

Scientific Electronic Archives

Issue ID: Sci. Elec. Arch. 9:5 (2016)

November 2016

Article link

<http://www.seasinop.com.br/revista/index.php?journal=SEA&page=article&op=view&path%5B%5D=295&path%5B%5D=pdf>

Included in DOAJ, AGRIS, Latindex, Journal TOCs, CORE, Discoursio Open Science, Science Gate, GFAR, CIARDRING, Academic Journals Database and NTHRYS Technologies, Portal de Periódicos CAPES.



A desigualdade de gênero no mercado de trabalho: aplicação do princípio da igualdade para a efetivação do princípio da não discriminação da mulher

Gender inequality in the labor market: the principle of equality for the realization of the principle of non- discrimination against women

L. R. Lima¹, S. F. S. Moraes², T. M. S. Nodari¹

¹Universidade do Oeste de Santa Catarina, *Campus* de Joaçaba

²Universidade Federal de Mato Grosso, *Campus* Sinop

Author for correspondence: tania.nodari@unoesc.edu.br

Resumo. A desigualdade entre os gêneros tem estado presente durante toda a história humana, onde o papel da mulher no ambiente familiar sobrepujava sua ocupação em outros setores. A discriminação, a cultura entre fatores dificultam a participação da mulher em nível igual ou superior a dos homens no mercado de trabalho, no entanto, as mulheres apresentam níveis superiores de estudo em relação ao mesmo, o que comprova a desigualdade sofrida por esse gênero. O cenário mundial tem tido avanços em inserir as mulheres em ambientes antes não observados, bem como maior acesso às posições de comando nas empresas. É necessário muitos avanços para que os homens e mulheres sejam tratados da mesma maneira como prevem as leis. Nesse trabalho buscou-se analisar e discutir o papel e posição da mulher atual no mercado de trabalho e em outras esferas.

Palavras chaves: Desigualdade. Gênero. Mercado de trabalho. Educação. Discriminação.

Abstract. The gender inequality has been present throughout human history, where the role of women in the family environment overtopped their occupation in other sectors. The discrimination and the culture of factors hinder the participation of women in equal or higher level of men in the labor market, however women have higher levels of study than men, which proves the inequality suffered by this genre. Currently, we have taken advances on the world stage, with women placed in new environments, as well as greater access to command positions in companies. We still need many advances for the men and women be treated in the same way how predict the laws. In this study we sought to analyze and discuss the role and the current position of woman in the labor market and in other spheres.

Keywords: Inequality. Genre. Job market. Education. Discrimination.

Contextualização e análise

A análise de dados e indicadores revela que determinadas categorias, e a mulher em especial, ainda são discriminadas no mercado de trabalho. Segundo pesquisa mensal de emprego realizada pelo IBGE (2012), o crescimento da escolaridade feminina tem se consolidado nos últimos anos e se manifestado nos diversos setores da atividade econômica. Um exemplo é o comércio, onde, em 2003, as mulheres com 11 anos ou mais de estudo ocupadas nessa atividade totalizavam 51,5%,

enquanto os homens com a mesma característica alcançavam 38,4%. Na construção, esses percentuais se diferenciavam ainda mais: 55,4% de mulheres e 15,8% de homens. Em 2011, os percentuais de participação alcançados por elas foram superiores aos dos homens em praticamente todos os grupamentos de atividade. A exceção ocorreu na indústria, onde o crescimento deles foi maior em 1,7 pontos percentual. A superioridade da presença feminina com nível superior também foi verificada nos grupamentos de atividade, com

destaque para a construção (atividade majoritariamente desenvolvida do sexo masculino). No entanto, apesar do predomínio de homens, a proporção de mulheres que possuíam nível superior foi bem mais elevada que a deles: 28,6% das mulheres e 4,7% dos homens ocupados na construção em 2011. A administração pública e os serviços prestados às empresas foram os grupamentos que apresentaram as maiores proporções de mulheres, tanto com 11 anos ou mais de estudo, quanto com nível superior. Para as mulheres que possuem nível superior completo, o rendimento médio habitual foi de R\$ 2.291,80 em janeiro de 2008; enquanto que para os homens esse valor foi de R\$ 3.841,40. Ainda que comparando trabalhadores que possuem o nível superior, o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que mesmo com grau de escolaridade mais elevado as discrepâncias salariais entre homens e mulheres não diminuem.

Como se pode observar, a referida pesquisa indica a existência de um índice bem superior de mulheres graduadas, que, contudo, ainda recebem salários inferiores aos dos homens com a mesma escolaridade e mesmo cargo. Demonstram ainda que elas estão mais vulneráveis ao desemprego e à precarização do trabalho, caracterizando uma discriminação velada.

A legislação trabalhista brasileira contempla uma série de normas que visam repelir possíveis discriminações no trabalho, amparada pelo princípio da igualdade. Mas, nem a existência de normas jurídicas trabalhistas de proteção à mulher, bem como de princípios constitucionais são eficazes para garantir às mulheres igualdade de condições. Diante deste quadro, surgem controvérsias quanto à necessidade ou não de se adotar medidas acessórias, como as ações afirmativas, com o objetivo de amenizar esta discriminação.

Este trabalho tem por objetivo:

- apresentar a evolução histórica do trabalho da mulher no âmbito mundial e nacional;
- o estudo da evolução da legislação trabalhista brasileira ao longo do tempo;
- analisar se a legislação vigente é capaz de contribuir efetivamente à superação das desigualdades de gênero;
- apresentar a atual situação da mulher no mercado de trabalho;
- analisar a necessidade de adoção de ações afirmativas com o intuito de dar suporte ao cumprimento da legislação.

Este é um tema relevante e atual, e sua análise possibilitará que as mulheres adquiram um olhar crítico sobre a sociedade, conheçam seus direitos, desenvolvam a capacidade de empoderar-se, lutem por seu reconhecimento e atuem como agentes sociais, com direito a participar do desenvolvimento do país, que deve ser de todos e de todas.

O trabalho está estruturado da seguinte

forma: três capítulos e a conclusão. O primeiro trará a definição de gênero, sexo e trabalho, além do histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho no cenário mundial e nacional, e também a evolução da legislação brasileira; o segundo capítulo tratará da situação atual da mulher no mercado de trabalho, com indicadores e índices; e o terceiro discorrerá sobre a legislação vigente, sua eficácia e a adoção de ações afirmativas.

A mulher e o mercado de trabalho na atualidade

Na atualidade, observamos alguns avanços na situação da mulher no mercado de trabalho. Entretanto, apesar de, ao longo das últimas décadas, elas terem conseguido uma maior inserção e galgado postos de chefias, as mulheres continuam sendo responsáveis pelas atividades domésticas e pelos filhos, e isso representa uma sobrecarga. Verifica-se que as mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto os homens, e ainda, quando chegam em casa, dedicam-se ainda às tarefas domésticas. Na maioria das vezes, esse excesso de carga as impede de realizarem suas atividades profissionais com total dedicação, perdendo postos e cargos para os homens, os quais não admitiram ainda seu papel de igualdade dentro do âmbito doméstico.

Para tratar dessa desigualdade de papéis no trabalho e na sociedade, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) criou uma Secretaria Nacional sobre a mulher trabalhadora, a SNMT-CUT, a qual tem a tarefa de elaborar, coordenar e desenvolver políticas no interior da CUT, com o objetivo de promoção das mulheres trabalhadoras nas suas relações sociais de gênero, raça e classe.

O Instituto Ethos, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e a Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP) realizou em 2010 uma pesquisa intitulada Perfil Social, Racial e de gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil, o qual nos dá uma visão geral da atual situação da mulher no mercado de trabalho.

O quadro a seguir representa uma pesquisa foi realizada com funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas do país, escolhidas por faturamento, com base no anuário Melhores e Maiores de 2009, publicado na revista Exame, da Editora Abril, no período de 24 de fevereiro a 18 de junho de 2010.

Total de Amostras

Nível Hierárquico	Homens	Mulheres	Total
Quadro Executivo	1.299	207	1.506
Gerência	10.815	3.077	13.892
Supervisão chefia ou coordenação	19.058	6.976	26.034
Quadro Funcional	389.896	192.632	582.528
Total	421.068	202.892	623.960

Fonte: Instituto Ethos (2010)

As empresas da amostra se concentram, em sua maior parcela, nas regiões Sudeste e Sul, totalizando uma participação de 82,8%, só 2,2 pontos percentuais inferiores à participação de 85% dessa parcela na pesquisa anterior.

Segundo esta pesquisa, a participação de mulheres e negros nos quadros de funcionários destas empresas está crescendo, a um ritmo lento ainda, mas crescendo. Em uma comparação com os mesmos dados no ano de 2007, verifica-se que há um decréscimo da presença feminina na base e nos níveis intermediários da escala hierárquica, mas há um crescimento de 2,2 pontos nos altos escalões. As mulheres ocupam na atualidade 13,7% do quadro executivo, uma evolução de 7,7 pontos de avanço a uma parcela inicial de 6%.

As disparidades ficam ainda mais evidentes quando se compara o percentual de população feminina com a masculina, também o nível de escolaridade das mesmas.

Também se verifica, ao mesmo tempo, que houve uma evolução em números da participação de mulheres no nível executivo, isto é, na escala hierárquica das empresas, desde o ano de 2007 ao ano de 2010, de acordo com a pesquisa do Instituto Ethos.

Segundo o estudo, este aumento se deve ao fato de um a grande parcela de gestores cuja percepção indica ser adequada a presença feminina em cada nível hierárquico. No entanto, também há um grande número de gestores que informaram não ter medidas para incentivar a inclusão de mulheres, o que pode refrear este processo.

A realidade da mulher negra no mercado de trabalho é talvez, um pouco pior: ela faz parte de 9,3% do quadro funcional dessas empresas; 5,6% na supervisão; 2,1% na gerência e 0,5% no quadro executivo, representando este último indicador 6 negras (todas pardas) entre 119 mulheres ou entre os 1.1.62 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça não foi informada pelas empresas pesquisadas. Considere-se que as mulheres negras representam uma parcela de 50,1% do total de mulheres da população brasileira, e 25,6% de toda a população (Instituto Ethos, 2010).

Uma parcela significativa dos presidentes e executivos entrevistados considera adequada a proporção de mulheres nos quatro níveis hierárquicos de suas empresas. No quadro executivo, este entendimento corresponde a 45% das respostas, em que a presença das mulheres corresponde a apenas 13,7%. A parcela de respostas que considera adequada a presença de mulheres na gerência é de 59%, porcentagem que sobe para 71% na supervisão e 85% no quadro funcional. Há até uma pequena parcela, de 1% das respostas, que entende estar acima do que deveria a presença de mulheres a supervisão e na gerência (Instituto Ethos, 2010).

O Sistema de Indicadores Sociais, publicado pelo IBGE em 2010, com dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2009,

mostra que, mesmo com maior escolaridade, as mulheres têm rendimento médio inferior ao dos homens. Em 2009, o total de mulheres ocupadas recebia cerca de 70% do rendimento médio dos homens ocupados. No mercado formal, esse índice chegava a 74,6%, enquanto no mercado informal o diferencial era maior, e as mulheres recebiam 63,2% do rendimento médio dos homens. Essa diferença era ainda maior entre os mais escolarizados: as mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam, em média, 58% do rendimento dos homens com esse mesmo nível de instrução. Nas outras faixas de escolaridade, a razão era um pouco mais alta: 61%. Entre 1999 e 2009, as disparidades pouco se reduziram, mesmo com grandes alterações no mercado de trabalho, principalmente após 2003, com a recuperação do poder aquisitivo dos salários, aumento do número de empregos, em particular empregos formais, entre outras.

A implementação dos direitos da mulher na esfera pública e privada

A pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, comprova a afirmação de Laufer (1984 apud MARIANI e HIRATA, 2003, p.127), demonstrando que, mesmo decorridos mais de 10 (dez) anos, a situação da mulher no mercado de trabalho continua igual.

Se para os homens, a luta no cenário trabalhista foi por direitos de cidadania, como redução do tempo do trabalho e férias pagas, para as mulheres foi diferente. Elas lutaram por uma oportunidade de se inserirem no mercado de trabalho. A conquista ao direito de trabalho significava o direito à liberdade do âmbito doméstico. As mulheres estavam, e estão simultaneamente nas duas esferas: no trabalho produtivo e no trabalho reprodutivo.

Ao realizar uma análise pelo cenário mundial, Laufer (1984 apud MARIANI e HIRATA, 2003, p.129) nos revela que as diferenças salariais são menos acentuadas nos países onde a negociação salarial é centralizada e se apoia em uma forte sindicalização e em uma forte mobilização dos atores sociais em torno de objetivos de igualdade claramente identificados. O Estado também é uma presença determinante para realização de ações de correção das desigualdades salariais, atuando na modificação e correção das relações entre assalariados e empregadores e homens e mulheres nos sindicatos.

No entanto, a ação em conjunto desses dois fatores esbarra na divisão dos afazeres domésticos, ainda injusta para as mulheres, como deixa claro Laufer (1984 apud MARIANI e HIRATA, 2003, P. 130), ao afirmar que “a divisão desigual do trabalho familiar pesa sobre as desigualdades entre os homens e as mulheres no mercado de trabalho e limita a autonomia das mulheres”.

Ela relata também a diferença entre a atuação do Estado em diferentes países para tentar compensar essa desigualdade dentro do âmbito doméstico.

Aqui se constata que a discussão de “quem deve tomar conta da criança pequena” ainda não está encerrado. Ainda não se definiu quem deve custear os cuidados com as crianças e as pessoas dependentes, sendo este papel delegado hora à família, hora ao Estado e hora ao empregador.

Os “trabalhos de assistência”, geralmente compensados por um abono, devido a uma atividade profissional interrompida, são pouco valorizados, e tem níveis, forma e significados diferentes. A filosofia do mercado de trabalho reza que as pessoas devem estar o tempo todo disponíveis para o seu trabalho mercantil, bem como os trabalhos de cuidados exigem acompanhar os ciclos da vida, prevendo que em diferentes períodos da vida necessitamos de mais cuidados do que em outros, a infância e a velhice.

Entram neste rol também as atividades das empregadas domésticas, que trabalham em condições diversas, mas geralmente precárias, tem longas jornadas de trabalho diário, e possuem tratamento diferenciado pela legislação trabalhista brasileira. Esses empregos são pouco valorizados e mal remunerados.

Na publicação “Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres”, organizada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 2010, por meio da Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora (SNMT), e pela fundação Friedrich Ebert (FES), a socióloga Heleieth Saffioti (2010, p.12), faz uma análise da atual condição da mulher no mercado de trabalho.

A autora afirma que as mulheres, além de conciliarem seus empregos com os afazeres domésticos, elas se submetem a aceitar funções que exigem menos empenho e dedicação, e consequentemente, menores salários.

O trabalho que as mulheres realizam em casa não é considerado. Para Carrasco (2010, apud FARIA, p. 16), “o não reconhecimento do trabalho doméstico e de cuidados tem por objetivo ocultar sua dimensão econômica e a relação com a exploração capitalista”.

Faria (2010, p.15), na mesma publicação, faz uma avaliação da influência do capitalismo na discriminação do trabalho da mulher.

Como as mulheres ainda são as principais responsáveis pelos cuidados domésticos e familiares, e não dispõem de uma rede de serviços pública efetivamente estruturada, são forçadas a aceitar empregos que possibilitem conciliar essas atividades, como por exemplo, os que exigem menor número de horas extras ou que permitem maior flexibilidade na carga horária. Infelizmente são opções que pagam menos. São as mulheres que ocupam a maior porcentagem de empregos em tempo parcial, nos quais, geralmente, os salários são menores.

A União Europeia de Emprego (UEE), criada em 1997, devido aos altos níveis de desemprego nos países europeus devido as frequentes crises enfrentadas por estes, criou um comprometimento dos chefes de Estado destes países, como nos relata Vera Soares (2010, p.24).

Com esta experiência, evidenciam-se os desafios do processo de ocupação de seu lugar no mercado de trabalho da mão de obra feminina, enfrentando segregação ocupacional, desigualdade de rendimentos e limites para ocupação de cargos na direção das empresas, no cenário mundial.

A desigualdade de gênero no setor público

Até o momento nos ativemos ao setor privado. Mas, e no setor público, existe discriminação contra a mulher? Afinal, este é um setor em que todos têm que prestar concurso e ingressam na função ganhando o mesmo salário.

Segundo Peduzzi (2009, p. 243), o censo do serviço público federal de 1938 registrou 8,8% de mulheres em seus servidores. Estudos realizados em 1957 pelo Serviço de Documento do DASP - Departamento Administrativo do Serviço Público (órgão então responsável pela seleção de servidores públicos para as repartições federais) constataram que 15,91% dos servidores públicos federais eram do sexo feminino, o que já representava um incremento da participação da mulher no serviço público. Em 1958, verificou-se que as mulheres constituíam 20,6% do contingente de servidores. Contudo, ocupavam 26,4% dos cargos efetivos e 15,9% dos cargos não efetivos.

Os estudos mencionados convergem no sentido de que, o aumento de mulheres no setor público se deu justamente pela implantação do concurso público, um meio de acesso aberto e anônimo, o que aconteceu com a aprovação do Estatuto do Serviço Público, em 1938. O setor político é um espaço onde a mulher ainda hoje tem uma participação ínfima. Segundo Peduzzi (2009, p. 244), o censo de 1980 demonstrou que as mulheres tinham menor participação nos cargos cujo provimento tem maior influência política, como ministros, governadores, prefeitos, legislativo e diplomatas, em que representavam 11,3% do contingente. Também indicando a menor participação das mulheres em cargos eletivos e políticos, registros da Empresa Brasileira de Notícias mostram que, em 1975, não havia Ministras de Estado, Senadoras ou Governadoras. Bem assim, havia uma deputada federal para 363 deputados (0,3%), uma embaixadora para 72 embaixadores (1,4%), sete diretoras de ministério para 175 diretores (3,8%) e 6 secretárias de Estado para 221 secretários (2,6%). Em 1986, não havia Ministras de Estado, Senadoras e Embaixadoras. Havia 26 deputadas para 461 deputados (5,3%), 32 diretoras de ministério para 345 diretores (8,5%), uma governadora para 23 governadores (4,2%) e 20 secretárias de Estado para 356 secretários (5,3%).

Influenciada pela IV Conferência Mundial sobre a Mulher, que discutiu, entre outros itens, o acesso ao poder pela mulher, a bancada feminina do Congresso Nacional se articulou, e propôs a inclusão na legislação brasileira de um artigo garantindo uma cota das vagas de cada partido ou coligação para as mulheres.

Deputados, o Seminário Mulheres na Política – Mulheres no poder, que gerou o documento Transformando as Diferenças: As Mulheres na Política. O Seminário reuniu, durante três dias, cerca de 100 pessoas, sendo mulheres com cargos políticos, mulheres candidatas, integrantes de núcleos e grupos de mulheres de partidos políticos, sindicatos e participantes de movimentos de mulheres e feministas, para discutir a situação da mulher no cenário político brasileiro.

As principais propostas apresentadas neste seminário foram: a participação política das mulheres, a validade das cotas e a questão do poder. Nele, vários políticos com representação no Congresso Nacional falaram sobre suas posições, como o então Deputado Federal Sérgio Miranda (2000).

Os representantes dos partidos apresentaram também sua maneira de enfrentar o desafio de incorporar as mulheres em cargos de direção e incentivá-las a se candidatarem aos cargos políticos.

Também neste seminário foram avaliadas as primeiras experiências com a política de cotas, e as avaliações foram em dois sentidos: um afirmativo da importância dessa política, e outro que questiona a sua eficácia. O afirmativo considera que as cotas proporcionaram mais oportunidades para as mulheres, ao forçarem os partidos políticos a reservarem parte dos cargos para as mulheres, como declarou a Ministra do STJ, Eliana Calmon.

Já o negativo afirma que a política de cotas não está atingindo o seu objetivo, tendo em vista que em alguns cargos, menos mulheres foram eleitas do que nos anos anteriores, de acordo com a manifestação feita pela Deputada Estadual Célia Leão.

A aplicação do princípio da igualdade para a efetivação do princípio da não-discriminação

O conceito de igualdade que rege o mundo moderno originou-se das revoluções americana e francesa, com a Declaração do Estado da Virgínia, de 1776, e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Este conceito engloba duas formas de igualdade, conforme Peduzzi (2009, p. 236): O Estado de Direito congrega duas noções de igualdade: a) na sua acepção formal, a lei deve ser igual para todos, vedando toda sorte de tratamento discriminatório ou privilégios em razão de raça, gênero, deficiência física, religião, educação ou classe social; b) na sua dimensão material, o Estado deve promover igualdade de oportunidades por meio de políticas públicas e leis que atendam às necessidades e especificidades dos grupos menos

favorecido quer em decorrência do preconceito ou do próprio processo histórico e cultural.

O conceito de dignidade foi lapidado e construído acompanhando as violações à pessoa humana cometidas no decorrer das eras. Como nos enfatiza Calil (2009, p. 60), “dignidade é um conceito que foi sendo elaborado no decorrer da história e chega ao início do século XXI repleta de si mesma como um valor supremo, construído pela razão jurídica”. O conceito de dignidade, em outras palavras, surgiu em reação às atrocidades cometidas no decorrer da história.

Discriminar significa distinguir, estabelecer diferenças. Assim, não é, essencialmente, algo pejorativo. Aliás, juridicamente, tem-se como característica funcional das leis justamente a de discriminar situações para submetê-las à regência de tais ou quais regras (MELLO, 2002, p. 11). Segundo Delgado (2005, p. 42) [... discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada...]. Assevera ainda o referido mestre que o Direito do Trabalho é informado universalmente pelo princípio da não discriminação.

A aplicação do princípio da igualdade, por motivos de justiça social, às vezes não é a generalização, e sim a regularização de determinados casos concretos em particular, que não se encaixam nas situações abstratas descritas em lei. O Estado pode, e deve expedir normas com eficácia restrita, tratando em particular a determinadas situações, quando comparadas com o cenário geral. Esta é a face negativa do princípio da igualdade, na qual ele preserva o princípio da não discriminação; é a chamada discriminação positiva.

De acordo com Michaelis (2009, p. 696), princípio tem o significado de começo, início, fundamento, base, regra, receita. A noção de princípio, ainda que fora do âmbito jurídico, sempre se relaciona a causas, alicerces, orientações de caráter geral. Trata-se, indubitavelmente, do começo ou origem de qualquer coisa. Princípios jurídicos, consoante definição de Plácido e Silva (1993, p. 447), significam: No sentido jurídico, notadamente no plural, quer significar as normas elementares ou os requisitos primordiais instituídos como base, como alicerce de alguma coisa. E, assim, princípios revelam o conjunto de regras ou preceitos, que se fixaram para servir de norma a toda espécie de ação jurídica, traçando, assim, a conduta a ser tida em qualquer operação jurídica. (...) Princípios jurídicos, sem dúvida, significam os pontos básicos, que servem de ponto de partida ou de elementos vitais do próprio direito.

O princípio da igualdade no campo do direito do trabalho

O direito do trabalho é um dos campos onde o tratamento diferenciado é o mais comum, afinal de contas um contrato de trabalho é feito entre o

empregado e o empregador, e é notório que as partes aqui não são iguais, tendo o empregador muito mais forças; é a parte que paga o salário e dá as ordens; já o empregado é a parte que se submete a isto, não podendo, portanto, serem considerados iguais. No direito do trabalho, há a necessidade de uma aplicação diferenciada do princípio da isonomia, vez que há grupos que demandam tratamentos especiais, como as mulheres, os menores, os portadores de deficiências etc. Como nos diz Calil (2007, p. 61), as mulheres enfrentam discriminação [... desde a sua entrada maciça no mercado de trabalho... unicamente por sua condição de ser mulher...].

A Consolidação das Leis do Trabalho reza em seu art. 5º que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. O Art. 1º da Lei nº 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, entre outras discriminações, tais como idade, estado civil ou situação familiar. A legislação trabalhista brasileira contempla uma série de normas que visam repelir possíveis discriminações no trabalho, amparada pelo princípio da igualdade. A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta dispositivos no sentido de proteção do trabalho da mulher, apresentando um capítulo inteiro para tratar do assunto.

O Estado há muito tempo vêm se posicionando no sentido de proteger o trabalho da mulher. As primeiras leis neste sentido, no entanto, se revelaram discriminatórias, pois ao invés de inseri-la no mercado de trabalho, acabou por afastá-la. Comprova-se isso com a proibição de seu trabalho noturno, obstando-se seu acesso a determinados postos de trabalho e impondo condições ao empregador que aumentaram os custos da mão de obra feminina, assim desincentivando sua contratação.

Alguns dispositivos da CLT foram revogados no sentido de encerrar esta discriminação. Aqui, faz-se necessária a manutenção da proteção especial da maternidade, pois não é justo a mulher ser prejudicada pelo simples fato de ser mãe. Esta proteção estende-se ainda ao desenvolvimento de seu filho nos primeiros meses de vida.

A discriminação contra a mulher pode ocorrer de forma direta, por meio de disposições gerais que estabelecem, expressamente, critérios proibidos por lei, ou de forma indireta, por meio de atitudes ou regulamentos aparentemente neutros, mas que acabam por gerar desigualdades entre pessoas com as mesmas características.

Apesar disso, as mulheres ainda não têm garantia de igualdade de remuneração em relação aos homens. Com base nos dados pesquisados, pode-se afirmar que as mulheres ainda têm um longo caminho a trilhar a fim de que a aplicação do princípio de igualdade efetive o princípio da não discriminação. Diante deste quadro, surgem controvérsias quanto à necessidade ou não de se

adotar uma legislação específica a respeito do sexismo. Existem aqueles que defendem que a aplicação de ações afirmativas iria ao desencontro do princípio da igualdade preconizado pela Constituição Federal de 1988; por outro lado, há os que sustentam a importância de se implantar as ações afirmativas no sentido de se reduzir as desigualdades dos desiguais. Percebe-se, porém, que a igualdade formal (igualdade perante a lei/na lei), é insuficiente para defender as minorias, ou seja, apenas proibir a discriminação não garante a igualdade concreta, denominada igualdade material ou substancial. Daí advém a necessidade de implantação de políticas públicas no sentido de igualar os desiguais, as quais se dá o nome de ações afirmativas ou discriminações positivas.

Os objetivos almejados com a implementação das políticas afirmativas, objetivando o princípio da não discriminação, são, além da concretização do estado de igualdade de oportunidades, a transformação de ordem cultural na sociedade que há tanto tempo discriminou minorias geneticamente e socialmente vulneráveis, retirando do imaginário a ideia da supremacia de uma raça ou sexo em relação à outra ou outro. O exemplo dado pela aplicação das ações afirmativas, e seus resultados, seriam o elemento propulsor para as mudanças ao longo do tempo. Para tanto, é indispensável, como nos diz Rocha (2007, p. 52), [...] é indispensável, porém, uma ampla conscientização da própria sociedade e das lideranças políticas de maior expressão acerca da absoluta necessidade de se eliminar ou de se reduzir as desigualdades sociais que operam em detrimento das minorias, notadamente as minorias raciais [...].

Considerações Finais

Desde os primórdios a mulher cumpre papel nas relações de produção, sendo que na maioria das situações sua posição foi inferior a do homem. Ao homem foi reservado o papel de provedor e gestor da vida pública, e à mulher destinou-se o espaço doméstico, sendo o trabalho feminino desde então considerado mero complemento da renda familiar. As mulheres restringiam-se ao seu ambiente doméstico, em pequenos negócios familiares, ao lado dos pais e irmãos, os quais comandavam e gerenciavam o seu trabalho.

No entanto, com a era industrial e a duas grandes guerras mundiais, a mulher viu-se forçada e ingressar no mercado de trabalho, por uma questão de necessidade e subsistência, ingresso esse que não foi tão bem recebido como deveria. As mulheres que trabalhavam fora do âmbito doméstico eram criticadas e muitas vezes, taxadas com nomes pejorativos e desonrosos. Para dificultar ainda mais a sua entrada no mercado de trabalho, houve o choque de conflitos entre quem iria fazer as tarefas domésticas com a mulher fora do lar, discussão que predomina até os dias atuais, ficando a mulher sobrecarregada com a dupla jornada de trabalho.

Mulheres enfrentam até hoje discriminações por questões biológicas (são mais fracas fisicamente, engravidam e dão à luz, amamentam) e por questões culturais e sociais. Muitas empresas tem a visão de que a mulher dará mais despesas, por causa da licença maternidade, e não terá tanto empenho quanto um homem na dedicação à sua função, tendo em vista que sua a criação dos filhos é, culturalmente, delegada a ela.

Temos alguns avanços: o número de mulheres que se inserem em nichos do mercado de trabalho considerados tipicamente masculino aumenta gradativamente, bem como estão tendo mais acesso às posições de comando nas empresas. Porém, as diferenças existem, e os obstáculos ainda persistem. Por conta destes percalços e de suas características próprias, é necessário um direito do trabalho da mulher ao lado de um direito do trabalho, não do homem, mas de um direito do trabalho 'genérico'.

Apesar de seus direitos estarem previstos na Carta Magna de 1988 (homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações), garantindo o princípio da igualdade, e também de terem um capítulo inteiro na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 dedicado a elas (itens como proibição de adotar critérios por sexo para admissão no emprego, remuneração e oportunidades de ascensão profissional; exigir atestado ou exame para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; proceder o empregador revistas íntimas nas funcionárias estão previstos no capítulo III da CLT), as mulheres ainda sofrem uma discriminação velada, constatada através dos indicadores e pesquisas apresentadas.

Na Lei Maior, encontra-se o princípio da igualdade, essencialmente consubstanciado no art. 5º. Este princípio garante a todos os cidadãos brasileiros e aos estrangeiros a igualdade formal perante a lei, em atribuição de direitos e imposição de direitos e deveres. Sendo assim, num Estado democrático de direito, a isonomia é uma exigência moral.

Analisando-se os vários dispositivos constitucionais da CF/88 (art. 5º), denota-se como o princípio da igualdade é importante para se concretizar efetivamente uma sociedade democrática.

Entretanto, pela máxima [... tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual...], de Aristóteles, percebe-se que o constituinte adotou tratamento diferenciado às mulheres, mais especificamente quanto à licença-maternidade (art. 7º, XVIII e XX), que, em consonância com o inciso XXX, amparam o mercado de trabalho da mulher, tendo em vista que a maior causa de discriminação contra o trabalho da mulher é fato dela gerar, dar a luz e ser a principal responsável pela criação dos filhos.

O Estado há muito tempo vêm se posicionando no sentido de proteger o trabalho da mulher. As primeiras leis neste sentido, no entanto,

se revelaram discriminatórias, pois ao invés de inseri-la no mercado de trabalho, acabaram por afastá-la. Comprova-se isso com a proibição de seu trabalho noturno, obstando-se seu acesso a determinados postos de trabalho e impondo condições ao empregador que aumentaram os custos da mão de obra feminina, assim desincentivando sua contratação.

Alguns dispositivos da CLT foram revogados no sentido de encerrar esta discriminação. Aqui, faz-se necessária a manutenção da proteção especial da maternidade, pois não é justo a mulher ser prejudicada pelo simples fato de ser mãe. Esta proteção estende-se ainda ao desenvolvimento de seu filho nos primeiros meses de vida.

A discriminação contra a mulher pode ocorrer de forma direta, por meio de disposições gerais que estabelecem, expressamente, critérios proibidos por lei, ou de forma indireta, por meio de atitudes ou regulamentos aparentemente neutros, mas que acabam por gerar desigualdades entre pessoas com as mesmas características.

As mulheres ainda não têm garantia de igualdade de remuneração em relação aos homens. Com base nos dados pesquisados, pode-se afirmar que as mulheres ainda têm um longo caminho a trilhar a fim de que a aplicação do princípio de igualdade efetive o princípio da não discriminação.

Diante deste quadro, surgem controvérsias quanto à necessidade ou não de se adotar uma legislação específica a respeito do sexismo. Existem aqueles que defendem que a aplicação de ações afirmativas iria ao desencontro do princípio da igualdade preconizado pela Constituição Federal de 1988; por outro lado, há os que sustentam a importância de se implantar as ações afirmativas no sentido de se reduzir as desigualdades dos desiguais. Percebe-se, porém, que a igualdade formal (igualdade perante a lei/na lei), é insuficiente para defender as minorias, ou seja, apenas proibir a discriminação não garante a igualdade concreta, denominada igualdade material ou substancial. Daí advém a necessidade de implantação de políticas públicas no sentido de igualar os desiguais, as quais se dá o nome de ações afirmativas ou discriminações positivas.

Embora as ações afirmativas ainda não sejam dotadas de efetividade suficiente para eliminar as desigualdades históricas, eis que o preconceito é um mal cultural, é certo que essas medidas têm desempenhado papel fundamental na redução das desigualdades. Por isso, através da criação de leis que punam a discriminação, bem como por incentivos fiscais concedidos às empresas que efetivamente apliquem o princípio da igualdade entre seus funcionários, pode-se criar ações afirmativas a fim de erradicar a discriminação de gêneros no mercado de trabalho.

Mas, ainda há muito que se fazer para que o princípio da não discriminação seja vivenciado nesse campo. A adoção de políticas de incentivos às empresas que realmente garantam a igualdade

das mulheres em seu quadro de empregados, bem como no seu plano de carreira, pode ser o primeiro passo a fim de garantir a igualdade das mulheres no mercado de trabalho. O que se busca com isso é a promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres, com a isonomia dos gêneros e apenas admitindo a diferenciação quando ela é necessária, como a maternidade.

A igualdade jurídica não pode ser comparada com a igualdade matemática; ela é uma igualdade fática, e com parâmetros completamente diferentes. Ela tem seu pilar na máxima “tratar os iguais como iguais e os desiguais na medida da sua desigualdade”, ou seja, respeitar as diferenças entre os indivíduos para tratá-los de forma igual.

Referências

ALENCAR, Ana Valdez A. N. de. **A mulher e as leis do trabalho**. Brasília: Fundação Projeto Rondon, 1988.

ALVES, Roseli Teresinha Michaloski. **Ensaio acerca da (in)eficácia social dos direitos fundamentais e o surgimento das ações afirmativas**. In: Anais do III Encontro de Produção e Iniciação Científica da Faculdade de Direito de Francisco Beltrão, Francisco Beltrão, PR, Grafisul, n. 2, p. 17-31, nov. 2006.

BARRETO, Ana Cristina Teixeira. **Carta de 1988 é um marco contra discriminação**. Disponível em: www.conjur.com.br. Acessado em 27 abril de 2013.

BARROS, Alice Monteiro. **Direito do Trabalho Aplicado**. São Paulo: Editora Del Rey, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho comparado**. In: Genesis – Revista de Direito do Trabalho, v. 70. Curitiba: Editora Genesis, 1998.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho. 2ª edição**. São Paulo: Editora LTR, 2006.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**; Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher – A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Editora LTR, 2007.

COSTA, Simone da. **A adequação do acesso ao trabalho por meio de políticas públicas como condição da possibilidade de (in)efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana**. São Miguel do Oeste, SC: 1998.

CUT. Central Única dos Trabalhadores. Disponível em: www.cut.org.br. Acessado em 03 março de 2013.

CUT – Central Única dos Trabalhadores. SNMT – Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora. FES – Fundação Friedrich Ebert: **Igualdade de remuneração entre homens e mulheres**. São Paulo, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 4ªd. São Paulo: LTr, 2005. Disponível em: ec.europa.eu/justice. Acessado em 31 março de 2013.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Coordenador. **Trabalho da Mulher – Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo, Editora LTR, 2009.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **A Recepção do Instituto da Ação Afirmativa pelo Direito Constitucional**. Organizador: Santos, Sales Augusto. Edição Eletrônica. Brasília, 2007.

HIRATA, Helena. SEGNINI, Liliana. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo, Editora Senac São Paulo, 2007.

IBGE. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acessado em 27 abril de 2013.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acessado em 27 abril de 2013.

JESUS, Damásio E. de. **Crime de Assédio Sexual**. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/2386/crime-de-assedio-sexual>. Acessado em 01 de maio de 2013.

MARUANI, Margaret. HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003.

MICHAELIS: **dicionário escolar língua portuguesa** – São Paulo: Editora Melhoramentos, 2008.

NODARI, Tania Maria dos Santos. **O papel da mulher na estrutura organizacional no assentamento 30 de Outubro em Campos Novos (SC-BR): Aspectos Econômicos e Socioculturais na cooperativa de produção agropecuária 30 de Outubro**. Sevilha, 2012.

Lima et al. A desigualdade de gênero no mercado de Trabalho: aplicação do princípio da igualdade para a efetivação do princípio da não discriminação da mulher

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios/** Organização Internacional do Trabalho. – Brasília: OIT, 2010. Disponível em: oitbrasil.gov.br. Acessado em 01 de abril de 2012. onu.org.br. Acessado em 31 de março de 2013.

QUEIROGA, Vitória dos Santos Lima. **Ações afirmativas e trabalho da mulher; Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio?** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, 84, 01/01/2011.

Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br>. Acesso em 01 de abril de 2012.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Ação Afirmativa – O Conteúdo Democrático do Princípio da Igualdade Jurídica**, in Revista Trimestral de Direito Público nº 15/85. Disponível em: <http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/176462>. Acessado em 13 de abril de 2013.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA MULHERES. **Movimento feminista**. Disponível em: www.brasil.gov.br. Acessado em 26 abril de 2013.