Por Gloria Faria (*)

Criado em homenagem aos que perderam a vida nos conflitos sangrentos com a polícia, decorrentes da repressão às manifestações do dia 1º de maio de 1886 em Chicago, o Dia dos Trabalhadores é feriado internacional. Naquele dia os trabalhadores abandonaram as fábricas levando para as ruas reivindicações por melhores condições de trabalho e pela redução da jornada para 8 horas.

Nos EUA[**1**], no final do século XIX, vigorava, indiscriminadamente para homens, mulheres e crianças, a jornada de 13 horas sem descanso semanal. As péssimas condições de trabalho não se diferenciavam das praticadas nos países europeus, e no 1º de maio do ano seguinte foi a vez dos seus trabalhadores levarem seu protesto e reivindicações para as ruas das principais cidades. Finalmente, foi em Paris, três anos após as manifestações de Chicago, no aniversário de 100 anos da Revolução Francesa, que no dia 1º de maio foi cunhado como o Dia Internacional do Trabalhador.

Entre nós, as paralizações de trabalhadores reivindicando melhorias nas condições de trabalho, começaram a ocorrer anualmente a partir de 1917 e, em 1924 o presidente Artur Bernardes imprimiu caráter de feriado oficial à data de 1º de maio. Passadas quase duas décadas, não por acaso, o então presidente Getúlio Vargas escolheu o dia 1º de maio de 1943 para a assinatura da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, criada pelo Decreto-Lei nº 5.452. A partir de então, os trabalhadores e trabalhadoras brasileiros passaram a contar com uma regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho decorrentes de emprego formal, que já proibia a diferença nos salários de homens e mulheres.

Acrescida de novos direitos e atualizada muitas vezes para atender às mudanças nos ambientes laboral e social, bem como aos ditames da Constituição Federal de 1988, a CLT incorporou novos direitos, que contemplam, especificamente, a mulher trabalhadora.

Dentre esses novos direitos integrantes da CLT, previstos na Constituição Federal de 1988 e em leis esparsas, vale destacar os seguintes:

- Igualdade de salários e benefícios para cargos e funções idênticos (CLT art.461 7º, XXX), proibição de diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, art.7º, XXX);

- Garantia de não discriminação, violência e assédio no trabalho (CF, art.3º, IV; art.5º, XLI; art.7º, XXX; Lei nº 9.029/1995);

- Manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica (Lei nº 11.340/2006, art. 9º, § 2º, II);

- Proibição de exigência de exame de gravidez para contratação ou no curso do contato de trabalho (CLT, art.373-A, VI);

- Privacidade nos vestiários da empresa, com armários individuais privativos, quando exigida troca de roupa (CLT art. 389, III);

- Licença maternidade de 120 dias, mantendo emprego e salário, podendo ser prorrogada por 60 dias se o empregador fizer parte do Programa Empresa Cidadã (CF, art. 7º, XVIII c/c Lei nº 11.770/2008);

- Garantia do emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto;(ADCT, art. 10, II, b);

- Mudança de função quando as atividades forem insalubres e/ou quando a saúde exigir, sendo garantido o retorno à mesma função (Lei n° 8.213/91), (CLT, art. 394-A);

- Repouso remunerado de duas semanas em caso de aborto espontâneo, sendo garantido o retorno à função (CLT, art. 395);

- Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames (CLT art. 473, X);

- Dispensa de (um) dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica (CLT, art. 473, XI)

- Redução da jornada de trabalho em 50% por período de 120, em substituição à prorrogação da licença maternidade (Lei nº 11.770/2008, art. 1°-A)

Uma das maiores barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho foi, e continua sendo, a discriminação salarial. Vedada pela CF/88[**2**] e mais recentemente combatida na Lei da Igualdade Salarial – Lei 14.611/23 que cria novos mecanismos para evitar a discriminação entre homens e mulheres nas empresas, a desigualdade salarial permanece corroendo a remuneração da mulher no Brasil.

O mercado de trabalho brasileiro ainda vivencia a existência de significantes desigualdades de gênero. Se o período da pandemia da Covid-19 atingiu fortemente o mercado de trabalho como um todo, eliminando um número enorme de postos formais, o impacto na população trabalhadora feminina se verificou bem maior que o observado no contingente masculino.

A taxa de desemprego para as mulheres subiu para 9,2%, enquanto para os homens a taxa é de 6%, quase um terço menor que a feminina. Vale ressaltar que apesar da população feminina aferida no último Censo corresponder a 51,5% da população total, as mulheres continuam a ser minoria na ocupação de cargos públicos e a representação feminina na política é irrisória a ponto de não preencher as cotas alocadas aos partidos. No cenário laboral, apenas 39.1% dos cargos de liderança são preenchidos por mulheres.

Quanto à remuneração elas recebem, em média, 22,3% [**3**] menos que os homens, sendo que no grupo de trabalhadores com Superior Completo esse gap cresce para 29,35% [**4**]a menos, ainda que o percentual de mulheres com curso superior seja maior.

Exemplos de áreas em que as diferenças de remuneração e o assédio contra as mulheres é frequente, são a indústria artística e cinematográfica, e os esportes. Movimentos como o Me Too trouxeram à tona o desrespeito, manipulação e assédio sexual sofrido por centenas de mulheres nos estúdios de cinema e teatro. Nos esportes, o drama das atletas que optam pela maternidade, continua relevante. Além de arriscar perder a continuidade da carreira muitas vezes também têm seus contratos publicitários cancelados.

Nesta semana em que se comemora o Dia do Trabalhador, o palco e as areias de Copacabana recebem um exemplo de sucesso feminino no showbusiness mundial, por décadas dominado pelas figuras masculinas no palco ou por trás das cortinas. A cantora Madonna que desafiou convenções sociais e tabus de toda ordem, se consolidou como uma das personalidades mais influentes da cultura popular. Inovadora e polêmica, influenciou a moda e o comportamento feminino. No próximo sábado, ignorando o fantasma do etarismo, do alto de seus 65 anos, se arrisca no maior show de sua carreira de quatro décadas, com público projetado em 1,5 milhão de pessoas.

Exemplos de profissionais mulheres que se destacam estelarmente, em sua área de trabalho, são pontos fora da curva. O problema social da desigualdade de gênero no mercado de trabalho é complexo e não aceita soluções simplistas ou maquiadoras para as raízes da questão. Maior acesso a cargos mais altos na escala de funções e remuneração paritária dependem de mudança cultural nas empresas públicas e privadas, e políticas de incentivo a cursos de formação, enfim, medidas concretas para que isso ocorra.

Quanto as políticas de Estado, o Brasil aderiu, em fevereiro de 2023, a EPIC, Coalizão Internacional para a Igualdade Salarial, uma iniciativa da OIT, ONU Mulheres e da OCDE para o pagamento de salário igual para trabalho de igual valor. Igualdade salarial e justiça social lideram a linha das ações do grupo.

De dedos cruzados e atenção plena esperemos que a igualdade salarial encontre eco na construção sustentável da justiça social.

[**1**] Também em muitos outros países da Europa, a jornada de trabalho chegava a 14, como nas minas da Grã Bretanha.
[**2**] CF/88 Art. 7º, XXX.
[**3**] Dado referente ao último trimestre de 2023. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE - a remuneração recebida pelas mulheres representa, em média, 78% do rendimento dos homens.
[**4**] Análise da geração de postos formais em novembro de 2023 Portal FGV.

(*) **Gloria Faria** é advogada, sócia do escritório MOTTA, SOITO & SOUSA Advocacia Empresarial e Organizadora da Revista Jurídica de Seguros da CNseg.

1º de maio de 2024