo, nas CCT's celebradas entre o SINPROPAR e o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná (SINEPE/PR), que preveem a possibilidade de extensão da licença-maternidade mediante remuneração parcial, na hipótese de a licença-maternidade prevista em lei findar-se após o início do semestre letivo, estendendo-se também, nesse caso, a estabilidade da gestante (BRASIL, 2018c, s.p.; BRASIL, 2018b, s.p.; BRASIL, 2019c, s.p.; BRASIL, 2019d, s.p.).

A mesma cláusula ainda consta do ACT celebrado pelo SINPROPAR e a Federação Estadual das Instituições de Reabilitação do Estado do Paraná (FEBIEX/PR) (BRASIL, 2018a, s.p.).

Outra cláusula comumente negociada, no âmbito da proteção à maternidade, é o da ampliação do tempo de amamentação. O art. 396 da CLT prevê que "[p]ara amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um" (BRASIL, 1943, s.p.). A CCT celebrada entre o SINPROPAR e o Sindicato das Escolas Particulares de Idiomas do Nordeste do Paraná (SINDIOMAS/NOPR), por exemplo, dispõe que são assegurados acréscimos de trinta minutos ao intervalo legal, quando a professora ou a monitora lactante necessitar se deslocar para amamentar, período esse que deve ser repostado durante a mesma semana, sob pena de não ser remunerado (BRASIL, 2019a, s.p.).

No âmbito da representação sindical bancária, o SEEB celebrou como a Caixa Econômica Federal (CEF), ACT, prorrogação da estabilidade de emprego para a empregada que é mãe em cento e oitenta dias após o término da licença-adoção, sendo que, em caso de dispensa, a empregada tem um prazo de sessenta dias para requerer o benefício (SEEB CURITIBA, 2018a, p. 9-10).

No mesmo ACT celebrado com a CEF, acordou-se, ainda, prorrogação da estabilidade para gestante em cento e oitenta dias após o término da licença-maternidade, sendo que, em caso de dispensa, a empregada gestante tem um prazo de sessenta dias para requerer o benefício (SEEB CURITIBA, 2018a, p. 9-10), enquanto que o ACT firmado com o Banco do Brasil traz a previsão de estabilidade para a gestante "desde a gravidez até [cinco] meses após o término da licença maternidade" (SEEB CURITIBA, 2018b, p. 13-14).

O ACT celebrado com a CEF também prevê prorrogação da estabilidade de emprego para a empregada que é mãe em cento e oitenta dias após o término da licença-adoção, sendo que, em caso de dispensa, a empregada tem um prazo de sessenta dias para requerer o benefício (SEEB CURITIBA, 2018a, p. 9-10).

A CCT celebrada entre o SEEB e a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN), contém cláusula sobre a prorrogação da estabilidade para gestante em sessenta dias após o término da licença-maternidade (SEEB CURITIBA, 2018d, p. 21-22), enquanto aquela pactuada com a Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (FENACREFI) garante a estabilidade para gestante em noventa dias após o término da licença-maternidade, além de possibilitar à empregada gestante dispensada sem o conhecimento de seu estado gravídico pela empresa, em um prazo de noventa dias, o requerimento de tal benefício (SEEB CURITIBA, 2018c, p. 4-6).

Observa-se destas cláusulas, ausências de medidas que busquem igualar as condições de trabalho entre homens e mulheres, seja no contexto salarial ou progressão funcional, seja, ainda, em relação à ocupação pelas empregadas de cargos de direção.

Nesse sentido, a única previsão encontrada no âmbito da pesquisa que, de certa forma, atinge esse desiderato encontra-se no ACT celebrado entre o SEEB e BB, ao dispor sobre o compromisso do empregador de ampliar as políticas que busquem promover oportunidades iguais e

respeito às diferenças, enquanto como aderente ao Programa Pró-Equidade de Gênero da SPM, do Ministério da Justiça e Segurança Pública (SEEB CURITIBA, 2018b, p. 27). Embora se trate de cláusula com enorme abstração e generalidade representa manifestação embrionária, possui o mérito de reconhecer a existência do problema e a intenção de enfrentá-lo, ao menos no futuro.

A existência de regras transparentes de promoção e de contratação também seriam proveitosas na busca pela igualdade para que, assim, fosse assegurado que as decisões não levariam em consideração apenas o estado gestacional da mulher (GOSDAL, 2003, p. 205-220).

Contudo, em se tratando das possibilidades dentro das carreiras, há a possibilidade de negociação de cláusulas que estabeleçam indicadores de gestão que garantam a transparência de critérios de seleção e promoção, com a finalidade de proporcional igualdade entre homens e mulheres, sobretudo no acesso ao emprego e na ascensão na carreira dentro das empresas (TOBIAS OLARTE, 2018, p. 142-148).

Em suma, a atuação sindical na busca pela igualdade de gênero nas relações de trabalho passa pela negociação de cláusulas que estabeleçam modelos justos de “contratação, formação, promoção profissional, qualificação, classificação, condições de trabalho, seguridade e saúde, remuneração e conciliação da vida profissional e a vida familiar” (TOBIAS OLARTE, 2018, p. 170), de modo que os gêneros tenham iguais condições nas relações de trabalho (TOBIAS OLARTE, 2018, p. 169-170).

Todavia, as cláusulas que objetivam a proteção da maternidade, ainda que em menor medida, contribuem para a igualdade de gênero nas relações de trabalho, visto que proporciona uma maior facilidade para se conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Não se pode fazer a leitura dos ACT's e das CCT's de forma dissociada com a realidade histórico-social brasileira, em que, de fato, há uma divisão desigual das responsabilidades familiares. Se, por um lado, é injusto ofuscar a projeção da mulher no mercado de trabalho pelos direitos envolvendo a maternidade; por outro, diante da realidade enfrentada pela maioria das mulheres brasileiras, os direitos de estabilidade, de tempo de amamentação e de licença maternidade acabam (ainda que indiretamente) aliviando o peso social que é posto sobre os ombros das trabalhadoras: o de conciliar a vida familiar, em especial os cuidados com a prole, com a vida profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ordenamento jurídico brasileiro veda a discriminação de gênero, seja pelos pactos internacionais a que o Brasil aderiu, seja pela Constituição e pelas regras infraconstitucionais. Porém, as práticas discriminatórias que geram essa desigualdade ainda estão presentes na sociedade brasileira, inclusive no mercado de trabalho, chegando, nos casos mais extremos, à violência de gênero nas relações laborais. Essa situação se coloca como um desafio para o Direito do Trabalho enquanto forma de superação das desigualdades e, por consequência, efetivação da igualdade de gênero nas relações laborais.

No processo de negociação coletiva, o sindicato é instrumento fundamental, pois tem por missão negociar com

os empregadores melhorias de condições de vida e profissionais de trabalhadoras e trabalhadores.

As diversas crises enfrentadas pelo país a partir dos anos 1980 alteraram a histórica luta sindical pela busca do pleno emprego, aumentos reais de salário e transformações sociais, por um sindicalismo de resultados que se satisfaz com reposição salarial pela inflação e outros benefícios periféricos.

Nesse contexto, no âmbito da igualdade de gênero, as conquistas sindicais analisadas neste artigo – relacionadas, em sua maioria, à proteção à maternidade, com o aumento dos prazos relativos à licença maternidade, estabilidade gestante, e intervalos para amamentação –, mostraram-se com tímidos avanços nos temas abordados. Todavia, na pesquisa, deve-se evidenciar a presença, ainda que de forma genérica, de uma cláusula relacionada à efetiva busca pela igualdade de oportunidades.

Desse modo, fica evidente que não se insere na pauta sindical de resultados, entretanto, a transformação da sociedade, por meio da igualação de salários entre homens e mulheres, progressão funcional das mulheres e garantias de acesso a cargos de gestão, sendo forçoso reconhecer que as cláusulas analisadas contribuíram em pouca medida para a efetivação da igualdade de gênero nas relações laborais, estando ainda, incipientes quanto a essa pretensão.

Portanto, a negociação coletiva é instrumento eficaz para efetivação da igualdade de gênero nas relações de trabalho, porque, de fato, proporcionou avanços em relação à lei, porém foram tímidos avanços, havendo possibilidade de ampliação desses direitos, desde que os sindicatos consigam tornar-se mais reivindicativos e fujam à lógica do sindicalismo de resultado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

AGUIAR, Antonio Carlos. Negociação coletiva de trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ARAUJO, Adriane Reis de. O papel do gênero no assédio moral coletivo. In: ARAUJO, Adriane Reis de (Org.); FONTENELE-MOURÃO, Tânia (Org.). Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 118-131.

BERNER, Vanessa Oliveira Batista. Teorias feministas: o Direito como ferramenta de transformação social. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (Org.); ANDRADE, Denise Almeida de (Org.); MACHADO, Monica Sapucaia (Org.). Mulher, Sociedade e Vulnerabilidade. Erechim: Editora Deviant LTDA, 2017. p. 29-45.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O trabalho feminino na era globalizada: ritmo intensificado e precarização. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (Org.); ANDRADE, Denise Almeida de (Org.); MACHADO, Monica Sapucaia (Org.). Mulher, Sociedade e Vulnerabilidade. Erechim: Editora Deviant LTDA, 2017. p. 47-63.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 jan. 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 02 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 27 jul. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2019.

BRASIL. Decreto nº 591, de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 07 jul. 1992a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 09 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 592, de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Promulgação. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 07 jul. 1992b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 mar. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em: 02 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 dez. 2019b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019. Partes: Sindicato dos Professores no Estado do Paraná e Federação Estadual das Instituições de Reabilitação do Estado do Paraná. Número de Registro: PR001172/2018. Data de Registro: 23/05/2018a. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR022236/2018>. Acesso em: 25 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019. Partes: Sindicato dos Professores no Estado do Paraná e Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná. Número de Registro: PR001825/2018. Data de Registro: 23/07/2018c. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR035719/2018>. Acesso em: 25 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2020. Partes: Sindicato dos Professores no Estado do Paraná e Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná. Número de Registro: PR001126/2018. Data de Registro: 17/05/2018b. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR022343/2018>. Acesso em: 25 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019. Partes: Sindicato das Escolas Particulares de Idiomas do Noroeste do Paraná-SINDIOMAS/NOPR e Sindicato dos Professores no Estado do Paraná. Número de Registro: PR000005/2019. Data de Registro: 02/01/2019a. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR058445/2018>. Acesso em: 21 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Convenção Coletiva de Trabalho

2019/2021. Partes: Sindicato dos Professores no Estado do Paraná e Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná. Número de Registro: PR001519/2019. Data de Registro: 26/06/2019c. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR033135/2019>. Acesso em: 27 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021. Partes: Sindicato dos Professores no Estado do Paraná e Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná. Número de Registro: PR002825/2019. Data de Registro: 14/10/2019d. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR058087/2019>. Acesso em: 27 jan. 2020.

COMPARATO, Fábio K. A afirmação histórica dos direitos humanos. 3. ed. SP: Saraiva, 2003.

CORTINA, Adela. As três idades da ética empresarial. In: CORTINA, Adela (Org.). Construir confiança: ética da empresa na sociedade da informação e das comunicações. Traduzido por Alda da Anunciação Machado. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p. 19-38.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. As normas internacionais de direitos humanos e a lei da reforma trabalhista no Brasil. In: MELO, Raimundo Simão de (Coord.); ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciária. São Paulo: LTr, 2017. p. 205-218.

EFE, Agência. Desigualdade entre homens e mulheres no trabalho quase não caiu em 27 anos, diz OIT. G1, Economia, Concursos e Emprego. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/03/06/desigualdade-entre-homens-e-mulheres-no-trabalho-quase-nao-caiu-em-27-anos-diz-oit.ghtml>. Acesso em: 11 abr. 2020.

GEARA; Diana Maria Palma Karam; BOTH, Laura Garbini. O protagonismo feminino na democratização das relações familiares. In: FREITAS, Héliomar Jerry Dutra de (Org.); CORDIOLI, Marcos (Coord.); SÉLLOS-KNOER, Viviane Coêlho de (Dir.) Cultura & inclusão. Curitiba: Instituto Memória, 2016.

GOSDAL, Thereza Cristina. Discriminação da mulher no emprego: discriminação de gênero nas relações do trabalho. Curitiba: Gênesis, 2003.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Brasil. IBGE, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 22 abr. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KARNAL, Leandro. A Mulher na História. In: Seminário: Dia Internacional da Mulher. YouTube: Território Conhecimento, 2018. (60:37 min), son., color. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=V2VKvSz0&feature=youtu.be>. Acesso em: 20 abr. 2019.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho: direito tutelar do trabalho. 2. ed., v. 4, São Paulo, LTr, 1992.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MASSMANN, Débora; BRASIL, Patricia. Mulher e vulnerabilidade no Direito brasileiro: uma questão de sentidos. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (Org.); ANDRADE, Denise Almeida de (Org.); MACHADO, Monica Sapucaia (Org.). Mulher, Sociedade e Vulnerabilidade. Erechim: Editora Deviant LTDA, 2017. p. 47-63.

MELO, Hildete Pereira de; SOARES, Cristiane; BANDEIRA, Lourdes Maria. A trajetória da construção da igualdade nas relações de gênero no Brasil: as empregadas domésticas. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (Org.); ANDRADE, Denise Almeida de (Org.); MACHADO, Monica Sapucaia (Org.). Mulher, Sociedade e Vulnerabilidade. Erechim: Editora Deviant LTDA, 2017. p. 65-83.

PRESSE, France. Desigualdade de gênero no trabalho só acabará daqui a 257 anos, aponta Fórum Econômico Mundial. G1, Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/12/17/desigualdade-de-genero-no-trabalho-so-acabara-daqui-a-257-anos-aponta-forum-economico-mundial.ghtml>. Acesso em: 08 mai. 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Estudos de Direito do Trabalho. Lisboa: Almedina, 2003.

SEEB CURITIBA. Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região. Convenção Coletiva de Trabalho – Financeiros – 2018-2020. Partes: Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF/CUT, Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe, Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo, Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo, Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito em Centro Norte, Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte, Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Estado de São Paulo, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros do Município do Rio de Janeiro e FENACREFI - Federação Interestadual das

Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento. Data da Assinatura: 09/10/2018c. Disponível em: <http://www.bancariosdecuritiba.org.br/disco/arquivos/docs/cctfinanciarior-reduzido.pdf>. Acesso em: 04 fev. 2020.

SEEB CURITIBA. Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região. Convenção Coletiva de Trabalho. Partes: Federação Nacional dos Bancos – FENABAN, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo, Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul, Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte – FETEC-CUT/CN, Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe, Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais – FETRAFI-MG/CUP, Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo – FETRAF-RJ/ES, Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná, representando o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região, e Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de Santa Catarina. Data de início da vigência: 01/09/2018d. Disponível em: <http://www.bancariosdecuritiba.osuarg.br/disco/arquivos/docs/cctgeral-reduzido.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2020.

SEEB CURITIBA. Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região. Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT – CONTRAF – 2018/2020. Partes: Caixa Econômica Federal e Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF/CUT, representando o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região. Data da Assinatura: 31/08/2018a. Disponível em: <http://www.bancariosdecuritiba.org.br/disco/arquivos/docs/act-caixa-contraf.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2020.

SEEB CURITIBA. Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região. Acordo Coletivo de Trabalho de Adesão com Ressalvas à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF – 2018/2020 e à CCT de Relações Sindicais FENABAN/CONTRAF 2018/2020 e de Cláusulas Específicas Celebrando entre Banco do Brasil S.A., Confederação Nacional de Trabalhadores do Ramo Financeiro, Federações e Sindicatos de Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários Signatários. Partes: Banco do Brasil S.A., Confederação Nacional de Trabalhadores do Ramo Financeiro, Federações e Sindicatos de Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários Signatários, dentre eles o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região. Data da Assinatura: 31/08/2018b. Disponível em: [http://www.bancariosdecuritiba.org.br/disco/arquivos/docs/act-contraf-2018-2020%20\(2\).pdf](http://www.bancariosdecuritiba.org.br/disco/arquivos/docs/act-contraf-2018-2020%20(2).pdf). Acesso em: 11 fev. 2020.

STF. RE 466343/SP. Rel. Min. Cezar Peluso. julg. 03/12/2008, TP, Dje-104, Divulg 04-0-2009, public 05-06-2009. Disponível em:

<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 16 fev. 2021.

TST. RR-55-19.2010.5.09.0003. Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes. julgamento 04/10/2017, 2ª T, Dje 13/10/2017, Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 16 fev. 2021.

TST. RR - 3443-53.2010.5.12.0032. Órgão Judicante: 6ª Turma, Relator: Fabio Tulio Correia Ribeiro, Julgamento: 10/10/2018, Publicação: 19/10/2018

TOBÍAS OLARTE, Eva. Equilíbrio de género em los consejos de administración de las empresas. Pamplona: Editorial Aranzadi, 2018.