

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

LENIZE FATIMA CLEMENTE

**A POSIÇÃO DESIGUAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM
QUESTÃO DE REMUNERAÇÃO**

**CURITIBA
2018**

LENIZE FATIMA CLEMENTE

**A POSIÇÃO DESIGUAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM
QUESTÃO DE REMUNERAÇÃO**

**Projeto de Pesquisa Científica apresentado como
requisito parcial para à obtenção do grau de
Bacharel em Direito, do Centro Universitário
Curitiba.**

Orientadora: Ana Paula Pavelski

**CURITIBA
2018**

LENIZE FATIMA CLEMENTE

**A POSIÇÃO DESIGUAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM
QUESTÃO DE REMUNERAÇÃO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito do Centro Universitário Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos
professores:

Orientador: _____

Prof. Orientador

Curitiba, de

de 2018

A meus pais, Maria e Nelson, sempre presentes.
A meus filhos João Victor, Edson Neto e Maria Tereza,
Minha irmã Lorena e meu esposo Anderson,
Que sonharam comigo.

AGRADECIMENTOS

Ao termino deste trabalho, olho para trás e vejo que muito aprendi, que embora minha ideia já fosse formada necessitei de inspiração no meu dia a dia para ter certeza que conseguiria. Muitas pessoas me deram conselhos e dicas que foram utilizadas desde a captação de ideias até a confecção da formatação. Mas principalmente quem esteve ao meu lado neste quatro anos e meio, apoiando uma a outra no dia a dia. MyFriend Leticia Velasquez, obrigada.

“Portanto, me dediquei a forjar coisas belas, inicialmente mais breves; e, como todo artista que se torna mais hábil em seu trabalho quanto mais o pratica, sempre estudando diversas matérias, meu senso se embebia cada vez mais de coisas ignoradas, e fui corrigindo deste modo meu estilo, com mais sutileza e maior profundidade” (Christine de Pizan)

RESUMO

O presente trabalho busca demonstrar a situação da remuneração da mulher no mercado de trabalho em relação a remuneração do homem. Buscamos também demonstrar que existem conceitos arcaicos, para se estabelecer tal desigualdade e quais as suas origens. Iniciamos com a parte histórica da inserção da mulher neste universo que era somente masculino, suas razões, dificuldades em face do que buscam e como tem em seu trabalho suas expectativas de vida melhor. Os preconceitos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho e fora dele também é objeto deste estudo, de forma a explicar uma pequena parte, afim de explicar uma das origens da desigualdade salarial. Ainda buscamos demonstrar historicamente como Direito se comportou desde então para a proteção do trabalho feminino e diminuição de desigualdades, da mesma forma inserimos ao trabalho fatos como a segregação de profissões, uma invisível separação existente entre profissões femininas e profissões masculinas, e o impacto deste comportamento no cenário profissional.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero. Remuneração. Leis de proteção ao trabalho feminino. Relações de trabalho. Papel feminino.

ABSTRACT

The present paper seeks to demonstrate the situation of the remuneration of women in the labor market in relation to the remuneration of men. We also try to demonstrate that there are archaic concepts to establish such inequality and their origins. We began with the historical part of the insertion of women in this universe that was only masculine, their reasons, difficulties in the face of what they seek and how they have in their work their expectations of a better life. The prejudices faced by women in and outside the workplace are also the object of this study, in order to explain a small part, in order to explain one of the origins of wage inequality. We have tried to demonstrate, historically, how Law has behaved since then for the protection of women's work and the reduction of inequalities, in the same way we insert into the work facts such as the segregation of professions, an invisible separation between female professions and male professions, and the impact of this behavior in the professional setting.

Keywords: Gender Inequality. Remuneration. Laws to protect women's work. Work relationships. Female role

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 2 - Tempo de escolaridade entre homens e mulheres.....	17
Gráfico 3 - Media dos rendimentos dos trabalhadores no Brasil por Sexo.....	43
Gráfico 4 - Diferença de salários por Escolaridade e por sexo	44
Gráfico 5 - Proporção de mulheres em cargos de gestão.....	44
Gráfico 6 - A ocupação Feminina nas várias Esferas.....	46
Gráfico 7 - A ocupação Feminina no judiciário.....	47
Gráfico 8 - Ocupação feminina no executivo.....	47
Gráfico 9 - Ocupação feminina no Legislativo.....	48
Gráfico 10 - Distribuição por sexos nas varias áreas de atuação.....	48
Gráfico 11 - Rendimento Médio por Sexo.....	55
Gráfico 12 - Taxa de desocupação por sexo.....	58

LISTA DE SIGLAS

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

SUMÁRIO

SUMÁRIO	10
1 INTRODUÇÃO	11
2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	12
2.1 A PARTICIPAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NAS ECONOMIAS	16
2.2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE TRATAMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	20
3 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO EM RELAÇÃO AO TRABALHO FEMININO	24
3.1 COMO O ASSUNTO VEM SENDO TRATADO NO MUNDO.....	32
3.2 O DIREITO FRENTE À DIVERSIDADE FEMININA	36
4 OS PRECONCEITOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	41
4.1 ESCOLARIDADE X DIFERENÇA SALARIAL	46
4.2 SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL.....	53
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

Na maioria das sociedades, há diferenças e desigualdades entre mulheres e homens nas funções e responsabilidades atribuídas, atividades desenvolvidas, acesso e controle sobre os recursos, bem como oportunidades de tomada de decisão. Estas diferenças e as desigualdades entre os sexos são moldadas ao longo da história das relações sociais, mudando ao longo do tempo e em diferentes culturas.

A pesquisa terá por objetivo, esclarecer questões como e de onde surgiu a desigualdade em relação aos salários masculinos e feminino. Quais os dados atuais dessa desigualdade e quais as perspectivas para a erradicação deste tema através do direito do trabalho brasileiro.

Dessa forma vai traçar um histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho assim como sua importância nas economias. Expondo assim o problema sob a perspectiva da pesquisa e de números adquiridos em órgãos oficiais.

Abordar a questão dos preconceitos e dificuldades enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho e como o Direito se comporta frente ao problema.

2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Neste inicial do trabalho pretende-se explorar a parte histórica da figura feminina no mercado de trabalho, buscando esclarecer as contribuições do seu papel e os motivos que levaram a este fato social.

Desde os primórdios as mulheres participam do mercado de trabalho seja doméstico ou assalariado. As mulheres sempre participaram do trabalho com as suas famílias no meio rural ou mesmo urbano.

Francisco Gérson Marques de Lima explica que o avanço científico, industrial e social levou a mulher a sair do leito e da cozinha, onde esteve de plantão há anos, e a galgar empregos, cargos e funções, ingressando no mercado de trabalho em meio a cruel luta para ter tratamento igual ao dispensado á classe masculina¹.

No processo histórico que levou a essa inserção houve a transição das funções femininas onde as mulheres estavam responsáveis tão somente pelas tarefas domésticas, que envolvia a preocupação, responsabilidade e o ônus do cuidado com os filhos em idade pré-escolar, cumpria então seu papel de esposa e “rainha do lar”.

O fato de abrir mão destas funções sempre foi motivo de receio, ou pelo risco de substituição ou pelo ao preconceito. Existia um temor latente de trabalhar fora de casa e abandonar as tarefas domésticas, o preconceito com mulher que não cuidava de sua casa, de ficar “falada”, de ver seus filhos sem os cuidados devidos são até hoje motivo de grande controvérsia nas cabeças femininas.

A trajetória da mulher para o mercado de trabalho necessitou de um conjunto de transformações ideológicas, culturais e históricas além de alteração do seu modo de vida. E assim o debate sobre igualdade salarial se desdobrou em uma discussão conceitual sobre o “salário familiar”, criticado em estudos em economia feminista como principal razão da desigualdade salarial. O argumento é o de que há um pressuposto aceito socialmente que o encarregado pelo salário familiar é o homem, e que mulheres, ocupando postos considerados masculinos, estão contribuindo para reduzir o salário familiar. Deste argumento, deriva o de que as mulheres têm necessidades de subsistência menores – visto que, supostamente, não têm, como

¹LIMA, Francisco Gerson Marques de. **Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho**. São Paulo. 1997.pg38.

os homens, “obrigações familiares”, visão que denota “uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal ou único provedor, e a mulher, a responsável pela esfera privada”, ou seja, considera-se a inserção da mulher como complementar ou secundária o que legitimaria salários inferiores.²

Historicamente começou de fato a relação da mulher e o mercado de trabalho, com a I e II guerras mundiais, quando os homens foram para as frentes de batalha e as mulheres foram obrigadas a assumir os negócios da família assim como as posições masculinas no mercado de trabalho.

Segundo Patricia Ramos Braick³, em seu trabalho:

... Durante a Primeira Guerra Mundial, as mulheres que viviam nos países envolvidos no conflito, sofreram as conseqüências. Enquanto os homens deslocavam-se em grande quantidade para os campos de batalha, mulheres de classe média e alta passaram a trabalhar fora de casa.

Com o fim das guerras, os poucos homens que sobreviveram ainda restavam mutilados, impossibilitados de voltar ao mercado de trabalho. Foi nesse momento que as mulheres se viram obrigadas, além das obrigações da casa, a levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados por seus maridos e filhos. Nas regiões agrícolas as mulheres passaram a comandar e gerenciar a produção agrícola e a criação de animais e as que viviam em zonas urbanas foram trabalhar nos comércios e até nos campos de batalha como enfermeiras, cozinheiras e até motoristas de ambulâncias.⁴

À medida que os soldados não voltavam dos campos as mulheres foram buscadas para substituí-los em áreas até então não exploradas por elas. Com a grande demanda por munições, sua mão-de-obra foi aproveitada. Designadas para trabalhar na produção e embalagem de ferramentas, de armas e munições das fábricas alemãs, inglesas e francesas, visto que a indústria estava voltada a suprir as necessidades da guerra. Depois com desenvolvimento tecnológico e a intensa modernização dos maquinários a maioria da mão-de-obra feminina acabou sendo

² TEIXEIRA, Marilane O. **Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas**. Gênero. Revista do Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero, 2008 pp. 32-45

³ BRAICK, Patricia Ramos. **Historia das Cavernas ao Terceiro Milênio**. São Paulo.2011. pg.116

⁴ CARMO, Maria Izabel Mazini. **As condições da classe operária à época da Revolução Industrial**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<http://www.historia.uff.br/nec/condicoes-da-classe-operaria-epoca-da-revolucao>>. Acesso em 05 de maio de 2018.

transferida para as fabricas. Durante este processo o trabalho feminino tornou-se mais acessível aos olhos dos empregadores sendo aproveitado em larga escala, deixando até mesmo de lado a mão-de-obra masculina, evidentemente porque os baixos salários eram destinados às mulheres, e atraíam os capitalistas. Além do mais a não intervenção do Estado nas relações de trabalho, propiciava para além do tratamento desigual entre homem, mulher e criança, maior lucratividade e menor fiscalização.⁵

Seguindo o mesmo entendimento, destaca Alice Monteiro de Barros⁶ que o emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a maquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das meias forças, não preparadas para reivindicar.

Nesta época o mercado já era duro para os homens, pior ainda para as mulheres que trabalhavam em turnos superiores há 12 horas diárias, sete dias por semana.

De acordo com Maria Isabel Manzini Carmo,⁷

Antes de começar a guerra já existia uma mobilização de feministas na Europa e na América defendendo o direito ao voto – eram as sufragistas. Com a guerra, as mulheres ganham maior presença no cenário cultural e econômico”, no entanto, ainda havia muitas restrições culturais ao papel da mulher e só ocorrem mudanças significativas após a Segunda Guerra Mundial, na segunda metade do século 20.

A mulher esteve em estado de letargia por várias gerações com a dependência e subordinação aos homens de sua vida, primeiro o pai depois o marido. A sua luta iniciou tímida, com vários preconceitos, inclusive entre as mulheres, mesmo assim conseguiram expressar seus desejos e opiniões sobre seu trabalho.

Desde então algumas leis passaram a proteger o trabalho feminino. Mesmo assim algumas formas de exploração ainda continuavam como jornadas de 14 a 18 horas assim como diferenças salariais acentuadas, com justificativa improcedente “o

⁵FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 17, n. 48, 2002. Disponível em: www.scielo.br

⁶BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010, p.263

⁷CARMO, 2015.

homem deve ganhar salário maior que a mulher porque ele sustenta a casa e a mulher inclusive.

Bem se a mulher é sustentada pelo homem, não há necessidade de ganhar mais que ele, muito menos equivalente. Isso deu força para que o movimento feminista adquirisse características de ação política. Fazendo com que as mulheres buscassem cada vez mais a igualdade de todos perante a lei. Na sociedade moderna a mulher possui plena consciência do seu potencial e de seus direitos como cidadã, mãe e trabalhadora.⁸

Já para as autoras Adriana Reis de Araújo e Tânia Fontenelle Mourão⁹, desde o fim do século XIX, as operarias que na época representavam 78,3% da força de trabalho utilizada na indústria e, principalmente, no setor têxtil, tinham participado as vezes até tomado iniciativa das lutas pela redução de jornada, pelo aumento dos salários e pela melhora nas condições de trabalho.

O processo de transformação social se dá até hoje, trata-se da superação de um paradigma formulado por uma organização patriarcal onde era clara e legítima a subordinação da mulher perante o homem, especialmente no tocante a família. Em todas as sociedades existem diferenças entre o que é esperado, permitido e valorizado em uma mulher e o que é esperado, permitido e valorizado em um homem. Estas diferenças têm um impacto específico sobre mulheres e homens em todas as fases da vida, e podem determinar, por exemplo, diferenças na saúde, educação, trabalho, vida familiar e no bem-estar geral de cada um. Assim o estigma dos baixos salários persiste até os dias de hoje, uma vez que as mudanças sociais ocorrem lentamente. Com a quebra deste conceito encontra-se em construção uma nova ideologia que busca promover a igualdade social e familiar da mulher perante o homem.¹⁰

⁸ SOUSA, Rainer Gonçalves. O cotidiano da mulher na Pré-História. **Brasil Escola**. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/o-cotidiano-mulher-na-pre-historia.htm>>. Acesso em 04 de abril de 2018.

⁹ ARAÚJO, Adriane Reis de MOURÃO, Tânia Fontenelle. **Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e Transformações**. 2012. São Paulo. p.122

¹⁰ FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. O trabalho feminino no Brasil. **Revista Jurídica do Trabalho**, vol. 1, nº 3, Salvador, 1988, p.54.

2.1 A PARTICIPAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NAS ECONOMIAS

Mesmo não tendo sua vontade respeitada nem mesmo aparecendo nos censos demográficos, às mulheres tiveram papel fundamental no desenvolvimento econômico dos países. Nesta parte da pesquisa busca-se expor alguns dados relativos a esta colaboração.

Quanto à participação do trabalho da mulher na economia percebe-se que ela é maior em países de base agrícola, onde a mulher tem necessidade de participar na renda familiar, verifica-se também que isso acontece em países de PIB mais baixo. Ainda que essa “necessidade” tão real faz com que as mulheres vendam sua força de trabalho fora de casa. O contrário se percebe em economias que tem PIB mais alto com base mais industrializada, cai a participação feminina, em países de passam por industrialização, com investimentos em infraestrutura onde os serviços prestados são maciçamente masculinos.¹¹

A participação da mulher no mercado de trabalho deve ser pensada e medida conforme sua participação, produtividade, renda e ocupação e assim percebemos que as mulheres são mais economicamente excluídas que os homens.

A Professora Alice Monteiro de Barros¹² destaca que:

Esses posicionamentos Refletem uma estrutura cultural arraigada, em estereótipos sexistas, que atribuem à mulher apenas o ‘papel’. Secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas. Frisa-se, o sexo não poderá constituir critérios para as atribuições de encargos à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida.

Nesta mesma esteira de raciocínio, JORGE LUIZ SOUTO MAIOR¹³, ao asseverar que.

¹¹IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf acesso em 05 de abril de 2018.

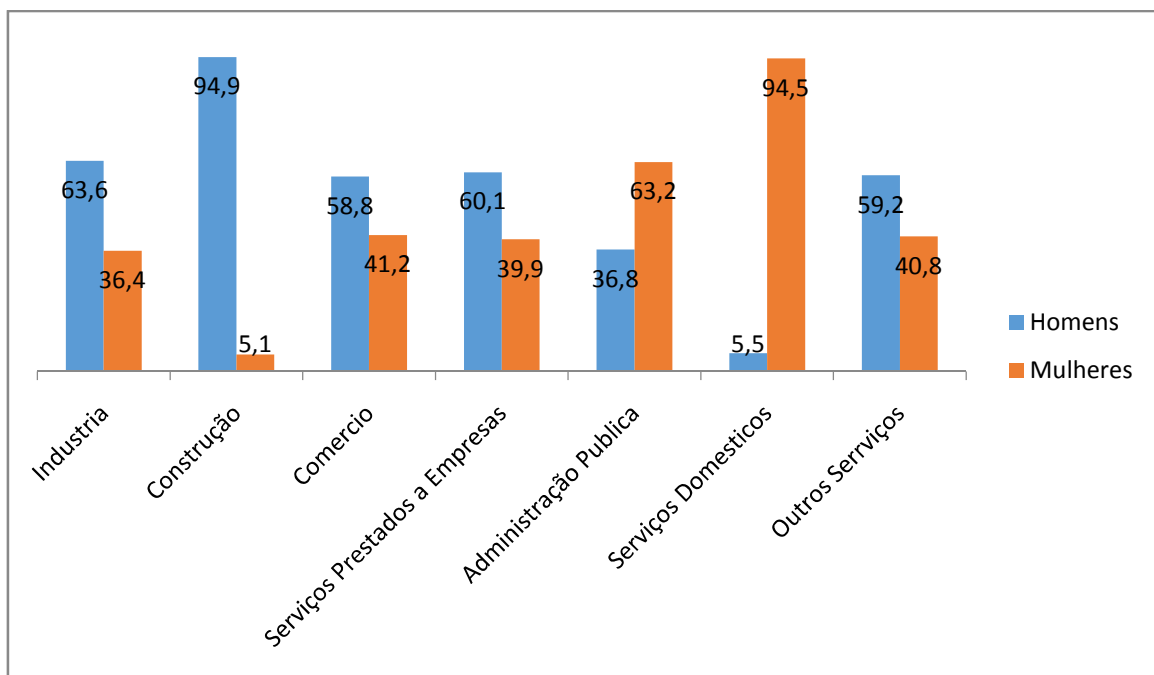
¹²BARROS Alice Monteiro de ,2010, p.354.

¹³MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego. São Paulo, 2008, p. 354.

A mentalidade patriarcal conferida à mulher a qualidade de frágil e expropriada para realizar certas atividades comuns aos homens. A revolução industrial foi como toda a história humana, um marco para o trabalho feminino. Até então, as atividades desempenhadas pelas mulheres eram consideradas de menor relevo (apesar de essenciais para a comunidade). Porém, com os novos fatores introduzidos pela industrialização à força de trabalho de ambos os sexos foram afetados. A mulher, antes instrumentos que faziam para o trabalho braçal poderiam contar com instrumentos que faziam a produção depender menos de força física.

O que fica destacado nestes estudos é que mesmo em meio a tantas transformações sociais ocorridas ao longo do último século sob a perspectiva de gênero as mulheres seguem dedicando relativamente mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados, qualquer que seja o grupo de idade observado.

Gráfico 1 - Distribuição da população ocupada, por atividade, segundo o sexo.



Fonte: PNAD 2018 disponível em www.ibge.gov.br- elaboração própria.

A questão da carga horária parece ser um fator fundamental no diferencial de inserção ocupacional entre homens e mulheres determinado pela divisão sexual do trabalho. Mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, em muitos casos acabam por trabalhar em ocupações com

carga horária reduzida, sendo estas as vagas mais procuradas pelo sexo feminino.¹⁴ Aprofundando ainda mais a questão de diferença na remuneração entre os gêneros, pois para vagas que são de diminuída carga horaria a especialização exigida é menor. O que faz com que a remuneração hora seja menos valorizada.

Mesmo assim percebem-se mudanças no mercado de consumo, mesmo sendo esta renda menor, é especialmente transferida ao mercado por um perfil diferenciado. Uma das mudanças mais importantes no perfil do consumidor nos últimos anos é resultante do aumento significativo do número de mulheres no mercado de trabalho e vem acentuando a importância da mulher na economia. Pesquisas revelam que as mulheres consomem mais serviços como educação, consigo e com os filhos, alimentos semiprontos, produtos congelados, cosméticos e produtos de beleza, assim como eletrodomésticos mais eficientes. Esta participação econômica já apresenta percentual de crescimento superior ao de homens. E se justifica pelo aumento do nível de escolaridade do sexo feminino o que acaba justificando em certa medida, essa transformação, além de refletir diretamente no ganho e no potencial de consumo desse grupo.¹⁵

O assunto é objeto de estudo há muito tempo, mas de 2013 para cá vem sendo tabulado por órgãos oficiais. Em 2013 a Comissão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistical Commission)¹⁶ organizou o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero - CMIG (Minimum Set of Gender Indicators - MSGI), constituído por 63 indicadores (52 quantitativos e 11 qualitativos) que refletem o esforço de sistematização de informações destinadas à produção nacional e à harmonização internacional de estatísticas de países e regiões relativamente à igualdade de gênero e ao empoderamento feminino. Os indicadores foram organizados em cinco domínios, a saber: Estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos; Educação; Saúde e serviços relacionados; Vida pública e tomada de decisões; e Direitos humanos das mulheres e meninas.

¹⁴ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf acesso em 05 de abril de 2018.

¹⁵ SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/90b8df1d92222d82a99aaf48a2d3aecd/\\$File/7762.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/90b8df1d92222d82a99aaf48a2d3aecd/$File/7762.pdf) acessos em 06 de abril de 2018..

¹⁶ A Comissão Estatística das Nações Unidas supervisiona os trabalhos da Divisão Estatística das Nações Unidas ou UNSD e é uma comissão funcional do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas.

A divulgação deste estudo pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística traz a público pela primeira vez material rico para estudos e análises, que enriquecem o debate, proporcionam informação fidedigna, ressaltam a importância de se manter na agenda pública permanente, temas que coloquem a igualdade de gênero como um dos eixos estruturantes da formulação de políticas públicas no País com foco no exercício de direitos e equalização de oportunidades entre homens e mulheres.

Não se pode deixar de salientar que as evoluções no reconhecimento do trabalho feminino são muitas, sem dúvida, porém continua existindo ainda muito preconceito e discriminação, mais ainda e principalmente, quanto à remuneração a desigualdade salarial entre os gêneros é ainda um dos maiores entraves na questão de igualdade de todos perante a lei.

A diferença entre os papéis exercidos na sociedade pelos homens e mulheres sempre existiu, diversos marcos históricos foram importantes, assim como elementos culturais morais que foram construídos e solidificados são longo dos séculos. A quantidade de homens e mulheres que ocupam cargos mais altos nas empresas, ser tão diferente, além da diferença gritante do número de homens e mulheres que se candidatam a cargos do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário.

Dados mais recentes indicam que a diminuição das diferenças de gênero no mercado de trabalho poderia aumentar o PIB brasileiro em 3,3%, ou 382 bilhões de reais, e acrescentar 131 bilhões de reais às receitas tributárias. Para isso, seria necessário o Brasil reduzir em 25% a desigualdade na taxa de presença das mulheres no mundo do trabalho até 2025, compromisso já assumido pelos países que compõem o G20. Os dados fazem parte do estudo *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo – Tendências para Mulheres 2017*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁷.

¹⁷ NUNES, Dilmalice, Maior participação feminina no mercado de trabalho injetaria bilhões na economia. Carta Capital, São Paulo, 2017 Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/maior-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-injetaria-382-bilhoes-de-reais-na-economia> acesso em 05 de abril de 2018.

2.2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE TRATAMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tem seu fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil artigo 1º, IV é o pilar da Ordem Econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. É exemplo de aplicação do princípio da igualdade de tratamento no Direito do Trabalho a proibição de tratamento jurídico-contratual desigual à empregada em desfavor do empregado, em face de ser ela mulher.

A discriminação por gênero em geral se estabelecem contra a mulhere normalmente tem conceitos relativos à vida social e familiar.

A Convenção n. 111 da OIT, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, ratificada pelo Brasil em 1968, define discriminação em seu artigo 1º, como:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;” e “b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Base para o Princípio da Igualdade de Tratamento nas relações de trabalho deve ser antes de tudo o respeito, ainda antes das normas. Ou seja, não adiantará de nada, termos normas, leis, convenções, um direito moderno se não estivermos o principal, qual seja o respeito mútuo entre os pares.

Para Aristóteles entre semelhantes, a honestidade e a justiça consistem em que cada um tenha a sua vez. Apenas isto conserva a igualdade. A desigualdade entre iguais e as distinções entre semelhantes são contra a natureza e, por conseguinte, contra a honestidade.¹⁸

¹⁸ARISTOTELES. **A política**. Tradutor: TOLES, Pedro. Obra-prima de cada autor, V.61. Editora: Martin Claret, 2006.

Sendo o Direito responsável pelo regramento da vida em sociedade, segundo os ditames de Justiça, é necessário mostrar a importância das implicações do reverso jurídico e a sua importância para uma sociedade, onde reina a segregação ocupacional. A Ciência Jurídica é somente uma das diversas ciências encarregadas de estudar o fenômeno social. Assim, ela aborda somente o lado normativo, considerando as relações estabelecidas entre os diversos sujeitos.¹⁹

Para Celso Antônio Bandeira de Melo, “a igualdade é princípio que visa a duplo objetivo, a saber: De um lado propiciar garantia individual contra perseguições e, de outro, tolhe favoritismo”. Nesse sentido, o ordenamento jurídico, de modo equilibrado, visa proteger os indivíduos contra as discriminações, mas até o limite para igualá-los aos demais. Não é sem razão que se acha insculpido em artigo subordinado á rubrica constitucional dos Direitos e Garantias Fundamentais.²⁰

Na seara trabalhista Jorge Miranda, aponta imposições de igualdade social: as incumbências do Estado de criar condições para que não seja vedado ou limitado em função do sexo o acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais, de assegurar a formação cultural, técnica e profissional dos trabalhadores e a correção das desigualdades derivadas da insalubridade.²¹

Para efeitos deste trabalho onde busca-se analisar as diferenças entre gêneros nos socorremos no artigo 7º da constituição Federal que consiste na “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Assim a lei pode estabelecer tratamento diferenciado ao sexo feminino, desde que seja para estimular o mercado de trabalho da mulher mediante autorização constitucional, vedando qualquer prática discriminatória.

Na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, os artigos 5º e 461, que tratam da igualdade de salário para trabalho de igual valor, têm a mesma razão constitucional prevista no artigo 5º da CF, ao dizer que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, além do inciso I do mesmo artigo: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Igualmente, não aceitou o legislador originário discriminação no ambiente laborativo:

¹⁹BARROS, 2010, p.265

²⁰ MELO Celso Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. São Paulo. 1997. Pg345

²¹ MIRANDA, Jorge. **Dialogo Internacional Influencia Direito Nacional**, Conjur, 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-set-30/jorge-miranda-dialogo-internacional-influencia-direito-nacoes> acesso em 10 de maio de 2018..

“art. 7º, XXXII: proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

Seguem artigos da CLT, *in verbis*:

“Art.5º- A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.”.

“Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”

Ainda a discriminação ofensiva a igualdade entre os sexos na esteira dos instrumentos normativos internacionais, podemos citar o artigo 13 da Constituição da República Portuguesa que reconhece que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”. Repelindo os privilégios ou discriminação fundada em sexo.

Para Francisco Gérson Marques de Lima, uma desigualdade pode não justificar um tratamento diferenciado numa situação, e justificá-lo em outra. Homens e mulheres são biologicamente distintos entre si de maneira incontestável. Vale ressaltar que a desigualdade entre homens e mulheres está no sentido mais cultural do que biológico, visto que a mulher tem provado a cada dia que são tão inteligentes quanto o homem, não deixando nada a desejar no desempenho de atividades intelectuais.²²

O princípio da Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho expressa-se através da vedação a discriminação em razão sexo e encontra-se explicito no artigo 1º da lei 9.029/95:

Art.1º É proibida 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, entre outros (...).

Vale ressaltar que a lei proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, não deixa margem interpretativa que seja capaz de excluir o homem do seu alcance, quando veda a discriminação em

²²LIMA, 1997,p 92.

razão do sexo, porém com fulcro também no princípio da igualdade, sendo assim a ordem jurídica visa impossibilitar desigualdades injustificadas, pois estas causam prejuízo social.

Segundo descreve Amauri Mascaro Nascimento em todos os sistemas jurídicos, a mulher merece tratamento particular, assegurada as condições mínimas de trabalho, deferentes e mais vantajosas daquelas estabelecidas em relação aos homens. A legislação aos poucos, vai a passos lentos amenizando as diferenças entre os gêneros, para assegurar a todos igualdade de tratamento, inclusive nas relações de trabalho.²³

Mesmo com instrumentos como o incentivo ao trabalho feminino previsto na Constituição Federal no artigo 7º, XX, que assegura a proteção ao trabalho da mulher, não sendo auto aplicável, pois depende de lei que regulamente a forma e a sua abrangência deixando desta maneira margem a discriminação e ao tratamento desigual entre os sexos com detrimento da classe masculina. Podemos contar com ações afirmativas que não necessitam lei fundamentadora, pois estas podem ser previstas por programas governamentais ou por ações sociais, ou seja, podem ter um significativo efeito social, fazendo com que a cultura de solidariedade e responsabilidade social se dissemine automaticamente. Na iniciativa privada isso pode ser feito ao passo que a empresa combata a discriminação se valendo de seu poder normativo.²⁴

²³NASCIMENTO, Amauri do Nascimento do. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010, p. 458

²⁴BARROS, 2010, p.285

3 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO EM RELAÇÃO AO TRABALHO FEMININO

Nesta seção busca-se explicar como evoluiu o direito em relação a esta nova força de trabalho, que tanto modificou as relações de trabalho no dia-a-dia. Colaborando assim com a evolução econômica e também com a evolução técnica e cultural levando em conta que a sociedade passou por um processo evolutivo e a Constituição Brasileira de 1988 tornou-se marco jurídico para o início de uma concepção de igualdade entre homens e mulheres.

O Direito sempre trabalhou com o objetivo e a busca pela igualdade dos direitos da mulher de forma pacífica, mas ainda assim, algumas revoluções foram necessárias para a sedimentação do processo, como foi o caso das Revoluções Francesa e Americana, as transformações de comportamento que hoje são rotineiras eram vistas como revolução dos parâmetros femininos da época. Além das manifestações por igualdade de direitos, as mulheres se encontravam desfavorecidas de cidadania justamente por não desfrutarem de direitos no campo legislativo, político e civil.

Por outro lado, pretender manter estanques as estruturas sociais é impossível, uma vez que estas são dinâmicas. A sociedade evolui (e involui) e o Direito deve acompanhar esse movimento, sob pena de perder a legitimidade e por consequência, o poder de conservação social. Por isso diz-se que o Direito, além do papel conservador, desempenha também o papel transformador da sociedade, dependendo do uso que dele se faça. Nas palavras de Freitas Jr:

O esforço de decodificação dos textos normativos e doutrinários, de alguma maneira, parece contribuir no sentido de pôr a nu o conteúdo ideológico que informa os lugares-comuns neste campo do direito do trabalho. Ocultamento que foi e permanece sendo tarefa de primeira grandeza na pauta de funções do saber jurídico.²⁵

Nesta esteira não podemos deixar de falar da omissão do Estado sobre as relações de trabalho da mulher e esse assunto é o autor Amauri Mascaro do

²⁵ FREITAS JUNIOR, 1988, p.224.

Nascimento que explica que não havia limitação da jornada de trabalho, além das mesmas exigências dos empregadores para homens e mulheres, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas causados devido às condições de trabalho, insensibilidade diante da amamentação e do cuidado com os filhos, fazendo com que a mulher se apartasse de seu lar.²⁶

Exploração e desigualdade marcaram a conquista do trabalho feminino em relação ao trabalho masculino. Na Inglaterra 1842 surgiram as primeiras regulamentações inerentes à mulher no mercado de trabalho quando foi proibido o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844 tiveram redução da jornada de trabalho para 10 horas e meia. Na França em 1848 surgiram às leis de proteção ao trabalho feminino, na Alemanha surgiu o código Industrial. É interessante ressaltar o Tratado de Versailles que estabelecia a igualdade salarial entre homens e mulheres além da criação da Organização Mundial do Trabalho (OIT), a fim de estabelecer diretrizes para uma legislação trabalhista que harmonizasse as relações.²⁷

No Brasil não foi diferente e o Direito passou por várias fases, e a primeira foi à exclusão, já que a mulher “não tinha” que trabalhar. A primeira legislação protegendo as mulheres é de 1827, quando uma lei passou a admitir meninas nas escolas elementares. Lei que tratava do ensino elementar, mas não podemos achar que seria de igual tratamento. Este decreto outorgado por D. Pedro I dizia que as Escolas de Primeiras Letras (hoje, ensino fundamental) deveriam ensinar, para os meninos, a leitura, a escrita, as quatro operações de cálculo e as noções mais gerais de geometria prática. Às meninas, sem qualquer embasamento pedagógico, estavam excluídas as noções de geometria. Aprenderiam, sim, as prendas (costurar, bordar, cozinhar etc.) para a economia doméstica.²⁸

Na constituição de 1824, “cidadão “ era somente homem, a mulher não podia votar nem ser votada , podia trabalhar em empresas privadas, mas não podia ser funcionária pública. A partir do Decreto 21.417-A de 1932, surgiram algumas mudanças, visto que proibiu o trabalho da mulher no período noturno das 22:00 às

²⁶ NASCIMENTO, 2010, p. 635.

²⁷ NOVAIS, Denise Passelo Valente. **Discriminação da mulher e do direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade.** São Paulo: 2005.

²⁸ GUERRA, Raquel Dinis. Mulher e discriminação. Minas Gerais: **Faculdade Mineira de Direito.** Disponível em: <serve05.pucminas.br/teses/Direito_GuerraRD_1pdf>. Acesso 20 de maio de 2018.

5:00 horas, vedou a remoção de peso, e concedeu dois intervalos de meia hora cada para amamentação dos filhos durante seus primeiros seis meses.²⁹

Neste contexto inicia a fase de proteção, com a Constituição Federal de 1934 que habilitou mulheres a votar e serem votadas estabeleceu a não distinção dos sexos, a igualdade salarial entre homem e mulher, a diminuição da carga horária atribuída à mulher equiparando-a a do homem, a proibição do trabalho de mulheres gestantes durante as quatro últimas semanas de gravidez e as subseqüentes após o parto, assim como também a proibição de demissão de mulheres grávidas, o não trabalho noturno e descansos de meia hora para mulheres em período de amamentação durante os primeiros seis meses de vida do bebê. As lideranças feministas que negociaram com Getúlio Vargas a franquia do voto apresentaram-se à cena política como porta-vozes das mulheres trabalhadoras e pressionando o governo e o Congresso Constituinte (1933-1934) para assegurar a proteção da mulher trabalhadora.³⁰

Um golpe de Estado deu início à geração da constituição de 1937 que atribuía uma nova roupagem da constituição, agora se acrescentava o direito à assistência médica a gestante pela empresa a qual presta serviço. Embora tenha tido uma avanço na constituição, algumas leis foram retiradas do seu texto como: a garantia de serviço a gestante e o tratamento de igualdade antes estabelecido na pauta salarial. Surgiu então o decreto nº 2.548/1940, que proporcionava às mulheres salários mais baixos em torno de dez por cento que os salários recebidos pelos homens.

Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres.

²⁹MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução.** 2011 Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254 acesso em 05 de maio de 2018.

³⁰NOVAIS, 2005.

É notável que, no Censo de 1940³¹, em comparação com os 889 mil homens empregados na indústria de transformação, havia apenas 188.500 (17,5%) mulheres. Já no serviço doméstico, os recenseadores registraram 468.955 mulheres em todo o país, ou 85,23% do setor. Pelos dados do Censo de 1940, as mulheres ocupadas no serviço doméstico tinham uma participação semelhante à dos homens no trabalho industrial. Homens e mulheres estavam, assim, em polos extremos do reconhecimento legal, de salários e de proteção previdenciária. No mercado de trabalho não havia respeito, a mulher sofria discriminação e era explorada trabalhando sempre acima de seus limites físicos por até 16 horas diárias, recebendo salários sempre inferiores ao salário do homem. É de salutar importância também estacar que a indignidade das condições de trabalho vivida, principalmente, pelas empregadas e pelos menores era de ampla proporção.

Mas foi mesmo com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT em 1943, que se obteve grande avanço na edição de normas de proteção a mulher trabalhadora, a CLT traz em seu bojo um capítulo inteiro destinado a proteção do trabalho feminino que vão desde inseri-las no mercado de trabalho, garantir condições especiais, protegê-las do preconceito e da discriminação inclusive no que diz respeito a maternidade. A Constituição de 1988 reforça proteções já sedimentadas, enfatizando o princípio da igualdade reforçando objetivos de caráter social. Quais sejam: Garantia ao emprego, Licença maternidade de 120 dias, dispensa para exames durante a gravidez, intervalo para amamentação e licença para levar o filho ao médico.³²

O amparo foi tanto, que se observa até um Capítulo feito exclusivamente para o trabalho feminino. O objetivo do legislador foi buscar o cuidado em todas as acepções, seja ela no sentido de garantir a saúde, a moral ou a sua capacidade reprodutiva, garantindo assim a dignidade da pessoa humana.

Em 1946 foi dado mais um avanço na constituição, desta vez o empregado teve garantido seu direito a greve e nos lucros da empresa. Mas em contra partida representou um retrocesso para as mulheres quando elimina a expressão "sem distinção de sexo" quando diz que todos são iguais perante a Lei. Logo, em 1967

³¹ Brasil; Censo; Censo demográfico, 1940 disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=765> acesso em 17 de junho de 2018.

³² MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano. Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução. 2011 Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254 acesso em 05 de maio de 2018.

após uma reestruturação política instaurada seqüencialmente ao golpe militar de 1964, uma nova constituição foi promulgada, por sua vez considerada uma nova constituição pela imensa quantidade de reformas. Mas o único avanço no tocante à condição da mulher foi à redução do prazo para a aposentadoria, de 35 para 30 anos. Na constituição de 1969 não houve alteração com relação aos direitos das mulheres.³³

Finalmente, chegamos a nossa Constituição Federal de 1988, dela advindo a igualdade entre os sexos, a proibição de distinções de qualquer natureza, dentre outras vantagens para as mulheres. É com base nessa Carta Maior que, digamos assim, se apoiam todas as demais leis regidas em nosso País. Como principais avanços relacionados diretamente à mulher, destacamos:

O art.5º consagrou o sonho de igualdade de direitos e deveres de todas as pessoas independentemente de cor, raça, sexo— I- homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.³⁴

Outra significativa e admirável inovação foi o seu art. 226 §5º que estabelece: "os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal que passam a ser igualmente exercidos pelo homem e pela mulher"³⁵

Antigamente, o homem e apenas ele, era considerado o "cabeça" do casal. À mulher, por sua vez, em muitas situações, cabia apenas fazer ou deixar de fazer somente aquilo que o marido determinasse.

No âmbito trabalhista, citamos o que estabelece o :

Art. 7º;inciso XXX - "proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil" e o inciso XX do mesmo artigo, "proteção do Mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Aqui a Constituição traz a luz o princípio da Isonomia proibindo qualquer pratica discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, onde entendemos por pratica discriminatória toda e qualquer negativa ao que era de

³³DELGADO, Mauricio Godinho. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010, p. 243.

³⁴BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 08/07/2018

³⁵BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 08/07/2018

direito em face a um critério injusto desqualificante, quando discriminar é omitir-se de uma aferição de mérito, de personalidade, de conduta de modo a qualificar as pessoas por critérios pré-estabelecidos.

Vale destacar neste momento a conexão deste dispositivo com os já constantes da Consolidação das Leis Trabalhistas em seus artigos 5º e 461 que traz a proibição da discriminação por motivo de sexo, bem como os preceitos fundamentais elencados no artigo 5º da Constituição Federal, que estabelecem a igualdade de todos perante a lei, sem qualquer distinção.

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.³⁶

O princípio de que todos devem ter salário igual, para trabalho igual, sem ocorrer a distinção de sexo, emergem do art. 427 do Tratado de Versalhes, estabelecendo-se assim, o salário igual, sem distinção de sexo, por um trabalho de valor igual.³⁷ Nesse sentido, tal princípio deve ser entendido em seu sentido amplo, não apenas como igualdade formal, mas também material.³⁸

No âmbito civil, em seu, Art. 189 - Parágrafo Único, trata de matéria relacionada aos bens, estabelecendo direitos indistintamente para o homem e para a mulher - "*O título de domínio e a concessão de uso serão conferidos ao homem e a mulher, ou a ambos...*".

Em 1999 foram realizadas alterações no capítulo de proteção ao trabalho feminino na CLT, tratando da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher. Como seguem abaixo:

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da

³⁶ BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 08/07/2018

³⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 2013, pg.375.

³⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Processo do Trabalho**. 2014, pg. 476.

família da mulher e esteja está sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das 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.

A inclusão deste artigo a Consolidação das leis trabalhistas, expressa a existência de discriminação positiva no ordenamento jurídico brasileiro no tocante a igualdade em gênero em consonância com o artigo 7º, XX da Constituição Federal, ao determinar proibições de discriminações. Ainda reforçam a adoção de medidas que visem ao estabelecimento de políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.³⁹

A igualdade é um dos princípios basilares de qualquer Estado democrático moderno. Não há como conceber a ideia de um Estado de Direito sem que o princípio da igualdade funcione como garantidor e mantenedor do princípio da dignidade da pessoa humana.⁴⁰ O direito do trabalho da mulher, que é parte singular do direito do trabalho, busca, através de mecanismos de proteção e promoção,

³⁹MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução.** Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254 acesso em 05 de maio de 2018.

⁴⁰SANTANA, Dimanares. Fontes de. **Discriminação da mulher e do direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade.** Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,discriminacao-da-mulher-e-do-direito-do-trabalho-da-protecao-a-promocao-da-igualdade,35778.html> acesso em 05 de maio de 2018

garantir às mulheres o mesmo acesso ao trabalho de que os homens usufruem vez que, nas sociedades capitalistas o trabalho e seu fruto mais direito, o dinheiro, são o primeiro exercício de cidadania que grande parte das pessoas exercem. Porém, se mulheres são discriminadas em suas oportunidades de trabalho elas têm mais dificuldades em praticar sua cidadania e este jogo de forças desiguais no mercado de trabalho culmina em criar duas categorias de cidadãos, agravando as desigualdades sociais.⁴¹ Muito se fala em crescimento econômico como solução para os males sociais e para o desenvolvimento de uma sociedade justa e fraterna, porém se o desenvolvimento econômico for construído às custas do agravamento das diferenças sociais, os males sociais se perpetuarão. A construção de uma sociedade justa e fraterna passa, necessariamente, pela construção de uma sociedade baseada no respeito ao princípio da igualdade como garante da dignidade da pessoa humana, fim último do Estado.⁴²

Ao analisar o histórico do comportamento do Direito, percebemos que com todas as conquistas alcançadas pelo sexo feminino temos que levar em conta o fato de o Direito, por se tratar de uma ciência que se transforma todos os dias, busca sempre estar voltado para os anseios da classe feminina no que se refere ao trabalho, porém ele ainda carece de uma dinâmica ainda instaurada para tanto, ele sofre ainda com as ações de discriminação veladas ou ocultas que se arraigaram no seio dos costumes brasileiros.

Conclui-se que mesmo estando hoje em um patamar destacável em que se apresenta, gradativamente, uma nova realidade na qual os avanços são bastante expressivos, mas que, no entanto, ainda se está, infelizmente, um pouco distante de obter a igualdade nos exatos termos impostos por nossa Constituição Federal. Portanto, a comparação que fazemos é a de que é como se legalmente estivéssemos em um elevadíssimo patamar e em termos práticos como se ainda houvesse um longo caminho a ser percorrido.

⁴¹CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente a desigualdade fática.** 2005.

⁴²CALIL, op.cit..

3.1 COMO O ASSUNTO VEM SENDO TRATADO NO MUNDO

Existe tendência à mudança no que diz respeito a igualdade de gênero concebida a partir de normas internacionais, das quais o Brasil ratifica a maioria. Da mesma maneira são recepcionadas pela constituição Federal de 1988 assim como legislação subsequente, mostrando uma vertente igualitária no trabalho entre os sexos.

Podemos dividir em duas fases de desenvolvimento estas normas: a primeira protetora do trabalho da mulher e a outra que busca a promoção da igualdade entre os gêneros.⁴³

A primeira fase marcada pela elaboração de convenções e recomendações sobre maternidade, trabalho noturno, perigoso, igualdade de remuneração, formação profissional, em meados de 1950.⁴⁴ Tais medidas visavam à proteção e assegurar o papel da mulher não somente profissional, mas também seu papel na sociedade na sequência as atenções foram voltadas a igualdade de oportunidades, a isonomia com o trabalho masculino, a não discriminação de gêneros, a igualdade das remunerações, o acesso ao mercado de profissional.⁴⁵

A primeira lei protetora veio em 1842 *Coal Mining Act*⁴⁶, que proibiu o trabalho feminino e infantil no subterrâneo, esta lei partiu de fatos como o de no início do século XIX, os métodos de extração de carvão serem primitivos e a força de trabalho, homens, mulheres e crianças, trabalhava em condições perigosas. Em 1841, cerca de 216.000 pessoas estavam empregadas nas minas. Mulheres e crianças trabalhavam no subsolo por 11 ou 12 horas por dia por salários menores do que os homens.

A Lei de Fábrica de 1847, *The Factory Act*⁴⁷ também conhecida como a Lei das Dez Horas, foi um Ato do Parlamento do Reino Unido que restringiu o horário de

⁴³ CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos sociológicos do início da República ao final deste século.** São Paulo: LTr, 2000, p. 33

⁴⁴ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A mulher no novo direito do trabalho.** Revista do Advogado, São Paulo: 1993, p. 34.

⁴⁵ LAVOR, Francisco Osani de. **Igualdade no trabalho e trabalho feminino.** Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, 1995, p. 119.

⁴⁶ *Coal Mining Act* – resposta às condições de trabalho das mulheres e crianças no Reino Unido. 1842. disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042017000600025 acesso em 10 de junho de 2018.

⁴⁷ *The Factory Act* – Em 1831, Michael Sadler (1780-1835), deputado por Leeds (o grande centro algodoeiro da Inglaterra) e líder do movimento para a reforma do trabalho fabril, apresentava no

trabalho de mulheres e jovens (13 a 18 anos) em fábricas têxteis a 10 horas por dia. Os aspectos práticos da operação de uma fábrica têxtil eram tais que a Lei deveria ter efetivamente estabelecido o mesmo limite nas horas de trabalho de operários masculinos adultos, mas a elaboração defeituosa significava uma subsequente Lei de Fábrica em 1850 que impunha restrições mais rígidas às horas em que as mulheres e jovens poderiam trabalhar era necessário para trazer isso.

Na França as primeiras leis que protegiam o trabalho feminino datam de 1848, originadas com a revolução francesa, na Itália de 1886, na Alemanha 1891 com o código industrial estabeleceu normas para o desenvolvimento das mulheres. O protocolo de Berna 1906 protegia a mulher contra abusos nas condições de trabalho.

Enquanto o Tratado de Versalhes em 1919 foi o primeiro a prever igualdade salarial entre os gêneros dando embasamento ao princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor, princípio este que foi reafirmado em 1951 na 100ª convenção na 34ª sessão da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Outras Convenções referem-se incidentalmente à promoção da igualdade entre homens e mulheres, como a de número 117, sobre política social. É digna de nota, ainda, a Declaração sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras, aprovada em 1975, pela 60ª Conferência Internacional do Trabalho.

Em 1979, a Organização das Nações Unidas aprovou a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

toda 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 do 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.

O texto entrou em vigor, no plano internacional, após a sua vigésima ratificação, em três de setembro de 1981. No Brasil, a Convenção foi promulgada

inicialmente pelo Decreto Legislativo nº 93, de 1983, e, posteriormente, pelo Decreto nº 4.377, de 2002.

A Convenção, resultado de mais de trinta anos de trabalho da “United Nations Commission on the Status of Women”,⁴⁸ enfrenta a discriminação contra a mulher nos mais variados planos, entre os quais vida política e pública, da discriminação contra a mulher no trabalho ocupa-se o art. 11.

Nele se determina a adoção, pelos Estados-Parte, de todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) o direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

Na Alemanha e no Reino Unido em abril de 2017 entrou em vigor nova lei trabalhista considerada um grande avanço na questão gênero nos últimos 40 anos, ela obriga que empresas com mais de 250 funcionários, a divulgar diferença salarial entre homens e mulheres aproveitando assim para combater a discriminação no mercado de trabalho.⁴⁹ Todos os dados serão divulgados publicamente em um site do governo, assim como os planos de ação para a equiparação. Alguns

⁴⁸United Nations Commission on the Status of Women—é o principal órgão intergovernamental global dedicado exclusivamente à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres.

⁴⁹ Dados do Jornal DW., Deutsche Welle é a empresa de comunicação internacional da Alemanha. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/not%C3%ADcias/s-7111> acesso em 10 de junho de 2018.

especialistas chegam a afirmar que a nova legislação alemã pode fazer mais pela equiparação em cinco anos do que já foi feito em 45 anos.

No Reino Unido as mulheres ainda ganham em torno de 17% a menos que os homens de acordo com um levantamento da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e afirma a ministra britânica Justine Greening que ajudar as mulheres a atingir seu pleno potencial não é apenas fazer a coisa certa, mas também faz sentido em termos econômicos já que nas contas do governo britânico, a eliminação das disparidades salariais de gênero poderia adicionar o equivalente a R\$ 600 bilhões ao PIB britânico a partir de 2025.⁵⁰

A Islândia apesar de ser um dos países com maior igualdade salarial entre os gêneros estima ainda 13,60%, colocou em debate, projeto de Lei, que exige que empresas com mais de 25 empregados provem que não há discriminação em seus quadros de cargos e salários. Na prática, elas deverão avaliar as exigências de uma vaga e a capacidade do funcionário para ocupar o posto. Tudo isso deve ser transparente e documentado dentro de critérios objetivos.

Entre os principais critérios estão o tempo de trabalho, a formação, a experiência, o valor agregado e o estresse da tarefa.

Nos Estados Unidos não há lei semelhante, porém, um crescente movimento para que as empresas levem o assunto a sério.

No Brasil em vigor temos ainda somente a Constituição de 1988 em seu artigo 5º inciso I conforme:

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;

Assim é que, já no mesmo art. 5º, I, declara que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Depois, no art. 7º, XXX e XXXI, vêm regras de igualdade material, regras que proíbem distinções fundadas em certos fatores, ao vedarem diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão

50 _____. **Igualdade de gênero:** Lei do Reino Unido obriga empresas a publicarem a diferença entre salários de homens e mulheres. Instituto Brasileiro de Altos Estudos de Direito Público. 2017. Disponível em <http://www.altosestudos.com.br/?p=56366>. Acesso em: 08/09/2018.

por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.” (José Afonso da Silva - Curso de Direito Constitucional Positivo, 10a. edição revista, p.207)

A medida que o Direito do Trabalho evoluiu da proteção à mulher para a garantia de tratamento igual no ambiente de trabalho. À medida que o Direito do Trabalho evoluiu da proteção à mulher para a garantia de tratamento igual no ambiente de trabalho ao mesmo tempo, as instituições públicas de defesa de direitos – como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho – passaram a aplicar maior rigor na investigação e julgamento dos processos relativos à matéria. Em paralelo, o Governo Federal passou a adotar programas de promoção da equidade que foram reforçados com a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). Foco especial foi colocado sobre a administração pública e as grandes corporações, que deviam demonstrar que era possível coibir a ocorrência de qualquer tipo de discriminação de gênero⁵¹

Exemplo bem sucedido é O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado em 2005, buscou a adesão de empresas que prezam pela promoção de igualdade entre mulheres e homens no trabalho. O programa concede o Selo Pró Equidade de Raça e Gênero para empresas públicas e privadas. Em 2015, as 68 organizações inscritas no programa empregavam cerca de um milhão de trabalhadores no País.

De autoria do Senador Lindbergh Farias o Projeto de Lei do Senado 33/2018 altera a CLT para dispor sobre multa administrativa ao empregador que incorrer na discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e cria cadastro de empregadores que praticarem a referida discriminação. OPLS foi remetido ao Câmara dos Deputados no dia 03/05/2018.

3.2 O DIREITO FRENTE À DIVERSIDADE FEMININA

O art. 7º, XXX, que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. A norma referida veda a discriminação

⁵¹ NOVAIS, 2005.

direta com base no sexo, ou seja, ela veda que uma pessoa, seja, haja sido ou possa ser tratada por razão do sexo de maneira menos favorável, no valor da remuneração, exercício de função ou critério de admissão, outra em situação equivalente.

Aspecto destacado no texto constitucional é proibição de diferenças de salários embora os estatísticos oficiais, demonstrem que as mulheres continuam a ganhar menos. A atuação judicial fica praticamente inoperante porque o desencontro salarial ocorre em regra pelo exercício de atividades diferentes. Poucos são os casos em que se verifica com clareza a discriminação, a diferença, todavia, é percebida claramente na baixa remuneração de atividades consideradas femininas, como é o caso da atividade de limpeza, enfermagem ou de professor do ensino fundamental, ou na redução salarial constatada em atividades que registram crescente presença feminina, como é o caso da carreira de direito. Nesse caso, o mecanismo mais eficiente para reduzir as diferenças repousa na educação e formação das mulheres para as carreiras melhor remuneradas.

Para Karine Carvalho dos Santos Melo o princípio isonômico insculpido na Constituição é muitas vezes invocado para igualar homens e mulheres indiscriminadamente, havendo também à percepção de que as normas especiais de proteção às trabalhadoras produzem na prática um efeito discriminatório. Ainda suas observações levam a crer que o Tribunal Superior do Trabalho tem mantido orientação no sentido de preservar as garantias às trabalhadoras, rechaçando invocações ao preceito da igualdade para tratar ambos os sexos indistintamente e declarando que esse postulado admite exceções, estabelecidas na própria Constituição.⁵²

O ilustre jurista José Afonso da Silva elucida bem a distinção entre os dois:

Nossas constituições, desde o Império, inscreveram o princípio da igualdade, como igualdade perante a lei, enunciado que, na sua literalidade, se confunde com a mera isonomia formal, no sentido de que a lei e sua aplicação tratam a todos igualmente, sem levar em conta as distinções de grupos. A compreensão do dispositivo vigente, nos termos do art. 5º, caput, não deve ser assim tão estreita. O intérprete há que aferi-lo com outras

⁵²MELO Karine Carvalho dos Santos. **A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, 2006, p. 27-51.

normas constitucionais, [...] especialmente, com as exigências da justiça social, objetivo da ordem econômica e da ordem social. Considerá-lo-emos como isonomia formal para diferenciá-lo da isonomia material, traduzido no art. 7º, XXX e XXXI [...] (SILVA, 1996, p. 209-210).

Ainda sobre a estreita relação entre os princípios da igualdade e da não discriminação, escreve a excelente professora Alice Monteiro de Barros⁵³:

[...] a igualdade é um conceito relacional, exige um elemento de comparação entre as situações em que se encontram os respectivos sujeitos passivos. Ela apresenta conexão com a “justiça social” e com a concretização dos mandamentos constitucionais que visam à efetivação dos direitos sociais. A igualdade é também inerente ao conceito de igual dignidade das pessoas, fundamento contra a discriminação, que é a mais expressiva manifestação deste princípio. O princípio da igualdade, com essa conotação, contribui para romper com um passado de regalias, de privilégios e garantir aos cidadãos os mesmos direitos reconhecidos pelo ordenamento jurídico, vedando a discriminação.

Assim é que o renomado mestre distingue as proteções jurídicas contra discriminações na relação de emprego procedendo a um paralelo entre períodos histórico-jurídicos separados pela Constituição, verificando-se, de um lado, as proteções antidiscriminatórias tradicionais (antes de 1988), caracterizadas por dispositivos acanhados e não sistematizados; e de outro, proteções constitucionais modernas, no período iniciado com a Carta Magna de 1988, que emergiu como: “[...] o documento jus político mais significativo já elaborado na história do país acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego” (DELGADO, 2009).

O paradoxo está na própria Constituição de 1988 fazer distinção entre homens e mulheres conforme:

Art. 201.A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:
§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

⁵³BARROS, 2010, p.265.

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher; (Incluído dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

Porém entende-se que não seja sem razão que isso aconteça. Para que o trabalhador contribua, o mesmo deve estar trabalhando e para as mulheres é mais difícil a constância na vida profissional, especialmente em virtude da maternidade, principalmente dos anos iniciais da vida dos filhos. Visto que a licença maternidade que contempla este período não é o prazo suficiente, obrigando muitas vezes a mãe a deixar sua carreira para participar desta fase dos filhos. Isso acaba tornando a maternidade um fator de instabilidade no emprego.

Mas devemos levar em conta que as sociedades conjugais vêm se alterando, e os pais são muito mais presente na criação dos filhos inclusive nas tarefas domésticas, porém esse é um processo lento, e o empregador não tendo como saber qual a distribuição de tarefas na unidade familiar supõe que seja da mulher, a responsável, por isso tende a ter preferência pelo trabalhador homem, mesmo que não propositadamente.⁵⁴

O que não podemos deixar de ressaltar é que o cuidado dos filhos não deixa de ser uma espécie de trabalho e diga-se a verdade é trabalho essencial para a reprodução da sociedade e é realizado majoritariamente pelas mulheres, que o exercem voluntariamente. Dessa maneira, sendo um trabalho essencial a sociedade, não é remunerado, entende-se que não é razoável a contribuição formal a previdência justificando assim o menor tempo de contribuição como forma de compensação pelo serviço prestado, na tentativa de promover a igualdade de fato a partir do Direito.

Ainda o artigo 5º da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe que “Para trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”. Para Estevão Mallet⁵⁵ Com esta significativa referência, como se esta fosse à única

⁵⁴ ARAÚJO, MOURÃO, 2012, p. 103.

⁵⁵ Doutor e Livre-Docente em Direito, Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Conselheiro da Ordem dos Advogados do Brasil, Secção de São Paulo e advogado em seu artigo Igualdade, discriminação e direito do trabalho, disponível em <http://www.egov.ufsc.br>

hipótese de discriminação. A explicação para a referência restrita do legislador resulta com certeza, do peso histórico da discriminação por motivo de sexo, de toda maneira este deveria ter feito a previsão ampla e excludente de qualquer forma de discriminação.

Da mesma forma Estevão Mallet traduz art. 383, da CLT, como que existe a afirmação da necessidade de tratamento diferenciado da mulher, com proibição de elastecimento, por meio de negociação coletiva, de intervalo intrajornada, diversamente do quanto estabelecido para o homem, conclusão que oferece alguma dificuldade para harmonizar-se com a ideia mais ampla de igualdade entre homens e mulheres. E ainda cita o art. 373-A, que embora integrado a seguimento específico do diploma legal, enuncia regra geral contrária à discriminação, abrangendo não apenas a discriminação por motivo de sexo como, igualmente, por outros motivos.

Para Adriane Reis de Araujo⁵⁶ esse contexto, sem dúvida, exige uma série de medidas voltadas à formação de uma nova cultura de plena igualdade de gênero (conceito que extrapola a condição biológica para abranger o aspecto social do sexo). O Direito pode em muito contribuir para a construção desse novo modelo social. A impressão, no entanto, é que as regras vigentes são insuficientes ou, simplesmente, desconsideradas na vigência da relação de emprego. Tal cenário exige dos juristas a análise crítica da legislação em vigor e dos seus mecanismos de atuação, para além dos mecanismos de valoração e ônus da prova (por certo, relevantes).

⁵⁶ ARAUJO Adriane Reis – **Medidas para a tutela da igualdade de gênero no trabalho**: uma análise crítica, 2014 disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94218/2014_araujo_adriane_medidas_tutela.pdf?sequence=1.

4 OS PRECONCEITOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Ao longo dos séculos e em toda parte, a opressão exercida por determinados grupos nacionais, étnicos, religiosos ou políticos sobre outros, vistos como inferiores ou inimigos, representa, ao mesmo tempo, causa e consequência de genocídios, extermínios, limpezas étnicas, guerras, situações de domínio, com a consequente e inevitável violação dos Direitos Humanos.⁵⁷

Ainda que existam organismos internacionais para a defesa dos direitos e da dignidade dos oprimidos, a supremacia dos opressores por meio da discriminação de alguns povos e grupos sociais é realidade mundial. Superar essa situação é um desafio permanente e fundamental para a comunhão dos povos e o respeito a todos pela simples condição de serem pessoas humanas universalmente reconhecidas.⁵⁸

As diversas doutrinas morais e políticas, ao abordarem o tema da justificação da igualdade, estão simultaneamente, ainda que de modo implícito, tratando de justificar as várias formas de desigualdade dela decorrentes. A declaração Universal dos Direitos Humanos é bastante clara quando inicia cada um de seus artigos com as palavras: “Todo ser humano tem direito a...”. A única condição para que um indivíduo seja considerado um sujeito de direito é que seja humano.⁵⁹

No que diz respeito ao trabalho feminino o assunto discriminação vem se transformando ao longo dos tempos, mas faz-se mister lembrar que esta força de trabalho sofria duplo preconceito: o biológico, pelas diferenças físicas existentes, cuja maior era a maternidade, e o social, no qual o trabalho feminino era tido como inferior ao masculino, portanto de menor valor.⁶⁰ Já no final do século XIX as mulheres almejavam maior participação política, jurídica e maior espaço no mercado, e evidenciavam que recebiam bem menos que os homens por fazer trabalho de igual desforço. Ao final da guerra a sociedade se viu transformada, seus

⁵⁷GENTLE, Ivanilda Matias; ZENAIDE, Maria de Nazaré Tavares; GUIMARÃES, Valéria Maria Gomes. **Gênero, diversidade sexual e educação: conceituação e práticas de direito e políticas públicas.** João Pessoa: Editora da UFPB, 2008.

⁵⁸_____. **Respeitar é preciso.** Disponível em <http://respeitarepreciso.org.br/apresentacao/introducao/>. Acesso em 08/09/2018.

⁵⁹ TEIXEIRA, 2008, p. 52.

⁶⁰ SILVA Sergio Gomes da, **Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher –UFRJ-** 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000300009. Acesso em: 08/09/2018.

costumes foram alterados, o impacto foi cultural, as mulheres já possuíam vontade de diversificar a atividade não tão somente em afazeres domésticos. Seus hábitos, vestimentas, suas ações e pensamentos tornaram-se diferentes. Elas experimentaram o gosto da liberdade.

Mas além do preconceito externo enfrentado, a preocupação com a responsabilidade e o ônus do cuidado com os filhos em idade pré-escolar, função tradicionalmente desempenhada pela mulher sempre calculada como um ônus social consideravelmente pesado, demandando dela, intensa dedicação ao longo de todo o dia, diuturnamente, por vários anos seguidos, e, de modo geral, justamente no período em que estão na plenitude de sua capacidade laborativa e no qual teriam maiores chances de sucesso na competição pelo mercado de trabalho e posições sociais de destaque.

A preferência e a decisão da mulher de participar no mercado de trabalho e seu acesso a empregos de qualidade podem ser afetados por uma série de fatores, incluindo discriminação, educação, tarefas de cuidado não remuneradas, disponibilidade para mudanças, equilíbrio entre trabalho e família e estado civil.

Um fator que continua dividindo opiniões é a questão da maternidade, para enfrentar um ambiente mais competitivo e desigual a mulher busca cada vez mais a dedicação nos estudos e capacitação para o desenvolvimento profissional, justamente em sua fase mais propícia a gravidez. De acordo com dados do IBGE⁶¹ mulheres com estudo superior tem idade média para ter filhos de 30,9 anos, enquanto mulheres com até no máximo o ensino fundamental tem filhos menor de 25,4 anos. Em síntese hoje as mulheres preferem ter reconhecimento maior no mundo corporativo e independência financeira para depois ter filhos.

Adriane Reis de Araújo e Tânia Fontenelle Mourão destacam que a resistência às alterações socioculturais e jurídicas nos papéis de gênero manifesta-se frequentemente em práticas de discriminação da mulher no trabalho.⁶²

Para Norberto Bobbio,

Toda superação desta ou daquela discriminação é interpretada como uma etapa do progresso da civilização. Jamais, como em nossa época, foram postas em discussão as três fontes principais de desigualdade entre os homens: a raça, o sexo e a classe social.

⁶¹ Censo 2010 – Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/> acesso em 10 de junho de 2018

⁶² ARAÚJO, MOURÃO, 2012, p. 75

Entendemos desta forma que para o autor, ultrapassar os limites da discriminação é atingir o progresso e fazendo analogia com a evolução da mulher no mercado de trabalho, já que dar fim a discriminação e as desigualdades seria um grande avanço para a sociedade, sendo esta uma especial busca das mulheres ao longo dos tempos.

Após a inserção da mulher no mercado de trabalho, a questão salarial passa a ser enfocada e problematizada. Contudo, a diferença salarial entre homens e mulheres não foi problematizada de início. Passados anos, os empregados começaram a questionar e buscar melhorias, dentre essas lutas, é salientado o questionamento de mulheres quanto à diferença salarial.⁶³No Brasil, as mulheres já são 97,3 milhões, contra 93,4 milhões de homens, mas a nossa igualdade, de verdade, ainda não foi alcançada, porque o velho problema do desnível salarial persiste.

Ainda segundo a juíza No cômputo geral, os avanços registrados pelas mulheres superam as deficiências.

Hoje em dia nós somos uma maioria especial, porque temos mais mulheres do que homens no mercado de trabalho”. Ela lembrou que o modelo mulher que não trabalhava por imposição social, que ficava restrita ao lar, “está ficando para trás⁶⁴

O jornalista e consultor em Recursos Humanos Caubi Miranda relata que é enorme a diversidade dos preconceitos existentes no ambiente de trabalho. Mas o preconceito contra mulheres, contra negros e contra deficientes são, de longe, os mais frequentes. Em geral, as mulheres, desempenhando a mesma função, têm

⁶³GARCIA Fernanda Gomes. **Mulher no mercado de trabalho: garantias e Discriminação** – Curitiba, 2015. Disponível em <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2016/02/MULHER-NO-MERCADO-DE-TRABALHO-GARANTIAS-E-DISCRIMINACAO.pdf> acesso em 05 de maio de 2018.

⁶⁴GANDRA, Alana - Preconceitos contra a mulher no mercado de trabalho persistem , 2013 Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-03-08/preconceitos-contra-mulher-no-mercado-de-trabalho-persistem> acesso em 08 de maio de 2018.

remuneração inferior à dos homens. Além disso, elas têm dificuldade em alcançar cargos gerenciais ou de direção⁶⁵.

Estas diferenças são apenas a ponta do problema. A condição feminina geral é de vulnerabilidade e precariedade, e a desigualdade de gêneros ainda é realidade, como evidenciam os dados sobre a renda e empregabilidade das mulheres brasileiras.

Segundo dados do IBGE deste ano, 51,2% das mulheres estão no trabalho informal e 11,6% das mulheres ocupadas com 16 anos ou mais não têm rendimentos, trabalham para o próprio consumo ou não tem qualquer tipo de remuneração. Uma em cada cinco delas é empregada doméstica e, apesar de maior escolaridade, as mulheres ainda recebem, em média, 70% da remuneração masculina. A discriminação é muito pior para as mulheres negras. Neste caso, a diferença de remuneração para um homem branco pode chegar a 40% do salário deles.⁶⁶

O problema do preconceito e da discriminação existe sem dúvida, mas por vezes mascarado e para combatê-lo é necessário entender quais os principais fatores que o precedem. Ele se origina em uma cultura machista que desperta crenças e associações implícitas nos profissionais, inclusive nas próprias mulheres.⁶⁷ Há uma ideia, obviamente falsa, de que as mulheres são menos comprometidas ou não possuem as competências exigidas para ocupar liderança. Dessa forma, profissionais do sexo feminino possuem menos oportunidades de seguir a carreira que desejam. É necessário um nível de qualificação mais alto para ocupar o mesmo cargo de um homem, uma vez que a capacidade da mulher é colocada à prova com mais frequência. Além disso, dentro de uma organização elas estão mais propensas a sofrerem assédio por parte dos seus colegas.⁶⁸

⁶⁵ MIRANDA, Caubi – Preconceito de discriminação no ambiente de trabalho 2014 Disponível em: <https://jornalggn.com.br/blog/direitos-humanos-no-trabalho/preconceito-e-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho> acesso em 08 de maio de 2018.

⁶⁶ PERET, Eduardo, Mulher Estuda Mais e Ganha Menos do que o Homem, Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem.html> acesso 08 de maio de 2018

⁶⁷ ARAÚJO, MOURÃO, 2012, p. 87

⁶⁸ _____ – A importância da mulher no mercado de trabalho para a economia, 2018 disponível em <https://blog.contratanet.com.br/a-importancia-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-para-economia/> acesso em 08 de maio de 2018.

Tal cenário mundial leva as mulheres a ter um impulso moral de ter e conferir a elas acesso àquilo que os homens têm, e realmente conseguir os mesmos empregos, a mesma educação, a mesma ocupação pública inclusive acadêmicas, profissionais liberais e operárias, além da carreira militar e o acesso ao mais que trivial atletismo.⁶⁹

As mulheres são ainda desafiadoras e cada vez mais buscam seus lugares ao sol, porém ainda existem campos onde o problema parece ainda estar muito longe de ser resolvido o grande exemplo é a ocupação de cargos na política, vejamos:

As mulheres são maioria do eleitorado brasileiro, 52% dos votantes, mas no que se refere ao número de candidatos nas eleições no país ainda são minoria. No pleito municipal de 2016, elas corresponderam a apenas 31,89% do montante de 496.896 concorrentes aos cargos de prefeito, vice-prefeito e vereador, totalizando apenas 158.453 candidatas.

Do total de candidatas ao cargo de prefeito (14.418) nas últimas eleições, somente 12,98% (2.150) eram mulheres. Já para o cargo de vice-prefeito, o número ficou em 2.988 candidatas, o que equivale a 17,63%. No caso dos concorrentes ao cargo de vereador, elas representaram 33,09% do total, chegando a serem registradas 153.315 candidatas. Isso reflete em que apenas 9% dos cargos na Câmara de Deputados, são apenas 45 deputadas num total de 512 representantes. Mais números de 2018 Vereadoras 13,51%, Deputadas Estaduais 11,33%, Senadoras 14,81%.⁷⁰

Nas palavras de Lea Elisa Calil,

A discriminação ao trabalho da mulher é uma realidade no dia-a-dia da mulher que trabalha: se não uma realidade presente, há, pelo menos, a ameaça constante da discriminação. Seu combate se faz com uma legislação trabalhista eficaz e, acima de tudo, com educação formal, para que assim haja o devido respeito às diferenças.⁷¹

⁶⁹ RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de Vida no Trabalho** – Evolução e Análise no nível gerencial. Rui de Janeiro -2008. P. 55.

⁷⁰ TSE – Tribunal Superior Eleitoral – Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2018/Marco/mulheres-representam-52-do-eleitorado-brasileiro> acesso em 10 de junho de 2018.

⁷¹CALIL, 2005.

A equiparação de direitos entre homens e mulheres ainda é um "grande desafio" para o país. Além do aumento da atuação das políticas públicas de incentivo, dentro e fora das empresas, que são consideradas fundamentais para que a cultura de "inferioridade feminina" seja eliminada de vez da cultura brasileira.

Inegavelmente, existem avanços. Mas a mulher ainda tem medo de andar sozinhas na rua, ou acreditam ser culpadas quando são assediadas no ambiente de trabalho. Muitas coisas precisam mudar, existe um longo caminho pela frente.

4.1 ESCOLARIDADE X DIFERENÇA SALARIAL

O lento processo de mudança dos padrões culturais de gênero amenizou as tradicionais barreiras à entrada das mulheres no mercado de trabalho, reduziu a taxa de fecundidade e elevou continuamente os níveis de escolaridade das mulheres nas últimas três décadas. Diversos indicadores confirmam essa tendência geral de aumento da escolaridade das mulheres em Educação relação aos homens, apesar de a estrutura ocupacional de homens e mulheres permanecer bastante desigual.⁷² A vantagem educacional das mulheres fica evidente a partir da análise de indicadores que mensuram o atraso escolar e o nível educacional da população adulta.

Quanto maior o nível de escolaridade maior a desigualdade entre os salários de homens e mulheres. Fato curioso é que a diferença aumenta proporcionalmente aos anos de estudo. Pesquisas revelam que essa diferença fica em torno de R\$1,00 por hora para trabalhadores com até quatro anos de estudo e aumenta até atingir R\$13,00 por hora, para quem tem mais de 12 anos de estudo.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)(IBGE), de 2017 coletou dados mostrando a situação das mulheres brasileiras e como ainda existem diferenças em casa e principalmente na vida profissional.

Em 2017 foi apurado que o rendimento médio dos brasileiros homens era de R\$1.808,00 enquanto que o das mulheres era de R\$1.522,00. Mas ainda temos que

⁷² MARUANI, M.; HIRATA, H. (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Ed. Senac, 2003. P. 368.

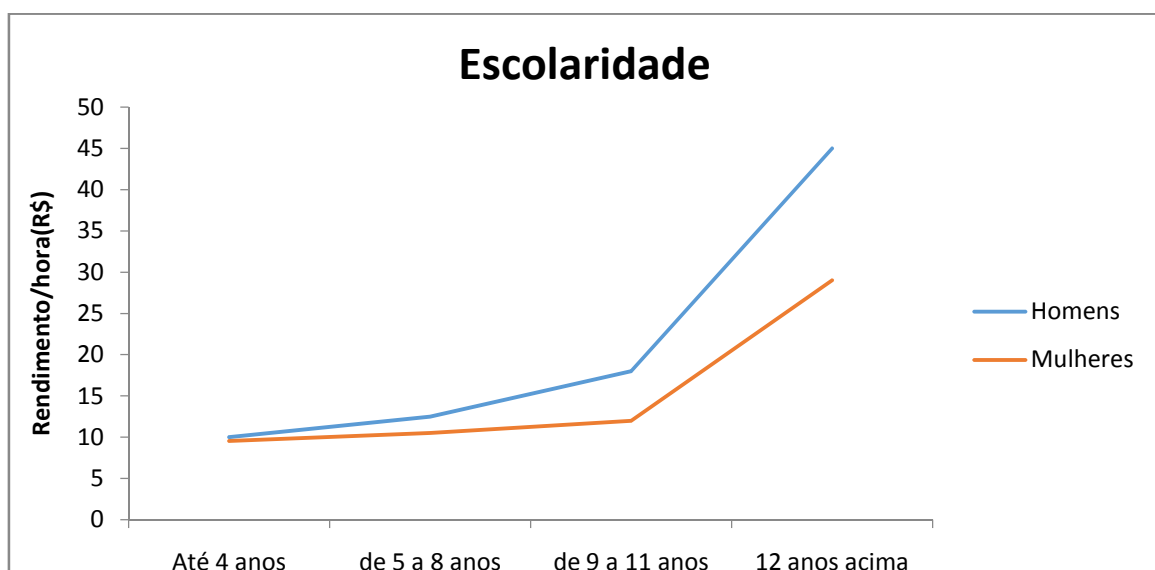
lidar com o regionalismo, em nosso país que tem dimensões continentais. Onde a maior diferença foi encontrada no Distrito Federal e a menor no Estado de Roraima, mas em nenhum Estado o rendimento médio feminino é maior que o Masculino.

Para entender melhor é necessário analisar outras questões como a econômica de cada região. No Nordeste, por exemplo, onde os salários são menores a diferença também se mostra menor. Nos grandes centros onde os salários são maiores, por maiores concentrações de empresas, a diferença aumenta significativamente.

Dados do IBGE 2017 apontam também para boas notícias, a frequência feminina à escola aumentaram nos últimos 10 anos em 9,8% em relação à masculina. Isso reflete no nível de escolaridade das mulheres que tem 8,1 anos de estudo enquanto o homem tem 7,7 anos. Isso aponta um indicio de que a diferença de salários não deve ser necessariamente às características dos indivíduos. Já a segregação ocupacional pode ocorrer quando ocupações caracterizadas como femininas pagam em média salários inferiores às ocupações consideradas masculinas, explicando assim a desigualdade de rendimentos total entre homens e mulheres. Além disso, 15% das mulheres têm nível superior completo enquanto os homens ficam em 11,9%.

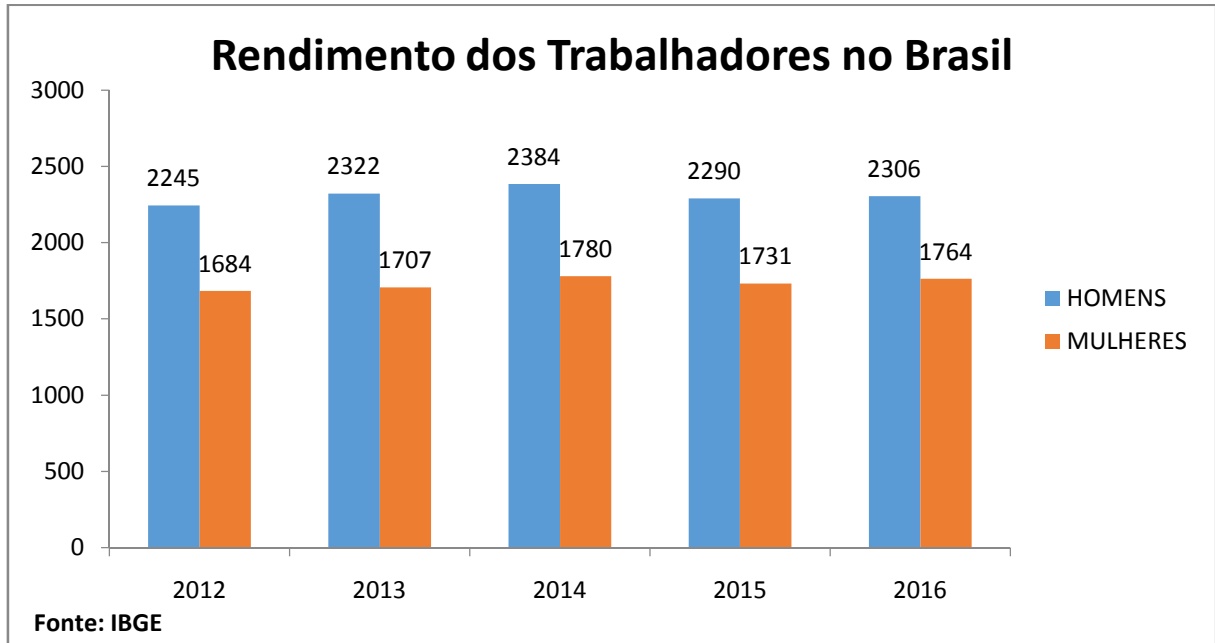
O gráfico indica que quanto maior a escolaridade maior é a diferença salarial entre os sexos.

Gráfico 2- Tempo de escolaridade entre homens e mulheres



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018) – Elaboração própria.

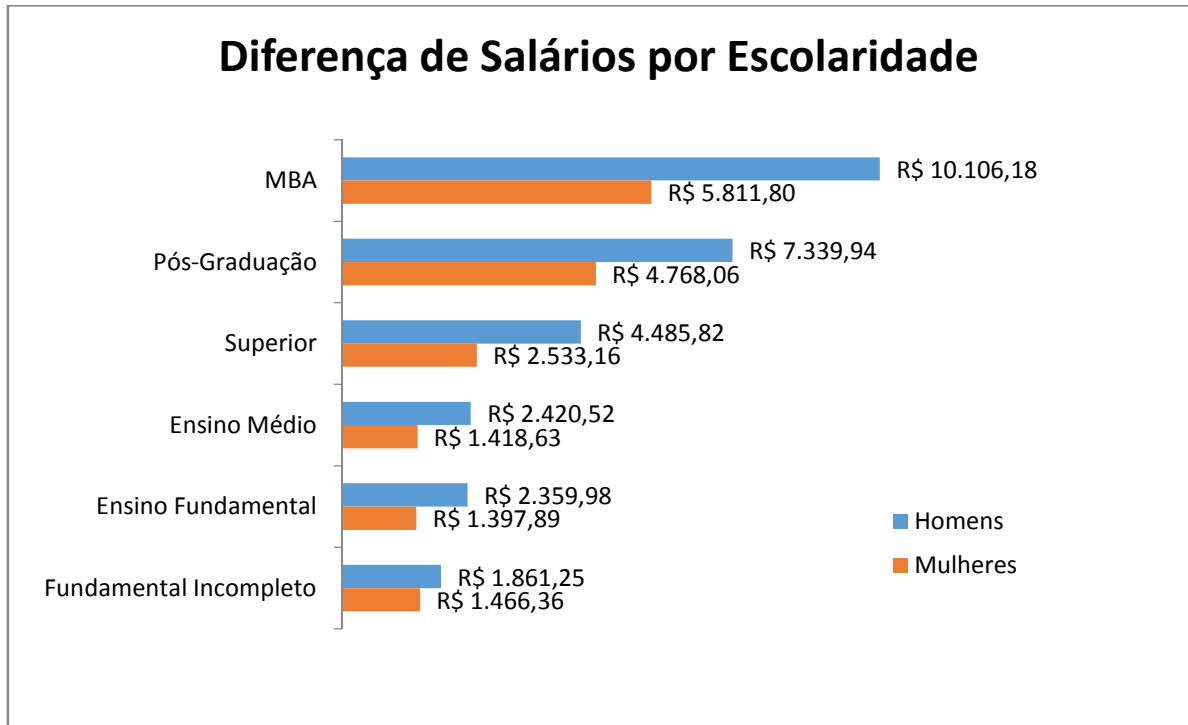
Gráfico 3 – Media dos rendimentos dos trabalhadores no Brasil por Sexo.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018) – Elaboração própria

Conforme gráfico abaixo demonstramos que embora com mesma escolaridade a mulher tem remuneração inferior à dos homens.

Gráfico 4 – Diferença de salários por Escolaridade e por sexo.

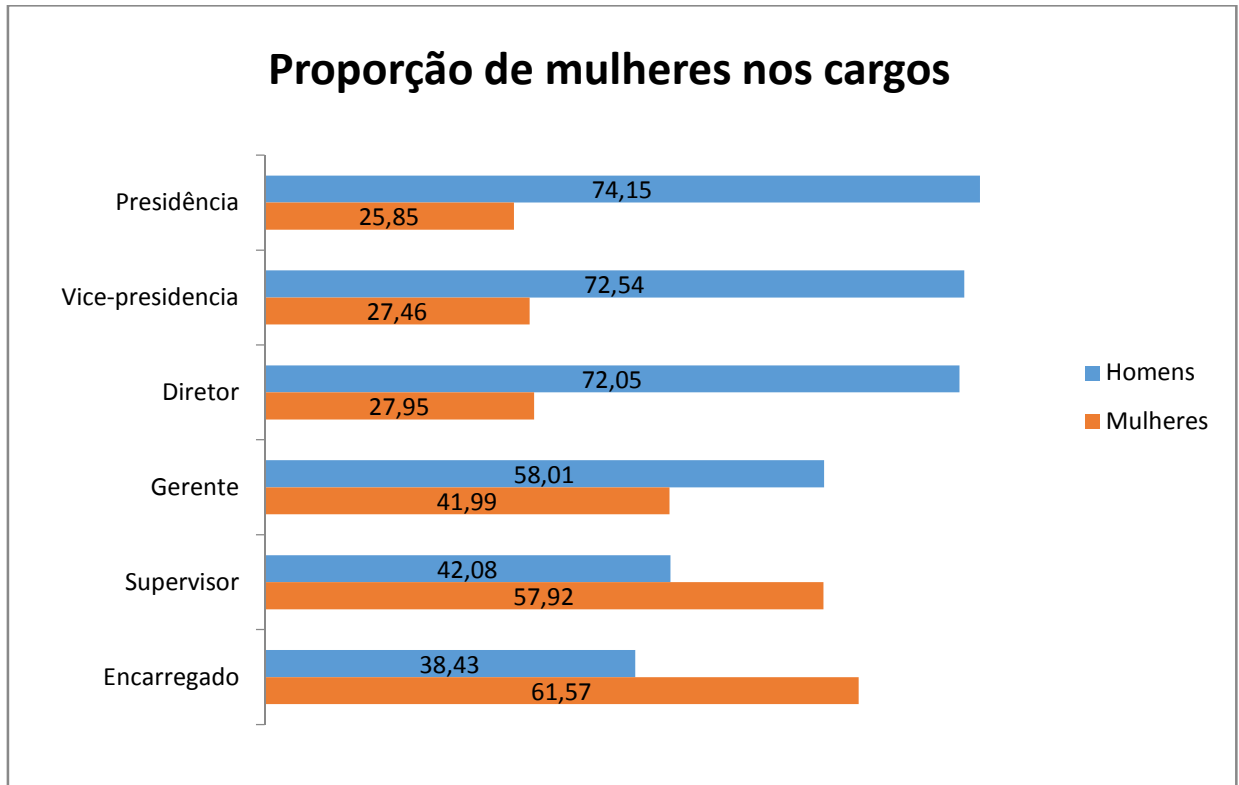


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018) – Elaboração própria

Sobre a alocação de mulheres nos cargos de gestão segundo pesquisas houve uma pequena melhora de 2011 a 2017, como demonstra o gráfico abaixo, porém as desigualdades permanecem e aumentam à medida que aumenta o nível hierárquico o cargo de presidente em 2017 diminuiu a diferença em comparação a 2011, mas teve o menor crescimento em pontos percentuais 2,94%. Isso vem na contramão de acordo com os movimentos para diminuir a desigualdades entre os gêneros.

Por último não menos importante apresentamos os números de mulheres em relação aos cargos estratégicos disponíveis no mercado onde já se percebe a maior participação feminina na função de encarregado, sendo isso reflexo de um crescimento do reconhecimento das capacidades femininas. Visto que já a muito comprovada o desprendimento da mulher em funções de resultado. Porém ainda é discrepante o número de mulheres em relação aos homens em cargos de gerencia para cima. Evidenciando ainda um longo caminho a seguir rumo aos cargos mais elevados e que por consequência possuem remuneração maior.

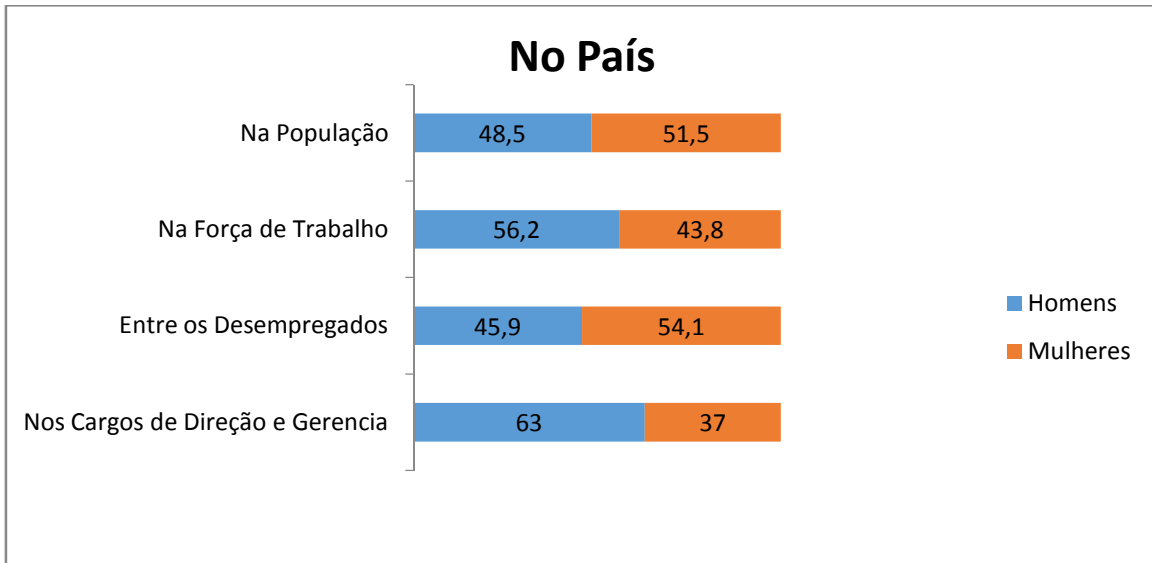
Gráfico 5 -Proporção de mulheres em cargos de gestão



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018) – Elaboração própria

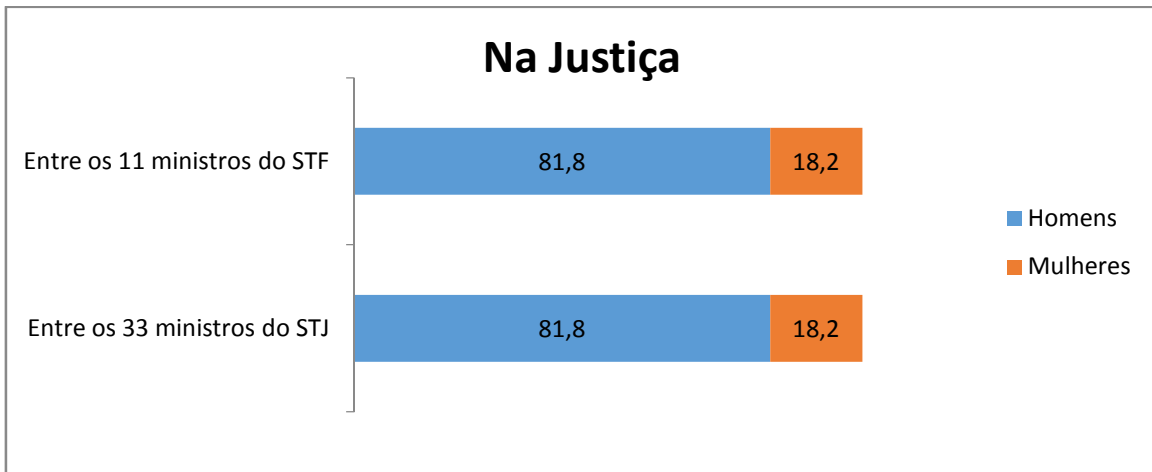
A desigualdade se apresenta um pouco menor no setor público, inclusive porque, em grande parte o ingresso se dá por concurso público. Porém encontramos disparidades em todas as esferas. Como demonstramos nos gráficos abaixo a proporção das mulheres nas esferas de poder.

Gráfico 6 – A ocupação Feminina nas várias Esferas



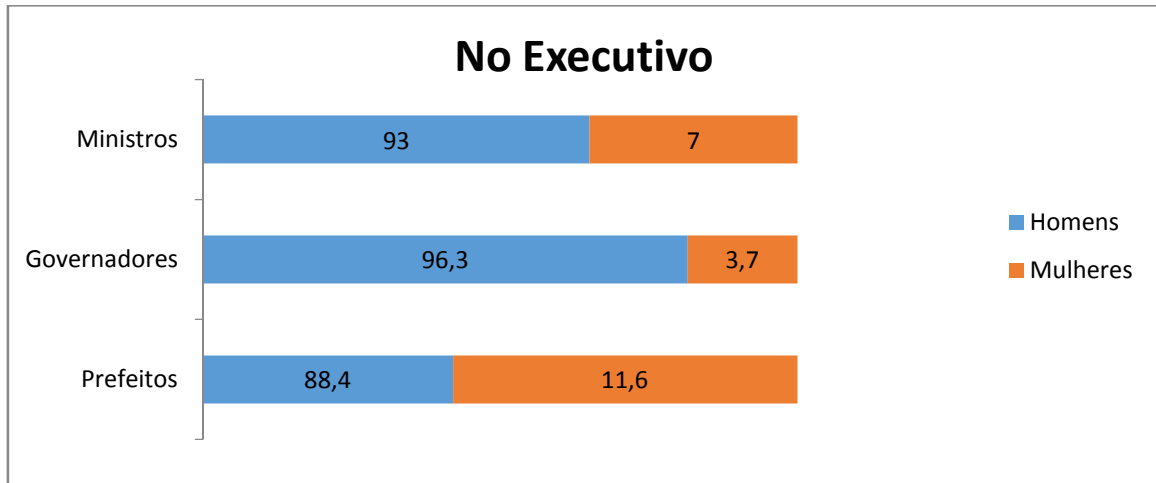
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018) – Elaboração própria

Gráfico 7 – A ocupação Feminina no judiciário



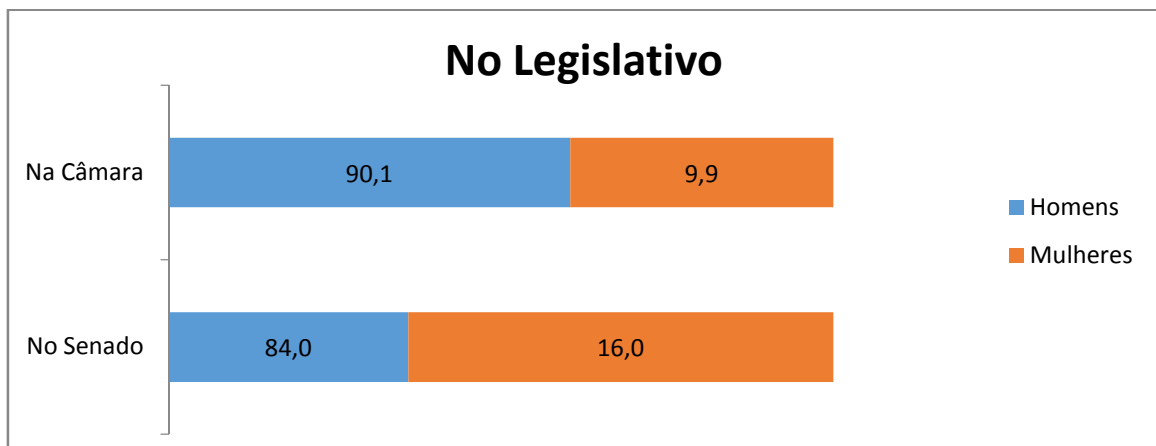
Fonte: Boletim estatístico do ministério do planejamento – Elaboração própria

Gráfico 8 – Ocupação feminina no executivo



Fonte: Boletim estatístico do ministério do planejamento – Elaboração própria

Gráfico 9 – Ocupação feminina no Legislativo



Fonte: Boletim estatístico do ministério do planejamento – Elaboração própria

Constata-se que o governo federal inclusive reproduz a desigualdade de gênero no país, ressaltando dessa forma que o caminho para a igualdade de gênero no país permanece tortuoso apesar da melhora nos últimos anos e também que a ascensão profissional das mulheres afeta uma série de questões inclusive faz necessário voltar no tema de que a dedicação da mulher ao lar ou seja às tarefas domésticas à família influi e muito na escolha das carreiras femininas, que acabam por optar por profissões e ocupações que lhes demandem menor tempo, fazendo assim reflexo nas suas remunerações objeto deste trabalho.

4.2 SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

A divisão do trabalho entre homens e mulheres é antiga e pauta-se em atributos emocionais, a história é longa e recheada de vieses, como até hoje ainda temos fortemente fixados em nossos costumes que o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos estão a cargo das mulheres, enquanto o provimento e o trabalho profissional estão a cargo dos homens. Mas neste contexto as mulheres sempre trabalharam claro que não havia o anseio de prover a família, levava sempre à intenção de ajuda, de complemento, um papel secundário. Isso acabou por construir a cultura que este trabalho era menos especializado e também que devido a isso poderia ter menor remuneração.⁷³

O fato de persistir este pensamento na cultura brasileira de que a mulher desenvolve papel complementar, enraizou-se na corporação, e também no setor público de forma que o salário inferior se justifica em funções menos especializadas e de cuidado, além de expedientes menores para que a mulher consiga conciliar o trabalho profissional com os trabalhos domésticos e educação dos filhos. Trabalho este que não é remunerado, porém vale ressaltar que este trabalho não assalariado é que possibilita o trabalho assalariado do homem. Isso acaba reforçando o papel do homem como provedor e assim acarretando em uma predominância dos homens em cargos de direção, essa situação tem ainda mais um agravante, a preferência de homens por outros homens para promoções de cargos e aumento de salário. É como se formasse um pacto, um fechamento das relações. Evidente é que as mulheres levam mais tempo para ser promovidas que os homens com qualificação idêntica ou até superior⁷⁴. Inclusive em ocupações tipicamente femininas os homens chegam antes da mulher a cargos de liderança e de supervisão.

Este cenário acaba sendo agravado pela postura feminina de adotar posturas auxiliares dando muitas vezes preferência a ocupações onde possa conciliar outras tarefas nas quais se consideram mais importantes.

⁷³ ANICETO, Bárbara Alexandre. As relações de gênero em Aristóteles: um estudo das esposas legítimas na sociedade ateniense. Dissertação – **Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2017.

⁷⁴TRINDADE Jose Damiao de Lima –História social dos direitos humanos, 2002, editora Peiropolis pg85.

Desta maneira observasse-se claramente a divisão hierárquica de ocupações, onde temos os homens em posições de liderança e as mulheres em ocupações de cuidado e de auxiliares. Desta forma evidencia-se ainda hoje várias profissões tipicamente masculinas como engenharia, medicina, direito, contabilidade e outras tipicamente femininas como enfermagem, psicologia, biblioteconomia, pedagogia.

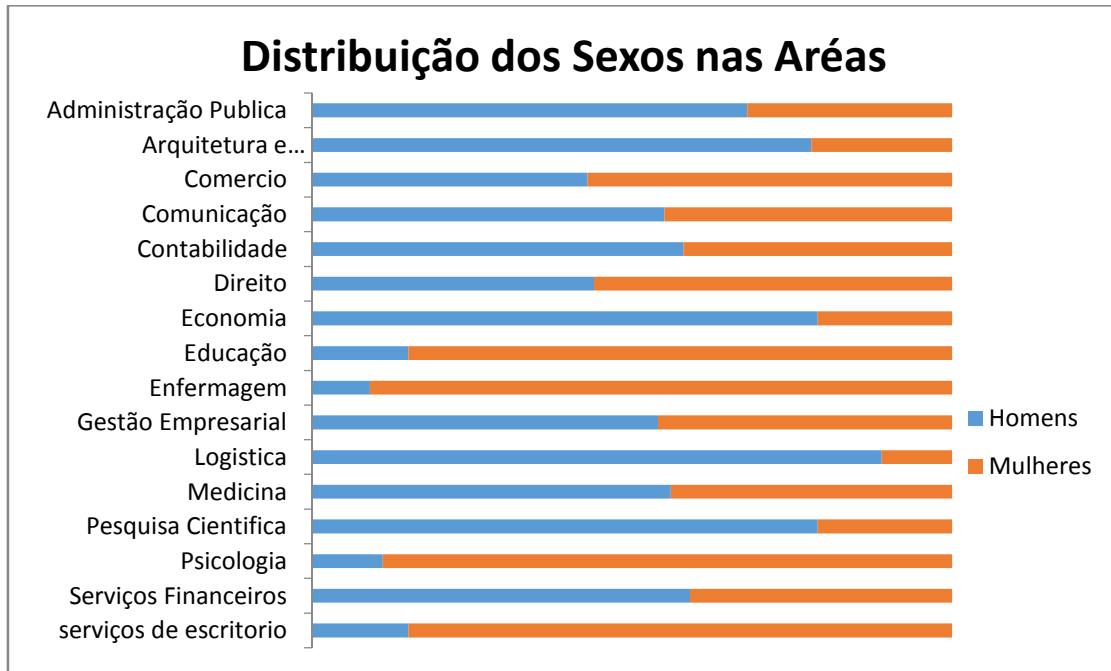
Apesar da grande participação das mulheres no desenvolvimento de atividades econômicas ainda percebe-se a existência de segregações de gêneros que se manifestam através de diferenças. As atividades remuneradas das mulheres são frequentemente uma extensão do trabalho reprodutivo no âmbito do espaço doméstico e privado, relacionadas com idade, escolaridades e escassa mobilidade física. Para as sociedades patriarcais, a remuneração, das mulheres é complementar, e sua presença é mais importante na reprodução, enquanto cabe aos homens o papel de provedores da família. A infra valoração do trabalho da mulher é algo que continua fortemente enraizado na sociedade, tanto nos espaços urbanos e rurais, quanto nos territórios das lutas. Independentemente das conquistas de cunho feminista e trabalhista logradas durante décadas de lutas.⁷⁵

No campo produtivo, há uma representação simbólica do trabalho de homens e do trabalho de mulheres e há uma divisão de tarefas que (cor) respondem a essa representação. Essa divisão incide também sobre o valor do trabalho de homem e da mulher, expressão no valor diferenciado de salários e no desvalor do trabalho doméstico. A segregação ocupacional não é uma derivação biológica, o fato de um ser mulher e o outro ser homem não está relacionada com o sexo fisiológico, a segregação ocupacional foi constituída socialmente para que se tivessem papais diferentes entre os seres humanos. O fato de a mulher carregar o filho, não traz a ideia que somente ela pode cuidar do filho e isso não tem nada a ver e não impede a mulher a capacidade de decisão e aos homens a capacidade de cuidado.

Por mais que a grande disparidade entre as remunerações para homens e mulheres no mercado de trabalho seja fator dificultador, temos algumas tendências apontando para um cenário mais equilibrado no futuro, a carreira feminina ainda passa por dificuldades diversas para se estabelecer e ganhar destaque.

⁷⁵ SILVA Ruan Cesar Pimentel da e BONINI Luci Mendes de Melo. Igualdade de gênero no mercado de trabalho: UM SONHO AINDA DISTANTE – São Paulo 2018 Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66327/igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-um-sonho-ainda-distante/2> acesso em 10 de julho de 2018.

Grafico 10 – Distribuição por sexos nas varias áreas de atuação.



Fonte: Secretaria de políticas para mulheres – Elaboração própria

Não é apenas o fator salário é o único problema em uma carreira feminina, já que – de acordo com uma pesquisa realizada pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – na atualidade, apenas 19% das profissionais brasileiras acreditam em possibilidades boas de promoção na carreira como as dadas aos homens atuantes no mercado.

De acordo com os dados divulgados pelo IBGE, conciliar vida pessoal e trabalho ainda é o principal problema enfrentado pelas mulheres no mercado de trabalho, sendo que o fator foi apontado por 45% das entrevistadas como o principal conflito que as impede de uma ascensão maior nas suas carreiras.⁷⁶

Maria Irene Stocco Betiole e Maria José Tonelli, afirmamque: Há uma geração de mulheres na sociedade brasileira que ainda luta pelo reconhecimento. Na administração de negócios, as mulheres que se sobressaem ainda são objeto de

⁷⁶ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística –Rio de Janeiro 2018 - disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados> acesso em 30 de abril de 2018.

notícias, de pesquisas, citações em revistas e jornais, o que prova que isto é incomum e chama a atenção da sociedade.⁷⁷

E ainda concluem que muitas mulheres que se destacam, atuam na área do universo feminino, tais como: moda, roupas infantis, cosméticos, alimentação outras são empreendedoras, isto é, donas de seus negócios e não têm, portanto, que enfrentar a competição direta com o homem por determinados postos nas organizações. Para as mulheres que entram nas organizações, o caminho não está aberto; o investimento psíquico que elas têm que fazer parece ser maior do que o investimento das empreendedoras é maior do que o da maioria dos homens buscando o mesmo cargo.

Segundo Jane Baptista Quitete, Octavio Muniz da Costa Vargens e Jane Marcia Progianti Como explicar a dicotomia do trabalho-de-homem / trabalho-de-mulher sem chamar a atenção para a ideia do que a sociedade trata como “natural”. Essa logica se explica por exemplo nas áreas em que a mão de obra feminina é maior, quando percebemos que os cargos hierarquicamente mais altos são ocupados preferencialmente por homens, claramente na educação e na saúde.⁷⁸

Perceber que para cargos hierarquicamente superiores as diferenças salariais são maiores em relação aos cargos inferiores hierarquicamente. Na saúde podemos dar o exemplo qua a maioria dos técnicos em enfermagem é mulheres, porém os homens são a maioria como cirurgiões, cargo que certamente é mais bem remunerado.

Fábio Romeu CantonFilho, afirma que tendência de consolidação de uma cultura do tratamento profissional igualitário entre homens e mulheres é uma demanda de grandes corporações, Estados modernos e democráticos e urge atingir a advocacia. Diz ainda que a mulher não se coloca mais como vítima chorosa nas relações de trabalho, ainda que o poder não seja equitativo. Não é uma concessão

⁷⁷ BETIOLE Maria Irene Stocco , TONELI Maria Jose, **A Mulher Executiva e suas Relações de Trabalho**, São Paulo 2016 Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000400003 acesso em 05 de maio de 2018.

⁷⁸ QUINTETE Jane Baptista¹, VARGERS Octavio Muniz Costa² PROGIANTI Jane Marcia³. **Uma Análise Reflexiva do feminino das Profissões**, 2010. Disponível em <http://pesquisa.bvs.br/brasil/resource/pt/bde-25609> acesso em 05 de maio de 2018.

do poder masculino que elas desejam, mas o reconhecimento da competência e a possibilidade de competir como igual.⁷⁹

Segundo Marilane Teixeira⁸⁰, o fato de a diferença salarial entre os sexos existir é nítido e comprovado em diversos estudos realizados na área econômica. Mulheres com o mesmo nível de escolaridade, cargo e experiência recebem menor remuneração salarial que homens, sendo que isso ocorre de forma persistente em vários países e setores.

Desta forma identifica-se que grande parte dos setores do mercado privado possui ainda maioria de profissionais homens e por fim apresentam disparidades imensas nos salários por gênero. Há que considerar ainda as profissões assim como as áreas consideradas ainda tipicamente masculinas ou femininas. Não podendo deixar de destacar ainda que para as profissões onde as mulheres sejam a maioria dos profissionais, as ocupações denominadas “femininas”, o diferencial salarial favorece sempre aos homens.

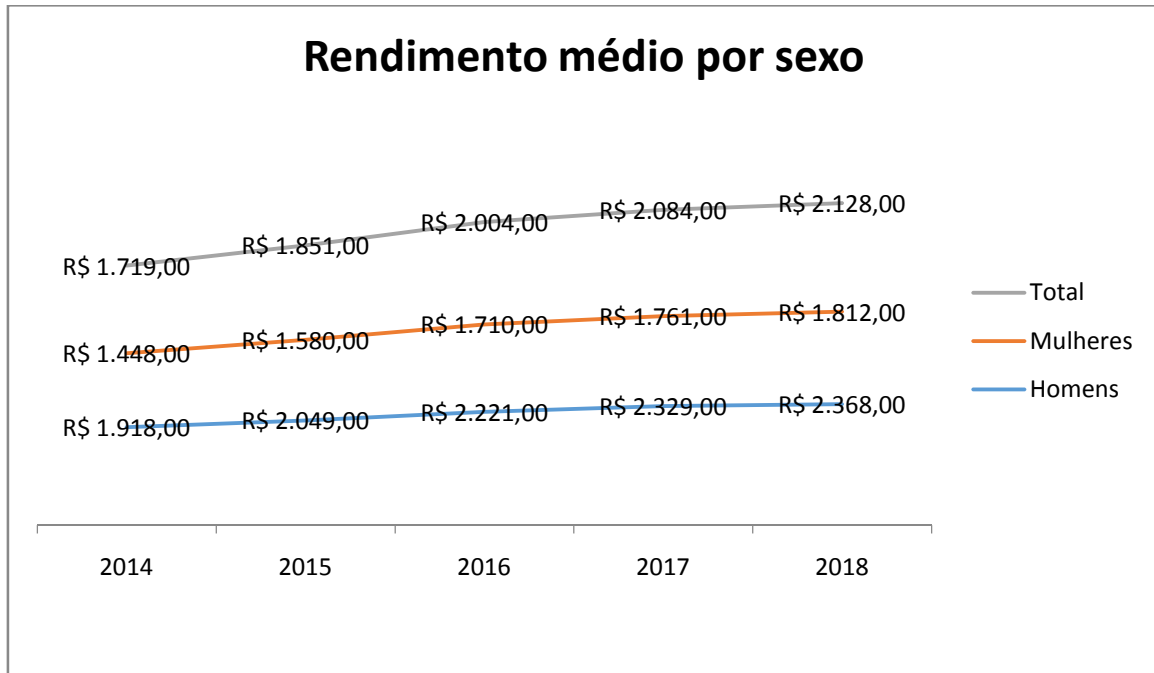
Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)⁸¹, até o segundo trimestre de 2018, revelaram que o rendimento médio dos homens no Brasil foi 23,47% maior que os das mulheres no mesmo período. Enquanto a média mensal dos homens foi de R\$ 2.128,00, a das mulheres é de apenas R\$ 1.812,00, diferença de R\$ 556,00, verificamos que esta diferença já foi maior, o que dá indícios de que a desigualdade vem caminhando para o declínio, só lamentamos que seja a passos tão lentos ainda em pleno século XXI, onde as mulheres buscam incansavelmente sua capacitação em formação profissional. Essa distorção se dá porque de fato existem duas diferenças salariais, ou seja, dois modos de cálculo. O primeiro leva em conta a média salarial total dos homens e das mulheres em uma amostra, esta média é a maior diferença. Segundo o IBGE no Brasil as mulheres ganham 78% do salário masculino por este cálculo.

⁷⁹Canton Fabio Romeu São Paulo – 2018 – disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI279529,81042combate+a+desigualdade+de+genero+na+advocacia> acesso em 10 de junho de 2018.

⁸⁰ TEIXEIRA, 2008.

⁸¹ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e> acesso em 25 de maio de 2018.

Gráfico 11 – Rendimento Médio por Sexo



Fonte : PNDA 2018 – disponível em www.ibge.gov.br

Além do mais se constata que desigualdade de gênero está amplamente relacionada à diminuição da renda per capita e menor crescimento do PIB. Segundo o estudo Rafael dos Santos, estima os impactos econômicos que a igualdade salarial entre gêneros geraria através de um modelo macroeconômico, suas conclusões são de que a igualdade entre os salários de homens e mulheres acarretaria no aumento da produtividade, da taxa de empregabilidade e avanço do PIB.⁸²

Desta maneira podemos afirmar que a maior consequência da desigualdade e do preconceito é um mercado de trabalho que exclui mulheres altamente qualificadas para oportunizar homens menos qualificados.

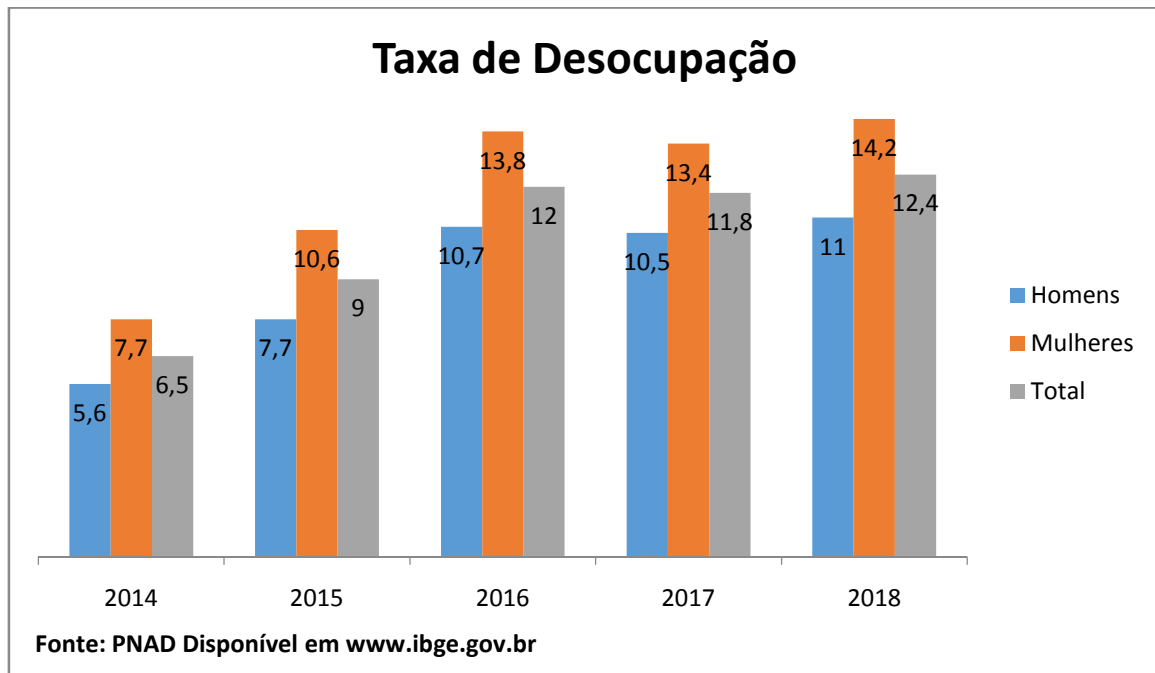
Ainda há quem ache que o cenário está mais feio do que realmente é, alegando assim que os homens recebem a mesma coisa que as mulheres e que o governo não deveria intervir assim tão massivamente nas empresas, quando se referem a lei que obriga a declaração das diferenças salariais por gênero na Europa. Alegam ainda que de acordo com a teoria econômica clássica o mercado se

⁸² SANTOS, Rafael Ribeiro dos, **Relação entre a discriminação salarial de gêneros e o crescimento do PIB per capita no Brasil – São Paulo - 2017** Disponível em: <http://dspace.insper.edu.br/xmlui/handle/11224/1754> acesso em 05 de maio de 2018.

equibraria sozinho. Por exemplo, se existem profissionais igualmente qualificados, e se a diferença salarial existisse realmente, as empresas seriam loucas a ponto de gastar mais com salários masculinos e contratariam apenas mulheres, a procura por essa mão-de-obra iria crescer e os salários subiriam naturalmente.

Mas também temos que observar que as mulheres sofrem mais com o desemprego segundo dados do gráfico abaixo a taxa de desocupação feminina é de 14,2% enquanto a dos homens fica em 11%. Quando o mercado está aquecido busca mulheres como mão de obra a mais, mas, quando há crise, o impacto sobre elas maior.

Gráfico 12 – Taxa de desocupação por sexo.



Fonte: PNAD – disponível em www.ibge.gov.br

O gráfico demonstra que foi dito no parágrafo acima, quando o país está em crescimento a força de trabalho feminina é convocada ao mercado e segue a todo vapor, mesmo sendo ainda o desemprego maior entre as mulheres os níveis ficam mais próximos dos índices masculinos de desemprego. Já em períodos de crise observamos que a diferença entre o índice de desemprego feminino aumenta em relação ao masculino, o que nos faz concluir que na iminência de demissão os

empregadores preferem demitir mulheres, levados pelo conceito que já foi discutido, de que a renda feminina seja complementar e de ajuda no orçamento doméstico. O que não se leva em conta ainda é a participação feminina no mercado de consumo que é significativa e torna-se reduzida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mulher conquistou sem espaço no mercado de trabalho de maneira complementar, para complementar a renda para complementar mão-de-obra masculina que estava escassa durante a guerra, complementar a mão-de-obra masculina que era mais cara. A mulher ainda passa a ser requisitada nos trabalhos pós revolução industrial, pois agora os mesmos não necessitavam somente de força física.

Desta forma passam a contribuir para a força motriz da economia, passam a consumir consigo e com os seus, cria o seu perfil com grande importância ao mercado. Porém suas remunerações estavam abaixo da remuneração masculina, seu trabalho é considerado complementar e menos especializado.

Mesmo tendo reconhecido o direito a igualdade entre os sexos as mulheres encontram-se ainda em posição desigual em questão de remuneração. Trata-se de discriminação velada, no trato e nas preferências do dia-a-dia como as preferências de contratação, de demissão, de promoção. Existe ainda na cultura mundial da idéia de que a mulher tem menos capacidade que o homem. Dados indicam que mulheres estudam mais que os homens, mas continuam ganhando menos que eles.

O Direito a muito já protege a figura feminina no mercado de trabalho, porém não se mostra suficiente, pois identifica-se que a desigualdade acontece de forma lícita, não estamos falando de ilicitude, estamos falando de uma relação desigual que é tratada com banalidade nas relações de trabalho, é como se o que fosse esperado fosse isso mesmo. As mulheres sofrem discriminação em relação a preferência da vaga, a lei não permite que se faça clara a preferência na contratação pelo sexo masculino, por exemplo ao anunciar a vaga, porém no processo de escolha se essa preferência se concretiza, não há o que se possa fazer. Da mesma forma em relação a promoção e a demissão, opta-se por um sexo ao outro por questões que fazem sentido aos olhos do mercado.

A forma que as mulheres encontraram para enfrentar as desigualdades é na capacitação, as mulheres buscam cada vez mais os estudos, completar suas formações de modo que possam ser igualadas pelas suas capacidades, procurando assim deixar menos margem para a discriminação. Neste ponto elas tem encontrado a segregação ocupacional como outro entrave. Profissões que são tipicamente

masculinas e profissões tipicamente femininas, sendo que as profissões masculinas tem remuneração maior que as demais, e nas profissões tipicamente femininas os homens quando inseridos tem maior remuneração e ascendem mais rápido na carreira.

Os índices de desigualdade vêm caindo, porém a passos lentos, com muita dificuldade, a criação de políticas protetivas não basta, pois a fiscalização é deveras difícil, além de que podem esbarrar em outro plano, o do desfavorecimento as mulheres.

Muitas ações foram implementadas, os movimentos feministas desbravaram esta selva masculina e muito foi feito, porém muito ainda há para realizar. Apesar da queda observada, a desigualdade na remuneração de gênero no Brasil continua em nível significativo. Portanto, é importante incentivar a formulação de políticas públicas que promovam a igualdade nos direitos de liberdade e de oportunidades entre elas e os homens, da mesma forma a mudança de estrutura social que facilite a vida daquelas mulheres que querem crescer profissionalmente é imperiosa isso fará com que os níveis de igualdade de gênero sejam compatíveis com o porte econômico dos países que realizarem a evolução primeiro.

REFERÊNCIAS

_____. **Respeitar é preciso.** Disponível em <http://respeitarepreciso.org.br/apresentacao/introducao/>.

_____. **Igualdade de gênero:** Lei do Reino Unido obriga empresas a publicarem a diferença entre salários de homens e mulheres. Instituto Brasileiro de Altos Estudos de Direito Público. 2017. Disponível em <http://www.altosestudos.com.br/?p=56366>.

_____. Coal Mining Act – resposta às condições de trabalho das mulheres e crianças no Reino Unido. 1842. disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042017000600025

_____. Censo 2010 – Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>

_____. Dados do Jornal DW., Deutsche Welle é a empresa de comunicação internacional da Alemanha. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/not%C3%ADcias/s-7111>

_____. A importância da mulher no mercado de trabalho para a economia, 2018 disponível em <https://blog.contratanet.com.br/a-importancia-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-para-economia/>

ANICETO, Bárbara Alexandre. As relações de gênero em Aristóфанes: um estudo das esposas legítimas na sociedade ateniense . Dissertação – **Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2017.

ARAÚJO, Adriane Reis de MOURÃO, Tania Fontenelle. **Trabalho da Mulher:** Mitos, riscos e Transformações. 2012. São Paulo.

ARAUJO Adriane Reis – **Medidas para a tutela da igualdade de gênero no trabalho:** uma análise crítica, 2014 disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94218/2014_araujo_adriane_medidas_tutela.pdf?sequence=1.

ARISTOTELES. A política. Tradutor: TOLES, Pedro. Obra-prima de cada autor, V.61. Editora: Martin Claret, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo. 2010.

BETIOLE Maria Irene Stocco , TONELI Maria Jose, **A Mulher Executiva e suas Relações de Trabalho**, São Paulo 2016 Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000400003

BRAICK, Patrícia Ramos. **História das Cavernas ao Terceiro Milênio**. São Paulo.2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

BRASIL. Censo demográfico, 1940 disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=765>

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente a desigualdade fática**. 2005.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000.

CARMO, Maria Izabel Mazini. **As condições da classe operária à época da Revolução Industrial**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.historia.uff.br/nec/condicoes-da-classe-operaria-epoca-da-revolucao>.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v. 17, n. 48,2002. Disponível em: www.scielo.br

FRANCHESCI, Ulisses. **Discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho**. Disponível em www.portaltrt1.jus.br

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. O trabalho feminino no Brasil. **Revista Jurídica do Trabalho**, vol. 1, nº 3, Salvador, 1988.

GANDRA, Alana - Preconceitos contra a mulher no mercado de trabalho persistem , 2013 Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-03-08/preconceitos-contra-mulher-no-mercado-de-trabalho-persistem>.

GARCIA Fernanda Gomes. **Mulher no mercado de trabalho: garantias e Discriminação** – Curitiba, 2015. Disponível em <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2016/02/MULHER-NO-MERCADO-DE-TRABALHO-GARANTIAS-E-DISCRIMINACAO.pdf>

GENTLE, Ivanilda Matias; ZENAIDE, Maria de Nazaré Tavares; GUIMARÃES, Valéria Maria Gomes. **Gênero, diversidade sexual e educação: conceituação e práticas de direito e políticas públicas.** João Pessoa: Editora da UFPB, 2008.

GUERRA, Raquel Dinis. Mulher e discriminação. Minas Gerais: **Faculdade Mineira de Direito.** Disponível em: <serve05.pucminas.br/teses/Direito_GuerraRD_1pdf>.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística –Rio de Janeiro 2018 - disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>.

LAVOR, Francisco Osani de. **Igualdade no trabalho e trabalho feminino.** Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, 1995.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Processo do Trabalho.** 2014.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. **Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho.** São Paulo. 1997.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego. São Paulo, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo, 2013.

MARUANI, M.; HIRATA, H. (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Ed. Senac, 2003.

MELO Celso Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade.** São Paulo. 1997.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução.** 2011 Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254

MELO Karine Carvalho dos Santos. **A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, 2006.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher**: uma perspectiva de sua evolução. Disponível em: www.jurisway.org.br

MIRANDA, Jorge. **Dialogo Internacional Influencia Direito Nacional**, Conjur , 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-set-30/jorge-miranda-dialogo-internacional-influencia-direito-nacoes>.

MIRANDA, Caubi – Preconceito de discriminação no ambiente de trabalho 2014 Disponível em: <https://jornalggn.com.br/blog/direitos-humanos-no-trabalho/preconceito-e-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho>.

NASCIMENTO, Amauri do Nascimento do. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010, p. 458

NOVAIS, Denise Passelo Valente. **Discriminação da mulher e do direito do trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo:, 2005.

NUNES, Dilmalice, Maior participação feminina no mercado de trabalho injetaria bilhões na economia. Carta Capital, São Paulo, 2017 Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/maior-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-injetaria-382-bilhoes-de-reais-na-economia>.

PERET, Eduardo, Mulher Estuda Mais e Ganha Menos do que o Homem, Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem.html>

QUINTETE Jane Baptista¹, VARGERS Octavio Muniz Costa² PROGIANTI Jane Marcia³. **Uma Análise Reflexiva do feminino das Profissões**, 2010. Disponível em <http://pesquisa.bvs.br/brasil/resource/pt/bde-25609>.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A mulher no novo direito do trabalho**. Revista do Advogado, São Paulo: 1993.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de Vida no Trabalho** – Evolução e Análise no nível gerencial. Rui de Janeiro -2008.

SANTANA, Dinamares. Fontes de. **Discriminação da mulher e do direito do trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,discriminacao-da-mulher-e-do-direito-do-trabalho-da-protacao-a-promocao-da-igualdade,35778.html>.

SANTOS, Rafael Ribeiro dos, **Relação entre a discriminação salarial de gêneros e o crescimento do PIB per capita no Brasil – São Paulo - 2017** Disponível em: <http://dspace.insper.edu.br/xmlui/handle/11224/1754>.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/90b8df1d92222d82a99aaf48a2d3aecd/\\$File/7762.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/90b8df1d92222d82a99aaf48a2d3aecd/$File/7762.pdf).

SILVA Ruan Cesar Pimentel da e BONINI Luci Mendes de Melo. Igualdade de gênero no mercado de trabalho: UM SONHO AINDA DISTANTE – São Paulo 2018 Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66327/igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-um-sonho-ainda-distante/2>.

SILVA Sergio Gomes da, **Preconceito e discriminação : as bases da violência contra a mulher** –UFRJ- 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000300009.

SOUSA, Rainer Gonçalves. O cotidiano da mulher na Pré-História. **Brasil Escola**. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/o-cotidiano-mulher-na-pre-historia.htm>>.

TEDE: **Direito do Trabalho da Mulher:** a questão da igualdade Jurídica. Disponível em www.sapientia.pusp.br

TEIXEIRA, Marilane O. **Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas**. Gênero. Revista do Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero, 2008 .

TRINDADE Jose Damião de Lima –História social dos direitos humanos, 2002, editora Peiropolis

TSE – Tribunal Superior Eleitoral – Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2018/Marco/mulheres-representam-52-do-eleitorado-brasileiro>.