

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE PARANAÍBA**

Lhyzzie Kharollyne Moreira Dias

**A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNEROS E A DESIGUALDADE SALARIAL
NO MERCADO DE TRABALHO**

**Paranaíba, MS
2015**

Lhyzzie Kharollyne Moreira Dias

**A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNEROS E A DESIGUALDADE SALARIAL
NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul - UEMS,
Unidade Universitária de Paranaíba, como exigência parcial
para bacharelado do curso de Direito.

Orientador: Prof. Me. Christiano Francisco da Silva
Vitagliano.

**Paranaíba, MS
2015**

LHYZZIE KHAROLLYNE MOREIRA DIAS

**A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNEROS E A DESIGUALDADE SALARIAL NO
MERCADO DE TRABALHO**

Este exemplar corresponde à redação final do trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado para obtenção do título em bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba.

Aprovado em ____/ ____/ ____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a):

Prof. Me. Christiano Francisco da Silva Vitagliano
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

Profª. Me. Dabel Cristina Maria Salviano
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

Profª. Dra. Cláudia Karina Ladeia Batista
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

Aos meus pais, parentes e todos os amigos que
sempre estiveram presentes nesta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por ter me dado saúde para suportar a correria do dia a dia, os tropeços e as viagens realizadas no início do curso e não ter me deixado desistir. Agradeço por sempre estar comigo e estar cumprindo sua promessa em minha vida.

Aos meus pais, Vilaci e Edna, minha sincera gratidão, por sempre estarem ao meu lado, me ajudando, tanto nos bons quanto os ruins. Sem vocês este sonho não teria se realizado.

Agradeço imensamente ao meu querido amigo Luiz Henrique e toda a sua família por terem me acolhido no momento em que mais precisei. Não há dinheiro no mundo que pague o que fizeram por mim.

Ao meu querido Júnior Tomaz, que me sempre me auxiliou nesses cinco anos e não mediu esforços para fornecer-me material que embora escassos, foram indispensáveis para a realização desta pesquisa.

Ao professor Christiano F. da S. Vitagliano, pela simpatia, competência, dedicação e disponibilidade em orientar-me.

A família Sakashita pelo apoio e carinho que tem me ofertado ao longo do tempo. Principalmente Leandro Sakashita, pelo amor, ajuda, compreensão, carinho e por tudo que tem feito por mim durante todo esse tempo e por tudo que irá fazer. Minha vida ficou melhor com você nela.

Aos alunos desta turma: Aline, Almiro, Eduardo, Maicon, Osmar, Letícia, Rodolfo, Renata, Felipe, Fernando, Ana Emília e Jary por terem feito parte desses 5 anos maravilhosos. Especialmente aos meus queridos amigos que tive a oportunidade de conhecer e conviver nesses últimos anos, formando uma bela amizade: Luiz Antônio, Ana Maria Ferreira da Silva, Gracielli Cristina Jesus dos Reis, Higor Mayke de Queiroz e Leandro Mello. Aos queridos Flavia Claudiano e Willisvan Strege, muito obrigada por serem meus companheiros desde o primeiro dia de aula e mesmo com todas as idas e vindas da vida.

Às professoras convidadas Dabel Cristina Maria Salviano e Claudia Karina, as quais compuseram a banca avaliadora.

As minhas velhas amigas que sempre estiveram presentes em minha vida de alguma forma e as novas que conquistei em Paranaíba. Vocês fizeram minha estadia nessa cidade bem melhor. Ou seja, a todos que contribuíram de uma forma ou de outra para o desenvolvimento deste trabalho.

SÓ PARA MULHERES FENOMENAIAS

Tenha sempre presente que a pele se enrug,
O cabelo embranquece, os dias convertem-se em
anos...

Mas o que é importante não muda;

A tua força e convicção não tem idade.

O teu espírito é como qualquer teia de aranha.

Atrás de cada linha de chegada, há uma de partida.

Atrás de cada conquista, vem um novo desafio,

Enquanto estiveres viva, sente-se viva.

Se sentes saudade do que fazias, volta a fazê-lo.

Não vivas de fotografias amarelecidas...

Continua, quando todos esperam que desistas. Não

deixes que enferruje o ferro que existe em ti. Faz

com que em vez de pena, te tenham respeito.

Quando não consigas correr através dos anos, trota.

Quando não consigas trotar, caminha.

Quando não consigas caminhar, usa uma bengala.

Mas nunca te detenha!!!

(Madre Tereza de Calcutá)

RESUMO

O presente estudo tem por objeto analisar a discriminação de gênero no mercado de trabalho e a desigualdade salarial da mulher. Para isto, foi iniciado com uma abordagem histórica da evolução da mulher no mercado de trabalho, tanto no ramo internacional como o nacional, destacando suas lutas para romper o sistema patriarcal do qual viviam, as dificuldades para serem inseridas no âmbito laboral e sua permanência. Posteriormente explana sobre o conceito de discriminação, fazendo uma breve exposição sobre os grupos atingidos pela discriminação no mercado de trabalho e as ações afirmativas a fim de dirimir tais desigualdades. Aborda também alguns dados estatísticos sobre os salários envolvendo gêneros na finalidade de investigar a existência de desigualdades salariais. Por fim, estuda a legislação tanto nacional quanto internacional sobre a proteção contra a discriminação salarial entre os gêneros. O objetivo desde trabalho é despertar o leitor quanto à eventual discriminação salarial entre gêneros no mercado de trabalho, tendo por principal instrumento dados estatísticos.

Palavras-chave: Discriminação, gênero, desigualdade salarial, trabalho da mulher;

ABSTRACT

This study aims to examine gender discrimination in the labor market and wage inequality for women. For this, it began with a historical approach to the development of women in the labor market, both in the international trade as the national, highlighting their struggles to break the patriarchal system which they lived, the difficulties to be inserted in the workplace and its permanence. Later explains about the concept of discrimination, making a brief presentation on the groups affected by discrimination in the labor market and affirmative action to address such inequalities. Also addresses some statistical data on wages involving genres in order to investigate the existence of wage inequalities. Finally, studies the legislation both nationally as internationally about protection against wage discrimination between genders. The objective of this work is to arouse the reader as to whether wage discrimination between genders in the labor market, with the main instrument statistics.

Key-words: Discrimination, gender inequality, salary, woman work;

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- FIGURA 1** – Gráfico - Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas por sexo..45
FIGURA 2 – Gráfico – Rendimento médio real habitual da população ocupada, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo46

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 UMA BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER- DO LAR AO MERCADO DE TRABALHO	13
1.1 A evolução da mulher no mundo	13
1.2 A evolução da mulher no mercado de trabalho brasileiro.....	20
2 A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E A DESIGUALDADE SALARIAL	27
2.1 Definições de preconceito	27
2.2 Definições de Discriminação	28
2.2.1 Discriminação negativa e positiva	29
2.2.2 Discriminação direta e indireta.....	30
2.3 A discriminação no ambiente de trabalho.....	31
2.3.1 Idade.....	32
2.3.2 Etnia	33
2.3.3 Pessoa com deficiência.....	34
2.3.4 Orientação sexual.....	36
2.3.4 Gênero	37
2.4 A desigualdade salarial entre gêneros no mercado de trabalho	43
3 RESPOSTAS JURÍDICAS À DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DA MULHER	51
3.1 O princípio da igualdade.....	51
3.2 A Constituição Federal de 1988.....	53
3.3 A consolidação das leis do trabalho	55
3.4 A proteção da igualdade salarial no âmbito internacional.....	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	60

INTRODUÇÃO

Onde existem diferenças, seja na forma de agir, de pensar, as características físicas, etnia ou qualquer outra distinção de um determinado grupo em relação ao outro, sempre existirá a discriminação.

No âmbito laboral, a discriminação é um fenômeno bastante comum, se apresentando em diversas formas e atingindo vários grupos. Todavia, ela alcança aspectos delicados, capaz de inibir o acesso ao emprego, desigualdades em oportunidades, perdas de direitos e causando discrepâncias como a desigualdade salarial.

No que se refere à discriminação de gênero, ela está fortemente ligada à sociedade patriarcal do qual vivemos por longos anos, causando a divisão sexual do trabalho, a discriminação das mulheres ao exercer determinados cargos e conseqüentemente refletindo diretamente na questão salarial.

Assim, o objeto deste estudo consiste em explicar sobre a discriminação de gênero, apresentar e analisar estatísticas a fim de constatar se ainda existe ou não a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Foi realizado um estudo bibliográfico dos principais conceitos, documentos e leituras importantes sobre o tema proposto de autores nacionais; revistas especializadas; acesso à rede mundial de computadores, e outros, se atendo a pesquisa de metodologia dedutiva.

O trabalho justifica-se em razão de averiguar por meio de dados estatísticos se ainda existe tal desigualdade salarial em relação ao gênero e qual tem sido a proteção jurídica a respeito do tema.

Nesse sentido, visando alcançar este objetivo, no primeiro capítulo é realizada uma breve evolução histórica da mulher, iniciando desde os tempos antigos onde não existia a divisão sexual do trabalho, passando pelas sociedades patriarcais e as dificuldades para as mulheres terem acesso ao mercado de trabalho, as transformações no Brasil e no mundo referente ao trabalho feminino para finalmente chegarmos aos tempos modernos, onde as mulheres conquistaram seu espaço através de lutas e grandes desafios.

Já no segundo capítulo é apresentado o conceito de preconceito e discriminação, faz uma distinção entre a discriminação negativa e positiva, direta e indireta. Discorre sobre a

discriminação no ambiente de trabalho, explana brevemente sobre os tipos mais comuns de discriminação incluindo a discriminação de gênero e faz uma apresentação das às estatísticas sobre a desigualdade salarial.

Posto isto, abordará no terceiro e ultimo capítulo sobre as respostas jurídicas à discriminação salarial, ou seja, as normas tanto no âmbito nacional quanto internacional no intuito de combater e proteger as mulheres trabalhadoras sobre a questão da desigualdade salarial.

1 UMA BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER- DO LAR AO MERCADO DE TRABALHO

1.1 A evolução da mulher no mundo.

Desde os tempos antigos a mulher fora segregada da vida em sociedade e principalmente impossibilitada de se inserir no âmbito profissional. Comprovando tais declarações, corriqueiramente encontramos relatos, artigos, documentos ou mesmo vestígios que demonstram fatos ocorridos em determinadas épocas.

Entretanto, ocorre que nem sempre existiu esta segregação. Corroborando com este entendimento Zuleika Alambert diz que:

Na aurora da humanidade não podemos falar na existência de desigualdades entre o homem e a mulher. Naquele tempo, não existiam povos, nem Estados separados; os seres humanos viviam em pequenos grupos (hordas) e, depois em famílias e tribos. (...) os seres humanos tinham que se manter agregados, solidários entre si, para sobreviver e se defender dos animais ferozes e das intempéries. Quem se marginalizava perecia. Logo, não havia uma superioridade cultural entre homens e mulheres.¹

Segundo Saffioti (2004, apud MOREIRA), neste período, além de cuidar dos filhos, a agricultura era uma das principais atividades que as mulheres exerciam. Apesar da caça ter sido o basilar meio de sobrevivência, a coleta de alimentos era fundamental para a sobrevivência desses indivíduos. A mulher era considerada também um ser mágico capaz de gerar filhos.

Entretanto, com a evolução do homem e da criação do arado, deu-se início ao patriarcado.

Alguns autores identificam que a invenção do arado, que veio substituir a enxada primitiva utilizada pela mulher, abriu o caminho para o início do patriarcado, considerando-se ser este, o regime da dominação-exploração das mulheres pelos homens. O arado, por ser mais pesado, precisava da tração animal e da força do homem para dar direção ao seu movimento de arar a terra. Naquele momento o trabalho do homem passou a ser mais valorizado. (Saffioti, 2004 apud MOREIRA)²

1 ALAMBERT, Zuleika. Mulher – Uma trajetória épica – Esboço histórico – (da antiguidade aos nossos dias). São Paulo: IMESP, 1997.

2 MOREIRA, Maria Cecília Gonçalves. A violência entre parceiros íntimos. O difícil processo de ruptura. Disponível em http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/8603/8603_3.PDF

Então, deu-se a divisão da propriedade, o aumento da plantação, a criação das aldeias, cidades e a predominância do sistema patriarcal.

Johnsom, citado por Saffioti (2004), atribui a mudança da sociedade igualitária para as sociedades de hoje, à produção de excedente econômico e à descoberta de que o homem era necessário para engendrar nova vida, o que era desconhecido na sociedade de caça e coleta e que dava um poder maior às mulheres, consideradas seres mágicos, devido à capacidade de dar à luz, presumivelmente sozinhas. Outra autora, Gerda Lerner, também citada por Saffioti (2004) desprezando o fato da produção excedente, diz que o conhecimento da participação masculina na reprodução humana dá mais poder aos homens e abre caminho para a implantação de um regime de exploração/dominação sobre as mulheres.³

Conforme Saffioti (2004), o processo de instauração do patriarcado teve início no ano de 3.100 a.C. e só se consolidou no ano de 600 a.C., Então, se analisarmos os números, “a idade dessa estrutura hierárquica é de tão somente 2.603-4 anos. Trata-se, a rigor, de um recém-nascido em face da idade da humanidade, estimada entre 200 mil e 300 mil anos.”

Ou seja, a partir daí que se iniciou a construção das definições de comportamento de gêneros e consequentemente a divisão sexual do trabalho.

No antigo Egito, as mulheres possuíam direitos equiparados aos homens comparados a outras civilizações e exerciam diversas atividades laborais.

Competia a elas tosquiar as ovelhas e tecer a lã. Trabalhavam também na ceifa do trigo e no preparo da farinha e na massa do pão, as mulheres mais pobres trabalhavam nas grandes obras das construções. No antigo Egito as mulheres não eram consideradas como um ser inferior provavelmente por eles não ter grandes preocupações com a questão militar tanto que algumas mulheres desempenhavam papel político na sociedade dentre essas mulheres pode-se destacar o reinado de Uatshepsut.⁴

Já na Grécia Antiga as mulheres eram extremamente desvalorizadas. Apesar de sido uma sociedade democrática, as mulheres não eram consideradas cidadãs, não participavam da *polis* e principalmente eram consideradas inferiores aos homens. O trabalho braçal era realizado pelos escravos e pelas mulheres pobres, enquanto os homens se dedicavam ao ócio e participando da vida sociedade.

Para a filosofia da época, a função da mulher se resumia em exercer atividades domésticas como cuidar os filhos, marido, do lar e principalmente a reprodução. O filósofo

3 Idem.

4 CASTRO, Carlos Roberto de Siqueira *Apud* BATISTA, Ângela Maria. Princípio da isonomia: o direito da mulher negra no mercado de trabalho. Disponível em <http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/10140/10140.PDF> Acesso 16/09/2015.

Demócrito (460 a.C. – 370 a. C.) restringia a mulher a mera fonte de prazer carnal e reduzindo sua função a satisfação sexual do homem.

Aristóteles em seu livro *A Política* deixa claro a inferioridade natural das mulheres dizendo que ‘quanto ao sexo, a diferença é indelével: qualquer que seja a idade da mulher, o homem deve conservar sua superioridade.’(1988, p. 33)

Contudo, a região onde as mulheres se encontravam naquela época determinava fortemente sobre seu status social, ou seja, as mulheres atenienses eram mais segregadas do que as espartanas.

Entre os atenienses, mesmo sendo esses os criadores da democracia, percebemos que a atuação da mulher era reduzida. Educada para ser dócil e reservada ao mundo doméstico, as mulheres atenienses eram subjugadas pelo pai até ele escolher qual homem poderia com ela se casar. Após o matrimônio, a subserviência feminina era destinada ao marido. Mesmo após as reformas políticas, as mulheres não participavam das questões políticas por serem consideradas inaptas para esse tipo de tarefa. No mundo espartano essa posição era bem diferente. Reforçando o seu caráter militar, os espartanos acreditavam que a mulher deveria ser fisicamente preparada para que pudesse dar origem a indivíduos aptos para compor o exército daquela cidade. Por isso, era comum que essas mulheres se dedicassem à disputa de jogos e outros tipos de atividade esportiva. Além disso, podiam controlar as finanças domésticas e participar das reuniões públicas ligadas à vida política espartana.⁵

Ou seja, tanto as espartanas quanto as atenienses eram de alguma forma subjugadas, entretanto, as construções sociais sobre os sexos e suas funções na sociedade eram bem diferentes em cada cidade.

Avançando no tempo, partimos para a idade média. Marcado pela forte devoção pela religião, aqui a mulher era considerada pela igreja católica como a porta de entrada para o inferno, ou seja, era pecadora, fazendo analogia a ideia do pecado original de Eva.

Ramon Llul no Livro das Intenções diz-nos:

Amável filho, na aproximação do homem e da fêmea existe delito carnal, criado por Deus pela intenção do homem e da fêmea se aproxime e engendre filhos. Mas como o delito existe pela segunda intenção e a geração pela primeira, o demônio tenta os homens e as fêmeas com a luxúria para que tenham a segunda intenção em fazer filhos e a primeira aos delitos carnavais, e para que a luxúria possa destruir a castidade em seus corações. (2010, p. 18-19)

Elas deveriam se conservar virgens e se absterem de conviver com outros homens.

Quando se casavam o matrimônio não era realizado por amor, e sim através de negócios de

5 SOUSA, Rainer Gonçalves. "Atenas, Esparta e as mulheres"; Brasil Escola. Disponível em <<http://www.brasilecola.com/historiag/atenas-esparta-as-mulheres.htm>>. Acesso em 16 de setembro de 2015.

família. Não participavam da sucessão se seus pais falecessem e se viúvas, permaneciam somente com os bens doados pelo seu pai no ato do casamento.

Em relação ao trabalho, era somente as mulheres de classe baixa que o exerciam. As mulheres nobres se dedicavam exclusivamente ao lar.

Pouco se falava na mãe de classe baixa. Sabe-se que, ao contraírem matrimônio, as mulheres necessitariam trabalhar. No entanto, este trabalho também as colocava sob uma condição subalterna, isto é, mesmo trabalhando não havia uma dignificação de seu trabalho. Quanto à vida privada, ela deixava seus filhos com parentes próximos quando ia ao trabalho, porém na hora de seus afazeres maternos, como limpar e alimentar, a mãe assumia suas responsabilidades. Por essa razão, essas camponesas e artesãs tinham um número menor de filhos. Para as mulheres camponesas e artesãs, os filhos representavam alívio do trabalho e uma segurança na velhice, pois teriam o apoio dos filhos se ficassem viúvas. 6

É importante destacar que neste período da história, foi um dos mais cruéis contra as mulheres. Várias foram queimadas vivas pela igreja católica acusadas de bruxarias, pacto com o demônio e utilização de ervas medicinais.

“O epicentro das execuções das bruxas foi o Santo Império (...), as execuções tiveram início na Áustria. O sudoeste da Alemanha e a Baviera foram responsáveis por mais de três mil e quinhentas execuções cada. Na Polônia, a segunda área mais afligida por este flagelo, grande número de ‘feiticeiras’ foi queimado entre 1675 e 1720, muito depois que a caça às bruxas havia terminado no resto da Europa. Em algumas cidades alemãs, seiscentas bruxas eram executadas em apenas um ano; na área de Wurtburg, novecentas num único ano; em Como (Itália), mil; em Toulouse (França), quatrocentas num único dia. Na diocese de Trier, 1585, duas aldeias foram deixadas apenas com uma moradora mulher cada uma. (...) Em Londres, um escocês confessou que ele sozinho havia sido responsável pela morte de 229 mulheres, por cada uma das quais havia recebido vinte e um shillings. (...) Estimativa do número de pessoas mortas na fogueira vai de pouco mais de cem mil a nove milhões. (Muraro, 2002, p.1) 7

Já na região norte da Europa, a cultura Viking e o papel da mulher na sociedade Escandinávia eram completamente distintos do que se via no resto da Europa.

Sua sociedade era formada por clãs, espécie de tribos unidas por laços familiares e chefiadas por proprietários de terras, que também assumiam o papel de líderes militares. Sob seu comando, estavam homens e mulheres que, pelo menos em suas terras, viviam pacificamente como simples agricultores e pescadores. Aliás, as mulheres vikings, ao contrário do que ocorria nas outras regiões da Europa, contavam com muita liberdade: podia ser proprietárias de terras, administrar o cultivo das fazendas e negociar com mercadores.⁸

6 DUBY, Georges & PERROT, Michele. (org). História das Mulheres no Ocidente. Tradução Portuguesa. Porto Afrontamento. 1990, p. 356.

7 MURARO, RM. Breve introdução histórica. Disponível em www.dhnet.org.br/memoria/feiticeira/introducao.html.

8 NAVARRO, Roberto. Quem eram os vikings. Disponível em <http://mundoestranho.abril.com.br/materia/quem-eram-os-vikings> Acesso 21/09/2015

As mulheres Vikings casavam entre os 12 e 16 anos de idade e tinha direito ao divórcio caso o marido não cumprisse com os deveres matrimoniais. Outro fato interessante sobre essa cultura é que elas tinham direito sobre os bens que levava para sua nova casa com a celebração do casamento.

“A mulher Viking tinha muito mais direitos que qualquer outra mulher europeia de seu tempo”, diz a pesquisadora. Após o casamento, tudo que ela levasse para sua nova casa era seu, e não propriedade do marido, e isso incluía o dote. Os filhos de mulheres livres eram protegidos por lei e reconhecidos como propriedade da mãe. Mesmo depois do divórcio, os filhos não podiam ser tirados da mãe pelo pai. As esposas também não eram tratadas como propriedades dos maridos, mas quase como iguais.⁹

Quando os maridos saíam em expedições ou batalhas, eram elas as responsáveis pela propriedade e sua manutenção.

“A posse da chave era um sinal de autoridade e responsabilidade da mulher”, diz. Às mulheres, ficava a responsabilidade pela casa, a fazenda e a guarda dos mantimentos. Eram elas que tinham a função de organizar as festas, preparar as bebidas e servir os convidados, além da tecelagem e da feitura de roupas.¹⁰

No período Renascentista, houve grandes avanços como a queda da igreja católica, expansão marítima, o renascimento científico e principalmente o artístico. Entretanto, com relação às mulheres não houve muitas mudanças.

Basicamente o trabalho feminino se resumia em cuidar do lar, filhos, marido, ajudarem na pequena agricultura familiar, ou trabalhar como artesãs. Viviam reclusas e sua educação quando tinham, era realizado pelos pais. Aqui a mulher era instruída para ter um bom casamento, e conseqüentemente um bom dote recebido pelo pai.

Este período de submissão das mulheres e privação da vida social, laboral e política se estenderam até a Revolução industrial.

Chegando ao século XVIII, com os avanços da sociedade, a queda da monarquia, a consolidação do capitalismo e a revolução industrial, a sociedade passa a se comportar de forma mais liberal e com isso as mulheres finalmente foram se inserindo de forma efetiva e em larga escala no mercado de trabalho. Nesse sentido, Pamplona Filho afirma: “[...] das relações jurídicas relacionadas com a emancipação e o trabalho da mulher, a Revolução Industrial, sem sombra de dúvida, é um marco divisório para a efetiva conquista do espaço feminino na sociedade moderna” (2001. p. 33).

9 A mulher na era Viking, Disponível em http://personamulher.com/index.php?t=A+mulher+na+era+Viking&secao=secoes.php&sc=75&sub=MA==&url=pg_mapa.php&id=155 Acesso em 22/09/2015.

10 Idem.

Com essas mudanças ocorrendo na Europa, várias mulheres foram à luta a fim de defender seus direitos. Uma delas foi Olympe de Gouges, marco no feminismo mundial, que escreveu a Declaração dos direitos da mulher do qual pedia a abolição de todos os privilégios masculinos. Entretanto Olympe foi morta na guilhotina em 1793.

Segundo Michelet, “As mulheres estiveram na vanguarda da nossa Revolução. Não é de admirar: elas sofriam mais.” Foram elas, que reuniram-se para protestar contra a fome e pedir pão no Palácio de Versalhes, e em seguida foram seguidas pela Guarda Nacional.¹¹

Corroborando com este entendimento Isabela Costa da Silva em seu trabalho vem dizer que:

Segundo Gurgel, nesse momento, as mulheres iniciaram uma batalha histórica em torno do direito de participar ativamente da vida pública, no campo do trabalho, da educação e da representatividade política, o que perdura por todo o período de consolidação da sociedade moderna. (apud SILVA)¹²

Com o avanço tecnológico e a melhoria do maquinário, a força bruta deixou de ser necessária para a realização do trabalho nas indústrias, e com isso foram recrutando mulheres e crianças para a atividade laboral.

A necessidade da força na execução de serviços, no princípio da industrialização, era essencial, o que limitava os trabalhos em fábricas a homens, devido a sua força física, mas com a descoberta de novas tecnologias mecânicas e barateamento das mais diversas máquinas -, esta deixa de ser um requisito, o que abre as portas das fábricas a mulheres e menores, que por sua 'condição inferior' percebiam salários significativamente inferiores aos pagos aos homens adultos (CALIL 2000, p. 24).

Ocorre que, para o capitalismo era conveniente contratar mulheres e crianças. Eles chegavam a trabalhar cerca de 14 a 16 horas por dia, e além de possuir uma jornada de trabalho extremamente exaustiva, sua remuneração era bastante inferior aos homens. Sidney Webb, citado por Rochadel: “[...] as mulheres ganham menos que os homens não só porque produzem menos, mas também porque o que produzem é avaliado no mercado de trabalho por um valor inferior”.¹³

Como o Estado não intervia nessas relações laborais, as mulheres recebiam salários de acordo com a vontade de cada empregador e com isso acabou gerando preferência na

11 Disponível http://www.historia.uff.br/nec/sites/default/files/A_mulher_e_a_revolucao_francesa.pdf Acesso 23/09/2015

12 SILVA, Isabela Costa da. Movimento de mulheres camponesas na trajetória feminista brasileira: Uma experiência de luta por direitos e liberdade Disponível em <http://www.ufjf.br/ppgservicosocial/files/2013/04/isabela.pdf> Acessado 23/09/15

13 ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. História do Trabalho da Mulher. Revista Âmbito Jurídico. Disponível em http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898. Acesso em: 29/09/2015.

contratação, causando certo desemprego masculino. Essas trabalhadoras aguentaram a dupla jornada, tanto a doméstica quanto a atividade laboral, além de diversas discriminações, assédio sexual, baixos salários, e também as péssimas condições de trabalho.

Miles (1989, p. 201) comenta sobre essas trabalhadoras daquela época:

As mulheres enfrentavam uma carga dupla: a de agüentar o choque do novo e ainda manter juntos os trapos e cacos do velho; enquanto um braço levantado saudava a nova aurora, o outro ainda carregava uma criança ou capinava um campo; e até mesmo no meio de uma revolução era preciso que houvesse comida, amor, calor, abrigo, luz e vida, ou pelo menos o máximo de cada um destes que uma mulher lutando no front doméstico pudesse reunir. O trabalho doméstico não se tornava empecilho para a mulher dedicar-se a causa revolucionária, tanto na guerra, como no trabalho, era impressionante o quanto as mulheres eram capazes de fazer e quão pouco eram perturbadas por noções de fraqueza corporal ou incapacidade mental.

A fim de lutar pelos seus direitos, vários grupos feministas surgiram ao longo dos anos, fazendo com que assim, as autoridades passassem a intervir e a criar medidas protetivas não somente para as mulheres, mas para os trabalhadores de modo em geral.

Consequentemente, com o passar dos séculos surgiram diversas leis na intenção de proteger e promover a igualdade feminina.

Nascimento a seguir explana as primeiras regulamentações referentes ao trabalho da mulher em todo o mundo:

Em 19 de agosto de 1842, a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844, foi limitada a sua jornada de trabalho a 10 horas e meia, devendo, aos sábados, terminar antes das 16:30 horas. Na França, em 1848 surgiram leis de proteção ao trabalho feminino. Na Alemanha, o Código Industrial, de 1891, também se ocupou do problema, fixando algumas normas mínimas. Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versailles, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserindo em algumas constituições, dentre as quais a do Brasil, e destinado a impedir a exploração salarial da mulher. (NASCIMENTO, 2003, p. 858).

Em 1919 criou-se o Tratado de Versailles, onde através dele foi instituído a Organização Internacional do Trabalho (OIT) regulamentando o trabalho da mulher na maternidade, a redução da jornada de trabalho, melhorias no ambiente laboral, insalubridade, e principalmente concedendo proteção internacional as mulheres.

Eleanor Roosevelt, na época líder da comissão dos direitos humanos da ONU, promoveu o uso da expressão “human rights” (direitos humanos) e não “The Rights of man” (direitos do homem) como estavam chamando. Ela afirmava que os direitos dos homens não incluíam os direitos das mulheres. Sendo assim, sua participação foi de extrema importância

para a formulação e nomenclatura da Declaração universal dos Direitos Humanos, do qual foi aprovada em 10 de dezembro de 1948.

Ao longo dos anos, houve a criação de várias convenções do qual foram inseridos a mulher e a questão de gênero como: Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica.

1.2 A evolução da mulher no mercado de trabalho Brasileiro.

No Brasil, a situação das mulheres não foi diferente do descrito acima, marcada pelo preconceito e pelo difícil acesso ao trabalho. Com a chegada dos colonizadores e a implantação da cultura europeia, as mulheres se submetiam ao sistema patriarcal existente na época.

Tradicionalmente, no período colonial, as poucas mulheres da alta sociedade deveriam permanecer em casa, cuidando dos afazeres domésticos e os homens eram responsáveis pelo sustento da casa.

Já a mulher considerada livre e da camada mais pobre, seja pela viuvez ou que por algum motivo não possuía o marido para buscar o sustento, se via na obrigação de trabalhar seja na área rural, ou como costureiras, rendeiras ou vendedoras ambulantes.

Durante o período colonial, houve participação feminina em alguns ofícios predominantemente masculinos como panificação, tecelagem e alfaiataria. Outros ofícios eram atividades exclusivamente femininas, como as de doceira, fiandeira, rendeira, costureira. O comércio ambulante foi outra atividade preponderantemente feminina, praticada por mulheres livres ou por cativas, por ordem de seus proprietários, acabando por gerar a expressão „negras de tabuleiro” para se referir às mulheres que se dedicavam a essa atividade. A presença feminina no pequeno comércio foi tão acentuada, tanto na colônia quanto na metrópole, que acabou sendo privilegiada pela legislação portuguesa que criou uma reserva de mercado às mulheres mascates, destinando-lhes o comércio de doces, bolos, alféloa, frutos melaço, hortaliças, queijos, leite, marisco, alhos, pomada, polvilhos, hóstias, obreiras, mexas, agulhas alfinetes, fatos velhos e usados.¹⁴

14 CALIL, Léa Elisa Silingowschi. História do Direito do Trabalho da Mulher – aspectos históricos-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

Entretanto, a remuneração recebida pelas trabalhadoras da época era menor que a dos homens e constantemente eram vítimas de preconceito pela sociedade, já que a mulher não deveria de forma alguma trabalhar e sim permanecer com os afazeres domésticos. Calil explana que:

As mulheres que necessitavam trabalhar para o seu sustento eram vítimas de um duplo preconceito: porque trabalhavam – quando seu lugar, segundo os ditames da elite, seria em casa, cuidando dos filhos e esperando o marido – e porque eram mulheres – e seu trabalho valia menos (2000, p. 26).¹⁵

É importante destacar que, neste período, apesar da pequena inserção da mulher no mercado, a mão de obra predominante era a da escrava.

Já no período Imperial, Calil (2000, p. 21) explana que, a instauração do Império brasileiro não trouxe mudanças no cenário político, uma vez que o país continuou a ser administrado pelos imperadores portugueses. Na questão econômica permaneceu a mão de obra escrava, a base da sociedade da época.

Neste período, apesar de terem abrido o acesso às instituições de ensino superior para as mulheres, poucas possuíam acesso à educação e eram vistas com maus olhos na sociedade. E para entrar no mercado de trabalho era necessária a autorização do marido.

A mulher de boa família era considerada a guardiã do lar. Deveria ser uma boa esposa, respeitosa e submissa. A educação das filhas se baseava em ser uma boa dona de casa futuramente e arranjar um bom casamento. Sobre esse período Calil citando Miridan Knox Falci diz que:

as mulheres de classe abastada não tinham muitas atividades fora do lar. Eram treinadas para desempenhar o papel de mãe e as chamadas „prendas domésticas“-orientar os filhos, fazer ou mandar fazer a cozinha, costurar e bordar. Outras, menos afortunadas, viúvas ou de uma elite empobrecida, faziam doces de encomenda, arranjos de flores, bordados a crivo, davam aulas de piano e solfeto, e assim puderam ajudar no sustento da educação da numerosa prole. Entretanto, essas atividades, além de não serem valorizadas, não eram muito bem – vistas [...] as mulheres pobres não tinha outra escolha a não ser procurar garantir o seu sustento. Eram, pois, costureiras e rendeiras, lavadeiras, fiandeiras ou roceiras [...] as escravas trabalhavam principalmente na roça, mas também foram usadas por seus senhores como tecelãs, fiandeiras, rendeiras, carpinteiras, azeiteiras, amas-de-leite, pajens, cozinheiras, costureiras, engomadeiras e mão-de-obra para todo e qualquer serviço. (KNOX FALCI p.249-250 apud CALIL 2000 p. 22-23).

Com a proclamação da República, deu início ao período republicano. Aqui, foram momentos de grandes mudanças. A escravidão foi abolida e com isso houve um grande

15 Idem

avanço nas relações de trabalho, as províncias passaram a se chamar estados, houve a separação da Igreja e Estado, e etc. Entretanto, no que diz respeito ao trabalho da mulher, foi excluída de qualquer legislação, fato que se estendeu até o Estado Novo.

Com a intensa atividade rural e as grandes plantações de café, houve uma ampla resistência por parte dos donos de fazenda para contratar escravos libertos. Como consequência, o Brasil necessitou de grande mão de obra para trabalhar nas lavouras. Então, os donos das fazendas implantaram o sistema de Colonato, e com isso vários imigrantes de todo o mundo veio para suprir a falta de trabalhadores.

Em relação ao trabalho da mulher no sistema de colônias, Maria Aparecida Moraes Silva diz que:

A mulher aparecia como mãe, filha ou esposa. Era como se o trabalho familiar mascarasse o trabalho realizado pelas mulheres e crianças, pois era o homem, o chefe da família, quem fazia o contrato de trabalho com proprietário das terras. O trabalho de sua mulher e seus filhos eram tomados como um pressuposto, ainda que não pudesse ser delimitado com precisão.[...] As mulheres e os jovens de 12 a 16 anos eram considerados meia enxada, como se produzissem a metade do que era capaz de produzir tanto quanto os homens. Enxada era o trabalhador adulto do sexo masculino, acima dos 17 anos de idade, com plena capacidade física e dedicada integralmente ao trabalho no cafezal e na roça. (SILVA, 2012, p. 557, in História das Mulheres no Brasil).¹⁶

Com o início do processo de industrialização no país, no final do século XIX, houve diversos investimentos nas fábricas e no processo de mecanização. Neste período a mão de obra feminina foi largamente utilizada principalmente na indústria têxtil.

Ao longo dos anos, as mulheres foram se inserindo no mercado de trabalho em profissões consideradas femininas e ainda sim recebendo salários inferiores aos homens.

[...] No caso brasileiro, a metade das trabalhadoras se concentrava em 6 ocupações: empregadas domésticas, balconistas, vendedoras ou comerciantes por conta própria, costureiras, professoras do ensino básico e empregadas em funções administrativas. No que tange ao setor formal da economia, 54% das mulheres ocupam 13 ocupações principais: professoras de ensino básico e médio, enfermeiras, empregadas públicas de nível universitário, auxiliar de oficina, agente administrativo, auxiliar de contabilidade, secretária, recepcionista, vendedora, trabalhadora em conservação de ofícios e costureira. (CALIL 2000, p. 63).

A fim de lutar para garantir seus direitos e tentar dirimir as desigualdades existentes na época, vários grupos feministas participaram de movimentos operários juntamente com sindicatos.

¹⁶ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De colona a bóia-fria. In História das Mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2012

Graças às pressões da época, em 1917 houve a primeira Lei que visava alcançar o trabalho feminino no Brasil. Nesta lei, segundo Calil (2000, p.1) as mulheres eram proibidas a trabalharem estabelecimentos industriais no último mês de gestação e no primeiro mês após o parto.

Porém, apesar de ter sido uma medida de caráter protetivo, acabou aumentando ainda mais a discriminação da mulher no mercado de trabalho, já que era considerada onerosa sua contratação. Matos e Borelli, em Nova História das Mulheres Brasil esclarecem:

Em grande parte como resposta às pressões do operariado, surgiu uma legislação trabalhista. Em 1917 e 1919, vinculadas a preocupações de ordem moral, apareceram as primeiras medidas regulamentadoras do trabalho feminino, proibindo a jornada noturna das mulheres e a atividade durante o último mês de gravidez e o primeiro do puerpério. Contudo, essas medidas geram ambigüidades e contradições ao proteger as mulheres por considerá-las frágeis e vulneráveis acabaram provocando demissões e dificultado a inserção feminina no mercado de trabalho, pois as mulheres passaram a ser vistas pelos empregadores também como mais onerosos. (2012, p. 129) ¹⁷

Em 1923, houve a criação do Decreto nº 16.300, que garantiu o direito ao descanso à trabalhadora trinta dias antes e depois do parto.

No entanto, foi a partir de 1930, através do Presidente Getúlio Vargas que começou definitivamente a se debater e principalmente a legislar sobre o direito trabalhista.

Após a criação da constituição de 1934, que se asseguraram diversos direitos do trabalhador e principalmente a proteção da mulher em seu ambiente laboral, redução da jornada de trabalho, igualdade de salários entre homens e mulheres, licença e salário maternidade.

Todo o aparato legal destinado ao trabalhador urbano foi respaldado na Constituição de 1934 definindo o campo dos direitos que passaram a ser assegurada ao povo brasileiro, destacando a legislação trabalhista, a regulamentação do trabalho feminino e dos menores no âmbito industrial, o salário mínimo, o repouso remunerado, a fixação da jornada de trabalho de oito horas, férias anuais remuneradas, regulamentação especial para o trabalho agrícola, amparo aos desvalidos, amparo à maternidade e à infância, direito à educação primária integral e gratuita. ¹⁸

Esta Constituição durou até 1937, onde ocorreu o golpe de estado e início do período ditatorial. Uma nova Constituição foi criada, conhecida por ‘Polaca’, onde reduziu direitos referentes às mulheres.

17 MATOS, Maria Izilda; Borelli, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: Nova História das Mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2012.

18 SOUZA, Ana Patrícia dos Anjos. Os direitos sociais na era Vargas: a previdência Social no processo histórico de constituição dos direitos sociais no Brasil. Disponível em http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/Ana_Patr%C3%ADcia118.pdf Acesso 28/09/2015.

A Constituição Federal de 1934 inovou ao assegurar a isonomia salarial entre homens e mulheres. Porém, a Carta de 1937 não repetiu esta garantia em seu texto e, desta maneira, abriu a possibilidade de que mulheres viessem a receber salários inferiores àqueles pagos aos homens. E foi o que, efetivamente, ocorreu. Em 30 de agosto de 1940 foi promulgado o decreto-lei n.º 2.548 que permitia que à mulher empregada fosse pago dez por cento menos do valor fixado para o salário mínimo. (CALIL, 2000, p. 1).

Neste período, vários grupos feministas foram às ruas lutar contra a redução dos seus direitos ocasionados pela ditadura, o direito de participarem mais ativamente da vida política, a violência no local laboral e etc.

Mais adiante, em 1943 foi criada a Consolidação das Leis trabalhistas, que reuniu todas as legislações vigentes na época. Andréia Regina Esmanhoto Rodrigues em seu trabalho explica que:

A Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) entra em vigor em 1943, fruto do governo populista de Getúlio Vargas. Este dedica um capítulo inteiro à mulher, tratando da duração do trabalho da mulher, trabalho noturno e perigoso, dos períodos de descanso, das condições e locais de trabalho e da proteção à maternidade. Esta não inovou, apenas compilou as leis que já existiam, no intuito de proteger a saúde, a moral e capacidade reprodutiva da mulher.¹⁹

Após cessar o período ditatorial, foi então promulgada a Constituição de 1946. Nessa Constituição foi assegurado além de outros, o direito de greve, repouso semanal remunerado e instabilidade do trabalhador rural.

Em 27 de agosto de 1962 houve a criação da Lei 4.121/62 ou o Estatuto da Mulher Casada. Neste momento, a mulher deixa de ser considerada incapaz e passa a entrar no mercado de trabalho sem a autorização do marido.

Com a Constituição de 1967, foi garantida a proibição de desigualdade salarial ou qualquer outra distinção entre sexos.

ambos os textos trouxeram a proibição de diferenciação salarial por motivo de sexo ou estado civil e do trabalho da mulher em condições insalubres. Garantia também a licença remunerada à gestante antes e após o parto, sem prejuízo do salário, ou emprego, bem como seus respectivos benefícios previdenciários. (CALIL, 2000, p. 42)

Com o fim da ditadura, vários grupos feministas e partidos de esquerdas se reuniram no intuito de lutar e incluir diversos direitos na nova constituição que viria. Criaram então o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Este conselho realizou diversas campanhas em

19 RODRIGUES, Andréia Regina Esmanhoto. A mulher no mercado de trabalho e o princípio da não discriminação. Disponível em <http://www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092/andreia-regina-esmanhoto-rodrigues.pdf>. Acesso em 28/09/2015.

todo Brasil para sensibilizar sobre as questões específicas da mulher e sua inclusão na Constituinte.

Após cerca de duas mil mulheres se organizarem e discutirem diversos temas surgiu então a Carta das mulheres Brasileiras aos Constituintes. Nesta carta houve diversas reivindicações como, por exemplo: revogar todas as disposições legais que implicassem em discriminação; que a afronta ao princípio da igualdade fosse crime inafiançável; a plena igualdade entre os cônjuges em direitos e deveres na relação conjugal, aos filhos, à administração dos bens do casal; salários iguais e igualdade no acesso ao mercado de trabalho e na ascensão profissional, e diversas outras reivindicações.

Em um momento solene no dia 26 de março de 1987, esta Carta foi entregue ao deputado Unisses Guimarães e em todas as assembleias Legislativa do país.

Após este breve percurso evolutivo das Cartas Constitucionais do Brasil e da luta da mulher para conquistar seu espaço, no dia 5 de outubro finalmente se promulgou a constituição de 1988.

Conhecida como a Constituição cidadã, nela incluiu diversos artigos protegendo os direitos fundamentais, a igualdade, e principalmente incluindo várias reivindicações realizadas na Carta das mulheres Brasileiras aos Constituintes. Esta constituição foi um marco para os direitos da mulher trazendo artigos que jamais esteve em outras Cartas constitutivas.

Como observa Leila Linhares Barsted (apud PIOVESAN):

O movimento feminista brasileiro foi um ator fundamental nesse processo de mudança legislativa e social, denunciando desigualdades, propondo políticas públicas, atuando junto ao Poder Legislativo e, também, na interpretação da lei. Desde meados da década de 70, o movimento feminista brasileiro tem lutado em defesa da igualdade de direitos entre homens e mulheres, dos ideais de Direitos Humanos, defendendo a eliminação de todas as formas de discriminação, tanto nas leis como nas práticas sociais. De fato, a ação organizada do movimento de mulheres, no processo de elaboração da Constituição Federal de 1988, ensejou a conquista de inúmeros novos direitos e obrigações correlatas do Estado, tais como o reconhecimento da igualdade na família, o repúdio à violência doméstica, a igualdade entre filhos, o reconhecimento de direitos reprodutivos, etc. (BARSTED, 2001, p. 35)²⁰

Em seu trabalho, Flavia Piovesan apresenta vários direitos femininos que foram inseridos no âmbito constitucional:

20 PIOVESAN, Flavia. Igualdade de gênero na Constituição Federal: Os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. Disponível em <http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil> Acesso em 29/09/2015

O êxito do movimento de mulheres, no tocante aos ganhos constitucionais, pode ser claramente evidenciado pelos dispositivos constitucionais que, entre outros, asseguram: a) a igualdade entre homens e mulheres em geral (art. 5º , I) e especificamente no âmbito da família (art. 226, § 5º); b) o reconhecimento da união estável como entidade familiar (art. 226, § 3º , regulamentado pelas Leis nº 8.971, de 29 de dezembro de 1994 e nº 9.278, de 10 de maio de 1996); c) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (art. 7º , XXX, regulamentado pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho); d) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (art. 7º , XX, regulamentado pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho); e) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (art. 226, § 7º , regulamentado pela Lei nº 9.263, de 12 de janeiro de 1996, que trata do planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde); e f) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (art. 226, § 8º , tendo sido prevista a notificação compulsória, em território nacional, de casos de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados, nos termos da Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, bem como adotada a Lei “Maria da Penha” – Lei nº 11.340, de 7 agosto de 2006, para a prevenção e o combate da violência contra a mulher).²¹

Da promulgação da Constituição de 1988 até os dias atuais, houve várias outras leis, convenções e grandes avanços na luta feminina pela igualdade e pelas garantias dos seus direitos.

Sendo assim, após esta breve análise histórica da luta feminina para sua inserção e estabilidade no mercado de trabalho, nota-se que a caminhada feminina na evolução trabalhista foi marcada pela discriminação, desigualdades salariais, perdas de direitos e principalmente uma ruptura de costumes patriarcais criados desde os primórdios da sociedade.

No Brasil esta luta não foi diferente. Através de movimentos feministas finalmente conseguiram sair da exclusão de direitos passando para a promoção e efetivação constitucional deles.

Todavia, apesar de grandes conquistas e evoluções, a mulher ainda enfrenta desigualdades salarias, assunto que abordaremos ao longo deste trabalho.

21 Idem.

2 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E A DESIGUALDADE SALARIAL

2.1 Definições de preconceito.

A discriminação, o preconceito é uma prática tão antiga quanto o próprio trabalho e, sobretudo maléfica para nós e o meio em que vivemos. Onde existe diferença, seja de cor, raça ou religião sempre haverá um individuo que irá tratar com repúdio aquilo que não é do seu conhecimento ou que foge de uma regra pré-estabelecia em um determinado grupo. Para tal, Dalmo Dallari (apud MARQUES, 2002, p. 178) faz a seguinte afirmação:

Do ponto de vista de sua origem, de sua etimologia, a palavra preconceito significa prejulgamento, ou seja, ter ideia firmada sobre alguma coisa que ainda não se conhece, ter uma conclusão antes de qualquer análise imparcial e cuidadosa. Na prática, a palavra preconceito foi consagrada como um prejulgamento negativo a respeito da pessoa ou de alguma coisa.

Segundo Alberto Dines:

Pré+conceito, o preconceptu latino, é um julgamento prévio, sem ouvir as partes, posição irrefletida, pré+concebida, irracional. Também pode ser entendido como um pré+juízo. Tanto que em espanhol diz-se prejuício, em francês é prejudé, em inglês prejudice e em alemão vorurteil. Em todos os casos, a mecânica etimológica é idêntica: o prefixo indicando antecipação e, o resto, significando julgamento. (...) Em português, o preconceito também significa dano, estrago, perda. Em outras palavras, a adoção sumária de uma opinião ou critério, antes de passar pelo filtro de um julgamento equânime, constitui um mal, ofensa moral.²²

Já para Michel Taussig o preconceito se refere:

Atitude interior (no sentido interno) de um sujeito que viola os atributos e os qualificativos em relação ao outro sujeito, estabelecendo o funcionamento cognitivo e os contatos perceptivos de forma equivocada, cindida e traumática; portanto, pondo sempre à prova (ou derrotando) as capacidades e os recursos simbólicos do outro.²³

Já de acordo com o sociólogo e Professor Tavarayama (2009, p. 1), preconceito é um juízo preconcebido, manifestado geralmente na forma de uma atitude discriminatória perante pessoas, lugares ou tradições considerados diferentes ou estranhos.

Como aponta Marques (2002), o preconceito está arraigado no inconsciente popular, interferindo diretamente no ato da discriminação, visto que consiste em prévio julgamento

22 DINES, Alberto. Mídia, civilidade, civismo in: Lerner, Julio (ed.). O preconceito, op. cit., p. 46
23 TAUSSIG, Michel apud BANDEIRA, Lourdes & Batista, Anália Soria, op. cit., p. 129.

mediante generalização ou mistificação, em que as qualidades são enxergadas no aspecto negativo.

Ou seja, é a partir dessa ideia pré-concebida, dos estereótipos criados sobre alguém ou determinado comportamento que o ato de discriminar poderá ou não se manifestar. A manifestação da discriminação se dá por uma ação ou omissão, que conseqüentemente se resulta em uma violação de direitos fundamentais do indivíduo.

2.2 Definições de Discriminação.

Segundo Alice Monteiro de Barros, a palavra discriminação, do ponto de vista etimológico, significa o caráter infundado de uma distinção.

Para Maurício Godinho Delgado:

Discriminação é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.). Mas pode, é óbvio, também derivar a discriminação de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico.²⁴

Abaixo podemos observar os conceitos de discriminação e preconceito dados pelo Programa Nacional de Direitos Humanos, na edição de “Brasil, gênero e raça”:

Preconceito é uma indisposição, um julgamento prévio, negativo, que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos. Discriminação é o nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas, com base em critérios injustificados e injustos tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros.²⁵

Na convenção nº 111, da OIT em seu artigo 1º também trás sua definição de discriminação:

1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” inclui:

24 DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. in Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, p. 97.

25 Programa Nacional de Direitos Humanos. Brasil. Gênero e raça: todos pela igualdade de oportunidades: teoria e prática, Brasília: MTb, Assessoria, 1998, p. 14-15.

a) toda distinção, exclusão ou preferência, feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes.

Ou seja, qualquer distinção ou exclusão capaz de anular a igualdade de oportunidades é considerada discriminação. É importante destacar que este rol apresentado no Artigo 1º da OIT é exemplificativo, isto é, se aplica também a casos semelhantes.

Contribuindo para o entendimento, Olmos:

Conclui-se, portanto, que a discriminação está intimamente ligada à diferenciação que é feita entre pessoas, em determinada situação, em razão de determinada característica, que, por si só, não interfere no bom andamento do trabalho, ou, ainda, que não possui qualquer relação com a atividade desenvolvida. (2008, pg. 27):

Portanto, discriminação é uma forma de tratamento distinto e injustificado há um determinado indivíduo ou grupo e tem como consequência a privação de direitos, perdas de oportunidades e levando a exclusão de grupos menos favorecidos em detrimento de outros.

2.2.1 Discriminação negativa e positiva.

Apesar de discriminação em seu sentido literal seja de diferenciar ou distinguir, ocorre que seu uso está sendo empregado de forma depreciativa. Segundo Marques de Lima (1997), o vocábulo tem sido utilizado, na prática, com conotação pejorativa e significa um tratamento desfavorável que é destinado a um grupo de pessoas, arbitrariamente.

Este tipo de discriminação interpretada de forma pejorativa capaz de violar direitos fundamentais do indivíduo é denominado de discriminação negativa. Essa discriminação é aquela sentida por negros, deficientes, mulheres, homossexuais, ou seja, todas as minorias que foram segregadas historicamente.

É o tratamento desigual direcionado a um indivíduo ou grupo, baseado em estereótipos infundado e que por consequência produz um prejuízo de direitos levando a uma posição de inferioridade da pessoa ou de um determinado grupo.

Se opondo a este tipo de discriminação temos a discriminação positiva. Segundo Marques de Lima (1997), é entendida como aquela cujo fito é estabelecer favorável preferência ao sujeito distinguido.

De acordo com Álvaro Ricardo de Souza Cruz:

As ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patologia física/psicológica, etc. (2003, p. 185):

Isto é, são ações ou programas criados com a finalidade de diminuir as desigualdades existentes em relação às pessoas ou grupos menos favorecidos. A discriminação positiva está ligada a ideia de equidade. Um tratamento desigual de modo a igualar as oportunidades de grupos sociais e amenizar a discriminação negativa. Nas palavras de Aristóteles, ratificadas por Rui Barbosa: “A igualdade consiste tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais”.

A discriminação positiva deve ser praticada até o momento em que o grupo segregado alcance o mesmo nível de desenvolvimento do grupo predominante.

Como um exemplo de ação ou discriminação positiva, temos um sistema de cotas que garante a inserção no mercado de trabalho de pessoa portadora de deficiência e também a reserva de vagas para o menor aprendiz.

2.2.2 Discriminação direta e indireta

A discriminação negativa poderá se manifestar na forma direta ou indireta. Alice Monteiro de Barros (apud MARQUES, 2002, p.183), explana sobre a discriminação direta e indireta: “a primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos”.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva (apud MARQUES, 2002, p. 183), vem expor que:

Na discriminação direta o empregador apenas trata de modo menos favorável os membros de um grupo cuja causa de homogeneidade é, por exemplo, o sexo, a cor, etc., exigindo-se para o reconhecimento da discriminação proibida, a prova da intenção discriminatória do autor. Quando se trata de discriminação indireta, não mais se investiga a intenção com que o ato foi praticado e sim os seus efeitos, as suas consequências. Constituem discriminações indiretas aquelas práticas que, sendo formal ou aparentemente neutras, possuem, não obstante, um efeito adverso sobre os membros e um determinado grupo, sobretudo quando se trate de um grupo historicamente discriminado.

Ou seja, a discriminação direta ocorre abertamente, de forma intencional e contrária à legislação agredindo um direito do indivíduo. É simples distinguir e incide quando o empregador se nega claramente a contratar um candidato com tatuagens, com uma determinada idade ou até por ser negro por exemplo.

Já a discriminação indireta não é clara e às vezes chega a ser imperceptível até para quem está sendo alvo. São ações aparentemente neutras, porém acarreta os mesmos prejuízos da discriminação direta.

2.3 A Discriminação no ambiente de trabalho.

O ambiente corporativo deve ser saudável, harmonioso, onde os empregados possam conviver em respeito mútuo, aprimorar suas habilidades e desenvolver sua criatividade.

Entretanto, com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, o empregado na maioria das vezes se submete ou acaba submetendo outros colaboradores a certos tipos de situações degradantes na intenção de conservar seu emprego. Não é incomum no ambiente laboral se deparar com constrangimentos, críticas em excessos, ofensas, discriminação, ou seja, diversas condições humilhantes onde o empregado se vê forçado a suportar para se manter trabalhando.

A discriminação no local de trabalho tem sido cada vez mais frequente e com formas e intensidades variadas. Ocorre quando determinada conduta de um indivíduo gera a impossibilidade do trabalhador em ter acesso a oportunidades iguais em relação a outros trabalhadores, causando desigualdades entre eles.

Ela poderá ocorrer já no processo seletivo, onde o empregador ou o departamento de Relações Humanas dá preferência a determinados grupos de indivíduos levando em conta fatores injustificados como idade ou orientação sexual no ato da contratação. Poderá ocorrer também durante a prestação de serviço do colaborador, sob a forma de diferentes salários para mesma função desempenhada, dificuldades para promoções ou diversos outros fatores.

Ou seja, a segregação nas relações laborais pode advir em vários momentos e decorrência de diversas causas, entretanto, as formas mais frequentes que podemos observar são: idade, em relação à raça, portadores de deficiência, orientação sexual ou gênero.

A seguir, será feita uma breve explanação sobre alguns grupos e as discriminações sofridas por eles no mercado de trabalho e logo após será realizada apresentação de alguns dados estatísticos sobre a questão da desigualdade salarial entre os gêneros, do qual é o objeto de investigação desde trabalho.

2.3.1 Idade

Quando falamos em discriminação etária logo relacionamos aos idosos que enfrentam dificuldades para se perdurar no mercado de trabalho, seja por não se adequarem aos avanços da tecnologia ou por atingirem a idade compulsória para aposentadoria. Não raro observamos em anúncios de emprego ou até editais de concurso limitando idades para preenchimento de vagas sem mesmo levar em conta a vasta experiência ou os longos anos de carreira do indivíduo.

Com a expectativa de vida do brasileiro aumentando, o indivíduo que já é considerado em idade avançada, na maioria dos casos está plenamente apto para exercer suas atividades, todavia acaba perdendo a vaga para os mais jovens que possuem uma maior capacidade laboral.

Apesar da Constituição Federal de 1988 vedar qualquer tipo de discriminação em razão da idade, a Lei 10741 de 2003, O estatuto do Idoso também contribui para combater a discriminação em relação à idade:

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Entretanto não são somente os idosos que encaram barreiras, jovens também sofrem discriminação por não terem muita experiência laboral ao tentarem ingressar no mercado de trabalho. Para dirimir tal problema, o estado ao longo dos anos tem criados programas para inserção desses jovens no mercado, como por exemplo, a lei 10.748/2003 que criou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, posteriormente alterada pela Lei 10.940/2004 e regulamentada pelo Decreto 5.199/2004.

Contudo, é importante destacar que em alguns casos a limitação de idade para a atividade laboral não ocasiona uma discriminação, e sim medidas protetivas como podemos observar na Consolidação das leis do trabalho em seu artigo 404 e 405:

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

2.3.2 Etnia

Com a colonização e a chegada de diversos imigrantes de várias partes do mundo, ao longo das décadas o Brasil foi adquirindo uma formação racial cheia de misturas e não possuindo um tipo étnico exclusivo. Em decorrência dessa diversidade étnica, muitos têm argumentado que não existe racismo no Brasil ou que a discriminação racial foi se dissolvendo com ao longo dos anos. Entretanto, não é o que se tem analisado em estudos e principalmente no dia a dia.

Marcados pela discriminação histórica decorrente da escravidão, negros e índios enfrentam diariamente dificuldades para se ingressarem ao mercado de trabalho ou quando ingressam possuem desvantagens salariais em relação a indivíduos brancos.

Conforme dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE:

O rendimento dos trabalhadores de cor preta ou parda, entre 2003 e 2013, teve um acréscimo de 51,4%, enquanto o rendimento dos trabalhadores de cor branca cresceu 27,8%. Mas a pesquisa registrou, também, que os trabalhadores de cor preta ou parda ganhavam, em média, em 2013, pouco mais da metade (57,4%) do rendimento recebido pelos trabalhadores de cor branca - as médias anuais do rendimento foram de R\$ 1.374,79 para os trabalhadores de cor preta ou parda, enquanto a dos trabalhadores de cor branca foi de R\$ 2.396,74. Em 2012, esta razão era 56,1% e, em 2003, não chegava à metade (48,4%).²⁶

Mesmo com tamanha desigualdade, ainda existe pouca legislação específica para facilitar o acesso ao trabalho para essa classe tão discriminada ao longo dos anos. Entretanto, lentamente notamos os avanços da legislação para dirimir tais desigualdades. Nesse sentido, foi criada a Lei nº 12.990/2014 que prevê cota de 20% para negros no serviço público. Com isso, a Secretaria de Promoção de Políticas da Igualdade Racial analisou que em um ano de vigência da lei, 638 negros já ingressaram no serviço público.

Contudo, apesar dos poucos avanços, falta iniciativa para tentar afastar essas disparidades no setor privado.

2.3.3 Pessoas com deficiência.

Outra categoria bastante discriminada não só no mercado de trabalho são as pessoas com deficiência. Segundo o artigo 3º do Decreto 3.298 de dezembro de 1999, o qual regulamenta a lei 7853/1989, considera-se deficiência a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Segundo este decreto, é considerado pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla.

²⁶ Disponível Em: <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/pt/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=2575>
Acesso em 08 de julho de 2015.

Existem diversos fatores que dificultam a inserção da pessoa com deficiência no trabalho. Devido às adaptações físicas e treinamentos para o desenvolvimento adaptado da atividade laboral que as empresas teriam que fazer, muitas delas acabava por desistir de contratar esses profissionais para ingressar no quadro de funcionários. Visando diminuir a discriminação no mercado de trabalho em relação aos deficientes, a Lei 8.213/91 conhecida como Lei de Cotas para pessoas com deficiência, estabelece que: a empresa com mais de 100 empregados deverá preencher de 2% a 5% por cento de suas vagas com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas. O não cumprimento da legislação acarretará em multa para a empresa e intervenções realizadas pelo Ministério Público do Trabalho.

Para os concursos públicos também são destinados o percentual mínimo de 5% dos cargos e empregos, onde as atividades sejam compatíveis com a deficiência do portador, direito assegurado pela constituição no seu Artigo 37, VIII. Esse avanço na legislação, embora um pouco tardio, trouxe grandes benefícios para inserção do deficiente no mercado de trabalho.

Entretanto, outro fator que dificultava a entrada da pessoa com deficiência no ambiente laboral, era a perda do benefício pago pelo INSS caso o deficiente fosse inserido no mercado e posteriormente demitido. Este benefício é destinado para quem não trabalha e tem uma renda de até um quarto do salário mínimo. Houve mais um avanço na legislação, onde desde 2013, o trabalhador deficiente que estiver desempregado poderá pedir o retorno do benefício para sua subsistência.

Com o objetivo de assegurar os direitos das pessoas com deficiência e promover equiparação de oportunidades, no dia 06/07/2015 foi sancionada a Lei Nº 13.146. Nesta lei, prevê diversas conquistas para os deficientes como a criação de um auxílio-inclusão, será uma renda auxiliar para o trabalhador portador de deficiência moderada ou grave. Este auxílio será pago no momento da admissão do trabalhador.

As mudanças também ocorreram em diversas áreas como educação e saúde. A Lei também estabelece cotas mínimas para pessoas com deficiência como, por exemplo: 2% das vagas em estacionamentos destinadas aos deficientes; 10% dos carros das frotas de táxi devem ser adaptados; 5% dos carros de autoescolas e de locadoras de automóveis deverão estar adaptados para motoristas com deficiência e diversas outros direitos.

Apesar dos grandes avanços, é preciso progredir em vários aspectos como o incentivo a capacitação desses colaboradores com deficiência para atender as exigências das empresas, melhor adequação das empresas para a adaptação desses funcionários e principalmente combater a discriminação que ainda existe no ambiente laboral.

2.3.4 Orientação sexual

A palavra homossexual é formada pela raiz da palavra grega “homo”, que tem o significado de “semelhante” ou “igual”, e pela palavra “sexual” da palavra latina “sexus” que vem a ser “sexo”, onde se pode concluir que “homossexual” seja “sexualidade semelhante”.

Ocorre que, assim como os negros, historicamente os homossexuais são vítimas constantes de preconceito. Segundo Vera Lúcia Franco:.

“[...] em todo mundo antigo, a bissexualidade era socialmente aceita e o homossexual considerado igual a qualquer outro ser humano. [...] No século 18, o homossexual era insultado e tratado como um pecador. Graças à impossibilidade de procriação, seu papel na emergente sociedade de consumo ficou prejudicado. Somente na segunda metade do século 20 é que a sociedade passou a mostrar maior compreensão pelo homossexual.” (FRANCO, 2007, p. 01)

Ou seja, boa parte de nossa sociedade, baseada em preceitos religiosos, morais ou por qualquer outro motivo torpe, ainda possui preconceito acerca dos homossexuais. Com isso, o termo homossexual acaba sendo usado de forma pejorativa. O indivíduo é insultado, apelidado de maneira humilhante como “viado”, “sapatão” ou “bicha”, levando vários jovens e adultos a depressão ou suicídio.

Apesar de maior compreensão da sociedade, ainda é um sério problema a ser solucionado. Diariamente são noticiados nos jornais diversos casos de mortes de jovens homossexuais que são vítimas de preconceitos e intolerância, vários casos de violência e homofobia.

Nas relações de trabalho não é diferente. O colaborador gay enfrenta dificuldades para se inserir no mercado de trabalho por ser diferente da maioria. E quando é inserido, sofre discriminação no ambiente laboral e em alguns casos chegando até ser reprimido e orientado a ser ‘menos gay’, ou seja, ter um comportamento menos característico de um homossexual.

Embora tanta discriminação, nos últimos anos houve um grande avanço como, por exemplo, a criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais; reconhecimento do Conselho Nacional de Justiça que habilita casamento civil de casais homoafetivos; várias decisões judiciais que reconhecem a conversão da união estável homoafetiva registrada em cartório em casamento civil e etc.

Entretanto, Lopes (2009, p. 6) afirma que “[...] ainda falta uma consciência mais firme do Estado e da sociedade de que a discriminação é uma patologia social que infecta a democracia e precisa ser combatida com todo o rigor”.²⁷

2.3.5 Gênero

Antes de aprofundarmos no tema, é necessário compreendermos a diferença existente entre sexo e gênero.

Segundo o dicionário Aurélio, a palavra sexo significa: [Do lat. *sexu*] **S.m. 1.** Conformação particular que distingue o macho da fêmea, nos animais e nos vegetais, atribuindo-lhes certa característica distintiva. **2.** Conjunto das pessoas que possuem o mesmo sexo. **3.** Sensualidade, volúpia, lubricidade, sexualidade. **4.** Bras. Órgãos sexuais externos.²⁸

Em relação ao gênero, entendemos como qualquer conjunto de seres ou objetos que possuem as mesmas características, como por exemplo, um gênero musical, literário ou artístico.

O termo “gênero” surgiu nos anos 70 com o objetivo de separar o sexo, tido como algo da natureza, ou seja, biológico, do gênero, que focalizava o caráter social, histórico, político e cultural (SILVA, 2009)²⁹.

Com relação ao gênero Scott, vem definir como:

27 LOPES, Otavio Brito. A Questão da Discriminação no Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 17 de julho de 2015.

28 FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa/ Aurélio Buarque de Holanda Ferreira – 3.ed.- Curitiba: Positivo, 2004.

29 SILVA M. H. N; SOUSA S. M. N; Gênero e sexualidade: representações em imagens e narrativas cinematográficas. Disponível em http://www.pppg.ufma.br/cadernosdepesquisa/uploads/files/rev2009_3_08_58-64.pdf

O termo "gênero" torna-se, antes, uma maneira de indicar "construções culturais" - a criação inteiramente social de ideias sobre papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres. "Gênero" é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado. Com a proliferação dos estudos sobre sexo e sexualidade, "gênero" tornou-se uma palavra particularmente útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens (Scott, 1995, p. 75)

Para Alves e Pitanguy (1985) apud Benevento et al (2013) vem definir gênero como:

uma construção sociocultural, que atribui a homem e mulher papéis diferente dentro da sociedade e depende dos costumes de cada lugar, da experiência cotidiana das pessoas, bem como da maneira como se organiza a vida familiar e política de cada povo.³⁰

Guacira Lopes Louro (1997, p. 77), explana que, gênero refere-se “ao modo como as diferenças sexuais são compreendidas numa dada sociedade, num determinado grupo, em determinado contexto”.

Sendo assim, podemos concluir que o termo sexo refere-se às características físicas do indivíduo, aos órgãos genitais, distinção biológica do ser humano. Já o termo gênero diz respeito a representações culturais e sociais sobre o que é feminino e masculino.

Corroborando neste sentido, Cássia Maria Carloto diz que:

o conceito de gênero diz respeito ao conjunto das representações sociais e culturais elaboradas a partir da diferença biológica dos sexos. Enquanto o sexo no conceito biológico diz respeito ao tributo anatômico, no conceito de gênero refere-se ao desenvolvimento das noções de masculino e feminino como construção social.³¹

No que concerne ao mercado de trabalho, apesar de ser um assunto bastante debatido e muitos acreditarem não haver mais isonomias sobre a questão de gênero, ainda se percebe grande discriminação na seara trabalhista.

Para tornar a situação mais complexa, há uma falsa ideia, relativamente comum, de que não há mais discriminação de gênero, de que todos os avanços necessários nesta seara já foram alcançados, embora dos dados estatísticos estejam a demonstrar que as mulheres ainda recebem menos que os homens em função semelhantes, que tem menor constância na permanência no trabalho e menos oportunidades de ascensão profissional, que são as vítimas mais usuais das práticas de assédio sexual.³²

30 BENEVENTO, C.T.; SANTANA, V.C. O conceito de gênero e suas representações sociais. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Año 17 – Nº 176 – enero de 2013. Disponível em <http://www.efdeportes.com/efd176/-o-conceito-de-genero-e-suas-representacoes-sociais.htm>

31 (CARLOTO, CÁSSIA MARIA. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. Serviço Social em Revista, Londrina, v. 3, n. 2, p. 201-213, 2001.)

32 GOSDAL, Thereza Chistina. Direito do trabalho e relações de gênero: avanços e permanências. In ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia (Orgs). Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr,2007,p.74

Entre as isonomias em relação ao gênero no local laboral, podemos notar que as mulheres por ser considerado ‘o sexo frágil’, são mais propensas à discriminação, seja referente à gravidez, as desigualdades salariais, assédio moral, sexual e outros.

No passado, a mulher era responsável apenas pelos afazeres domésticos como cuidar do lar, dos filhos, honrar e cuidar do marido. Participar da vida em sociedade e prover o sustento do lar era algo que cabia somente aos homens. Ou seja, as mulheres eram consideradas biologicamente frágeis para exercer certos tipos de trabalhos exclusivamente masculinos e principalmente existia certa hierarquia nas relações entre homens e mulheres.

Nesse sentido Bordieu:

Cabe aos homens, situados do lado do exterior, do oficial, do público, do direito, do seco, do alto, do descontínuo, realizar todos os atos ao mesmo tempo breves, perigosos e espetaculares[...]. As mulheres, pelo contrário, estando situadas do lado do úmido, do baixo, do curvo e do contínuo, vêem ser-lhes atribuídos todos os trabalhos domésticos, ou seja, privados ou escondidos, ou até mesmo invisíveis e vergonhosos, [...] (1998, p. 41).

Opondo a este pensando, a professora Alice Monteiro de Barros³³ discorre 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. Frise-se, o sexo não poderá constituir critério para atribuições de encargos à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida.

Danièle Kergoat³⁴ explica que a noção de divisão sexual do trabalho foi utilizada primeiramente pelos etnólogos para designar uma repartição “complementar” das tarefas entre os homens e as mulheres nas sociedades.

Mais tarde, antropólogas feministas como Mathieu³⁵ (1991) e Tabet³⁶ (1998) demonstraram que na verdade, a divisão sexual do trabalho traduzia não uma complementaridade de tarefas, mas uma relação de poder dos homens sobre as mulheres.

33 BARROS, Alice Monteiro de. Proteção do Trabalho da Mulher e do Menor “apud” in NETO, Vogel, ADOLPHO, Gustavo (Coord.). Curso de Direito do Trabalho em homenagem ao professor Arion Sayão Romita. Rio de Janeiro, Forense, 2000, p. 311.

34 KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Disponível em http://poligen.polignu.org/sites/poligen.polignu.org/files/adivisaosexualdotrabalho_0.pdf Acesso em 09/09/2015.

35 MATHIEU, N.-C. L’Anatomie politique: catégorisations et idéologies du sexe. Paris: Côté-femmes “Recherches”, 1991.

36 TABEL P. La Construction sociale de l’inégalité des sexes: des outils et des corps. Paris: L’Harmattan, 1998. (Bibliothèque du féminisme)

No ambiente laboral, embora muitas vezes não explícito, podemos observar divisões sexuais de trabalho ou profissões classificadas exclusivamente no gênero. Um exemplo disto é relacionar costureiras, enfermeiras, professora do jardim de infância, psicólogas e etc., como um trabalho exclusivamente feminino, e mecânico, eletricista, matemático ou engenheiro como profissões masculinas.

Entretanto, estudos sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho se divide em duas características: O da continuidade e o da mudança. Da continuidade diz respeito a mulheres (cerca de 40% da força de trabalho feminina) que se insere no mercado de trabalho em um polo no qual se incluem as posições menos favoráveis e precárias, quanto ao vínculo de trabalho, à remuneração, à proteção social ou às condições de trabalho propriamente ditas. Profissões nas quais a presença das mulheres tem se dado tradicionalmente, como o trabalho doméstico, as atividades sem remuneração, incluindo também, entre as continuidades, o elevado contingente de mulheres em algumas profissões tradicionalmente femininas, como por exemplo, a Enfermagem e o Magistério. No que se refere à mudança, nota-se a expansão da ocupação feminina em profissões que até pouco tempo eram reservadas ao sexo masculino, como a Medicina, a Arquitetura, o Direito e a Engenharia. (Bruschini& Lombardi 2000)

Ou seja, mesmo sendo atividades consideradas culturalmente de um gênero exclusivo, gradativamente e vencendo grandes barreiras, podemos observar diversas mulheres executando atividades atípicas ao seu gênero ‘pré-estabelecido’.

Segundo dados do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, em 2013, dos 1.083.182 engenheiros registrados no Brasil, apenas 13% eram mulheres. Em 2003, foram realizados apenas 2.960 registros do sexo feminino no Conselho. Em 2013, até o mês de novembro, 9.433 mulheres ganharam o título de engenheiras, um aumento de 318,7%.³⁷

Já em 2015, dos 1.237.215 inscritos no Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, somente 169.050 são mulheres.³⁸

Apesar da discriminação e das diversas dificuldades para a mulher se manter na relação laboral, podemos notar também o aumento da classe feminina no mercado de trabalho.

Segundo a pesquisa, houve em 2012 um crescimento de 9,5% no número de mulheres assalariadas em relação a 2010 em empresas de alto crescimento, com 1,7 milhão de empregadas. O número representa um aumento de 153,1 mil postos de

37 D Elboux Yannik. Profissão de homem e de mulher: como surgiu essa divisão? Disponível em <http://mulher.uol.com.br/comportamento/noticias/redacao/2014/01/08/profissao-de-homem-e-de-mulher-como-surgiu-essa-divisao.htm> Acesso 14/09/2015

38 Disponível em <http://ws.confea.org.br:8080/EstatisticaSic/ModEstatistica/Pesquisa.jsp?vw=Sexo> Acesso 14/09/2015.

trabalho em comparação com 2010. Em comparação com 2011, a alta foi de 6,6%, com aumento de 110 mil vagas ocupadas por mulheres.

Mesmo assim, os homens continuam representando a maioria do pessoal ocupado assalariado, com 66,5% do total, ocupando 3,5 milhões de vagas. Em 2011, essa taxa era de 67% e em 2010, de 67,6%. Enquanto isso, a presença das mulheres no quadro de funcionários representava 32,4% em 2010, 33% em 2011 e 33,5% em 2012. (TREVISAN 2014)³⁹

Outro dado bastante interessante se refere ao difícil acesso às mulheres aos cargos de chefia. Segundo Women in Business 2015 da Grant Thornton, o país se encontra em 3º lugar entre os que menos promovem mulheres para cargos de chefia.

No Brasil, a presença de mulheres em cargos de liderança vem caindo ao longo dos anos. Em 2012, 26% das empresas não tinham funcionárias em funções de comando. Em 2013, a proporção aumentou para 33% e em 2014, para 47%. Entre as 150 companhias brasileiras que participaram da pesquisa, nenhuma possui mulheres na presidência ou vice-presidência. Os conselhos de administração têm em média cinco integrantes, sendo que uma vaga é ocupada pelo sexo feminino, na maioria dos casos.⁴⁰

A seguir, incluímos alguns julgados a fim de demonstrar que, apesar de muitos afirmarem que não, a discriminação na esfera laboral ainda persiste.

DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER GRÁVIDA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Confirmando a prova dos autos, a adoção pela reclamada da prática discriminatória de dispensar empregadas grávidas, ou quando egressas da licença maternidade, é de se reconhecer o direito da autora à indenização por dano moral. Inaceitável a discriminação em manifesto atentado à dignidade das trabalhadoras, e que inclusive já é alvo de investigação pelo Ministério Público do Trabalho, razão pela qual merece prestígio a bem lançada decisão de origem. Arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, I e XIII, art. 170, caput e III), da Lex Fundamentais, e 373-A da CLT. (TRT-2 - RECORD: 592200808602000 SP 00592-2008-086-02-00-0, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 17/11/2009, 4ª TURMA, Data de Publicação: 04/12/2009)

No julgado acima, restou comprovado que a reclamada dispensava as funcionárias grávidas ou que ingressava com o pedido de licença maternidade, concedendo a parte autora indenização por dano moral.

É importante destacar que, embora nossa Constituição proteja a gestante e maternidade, infelizmente a gravidez continua sendo um dos pretextos para discriminação da mulher no local de trabalho.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO

39 TREVISAN, Karina. Presença feminina no mercado de trabalho aumenta em 2012, diz IBGE. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/12/presenca-feminina-no-mercado-de-trabalho-aumenta-em-2012-diz-ibge.html> Acesso em 14/09/2015.

40 Disponível em <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/03/brasil-e-o-3-com-menos-mulheres-em-cargos-de-lideranca-diz-pesquisa.html> Acesso em 14/09/15.

CONFIGURAÇÃO. 2. CARACTERIZAÇÃO DE DANO MORAL COLETIVO. DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES TRABALHADORAS, QUE FAZIAM SUA REFEIÇÃO NO CHÃO DO BANHEIRO FEMININO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A prática da Reclamada - de permitir que as mulheres que trabalham na empresa façam suas refeições no banheiro feminino, impedindo-as de frequentar o -refeitório masculino- - contrapõe-se aos princípios basilares da atual Constituição Federal, mormente àqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, III e IV, da CR/88), além de traduzir injustificável e gravíssima discriminação. Dessa maneira, é forçoso concluir pela manutenção da condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de RS 50.000,00. Registre-se que os critérios da razoabilidade e proporcionalidade foram observados no caso em análise, em que o direito lesado se referiu à discriminação contra as mulheres trabalhadoras, de modo a produzir dano coletivo, independentemente do aspecto individual da lesão. Portanto, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória que, assim, subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.(TST - AIRR: 996020115140101, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014)

Neste segundo julgado demonstra a discriminação contra trabalhadoras do qual eram obrigadas a realizar suas refeições dentro do banheiro feminino. As trabalhadoras foram proibidas de utilizar o refeitório masculino por ordens expressas de seu superior.

DANO MORAL. EPÍTETO "GORDA", INSISTENTEMENTE DIRECIONADO À EMPREGADA, INCLUSIVE APÓS SEU RETORNO DA LICENÇA-MATERNIDADE. Qualquer ato praticado de forma a atingir a imagem do trabalhador ou que se traduza em menoscabo a seu patrimônio moral, acaba por afetar indelevelmente sua vida profissional e privada. No caso, o uso insistente pelo superior hierárquico, do termo "gorda", em relação à reclamante, e a menção de que ela não caberia mais no uniforme, sobretudo quando a trabalhadora retornou da licença-maternidade, teve contornos de crueldade psicológica, atentatória à personalidade e dignidade da empregada. Numa sociedade que cada vez mais privilegia a estética em detrimento da ética, e os padrões de beleza são ditados pela moda e mídia, a insistência da empresa, através de preposto, em ironizar a imagem da trabalhadora rotulando-a de "gorda" constituiu forma inaceitável de discriminação. A prática revela-se despropositada e cruel mormente no período que sucede ao parto, no qual via de regra a mulher se torna particularmente sensível e insegura, e não raro compromete sua auto-estima em razão da transformação substancial da sua vida pessoal, familiar e da modificação sofrida em seu corpo, naturalmente alterado para servir de receptáculo à vida. Daí porque, comentários dessa natureza efetivamente ferem o psiquismo e imagem da mulher trabalhadora, e como tal não podem ser tolerados. Nesse contexto, resta presumido o impacto moral e psicológico sofrido pela empregada em face dos insultos à sua imagem, dignidade e personalidade, praticados pelo empregador, através de preposto, submetendo-a a situações vexatórias e degradantes. Ante a prova cabal das injúrias e atentado à dignidade da trabalhadora, cometidos no ambiente de trabalho por superior hierárquico, inquestionável o direito da autora à indenização por dano moral. Sentença mantida.(TRT-2 - RO: 00012191120135020261 SP 00012191120135020261 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 05/08/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 15/08/2014)

Neste outro podemos notar a discriminação sofrida por uma funcionária ao ser chamada insistente de gorda e que não caberia em seu uniforme pós voltar da licença

maternidade. Sem sombra de dúvidas houve o constrangimento por parte da reclamada, ferindo a autoestima e principalmente a dignidade da reclamante.

Como explanado, a questão de gênero e sua influência nas relações laborais tem sido debatida por diversos estudiosos ao longo dos anos. Nesses estudos foram constatadas as dificuldades da mulher ao longo dos anos para se manter no mercado de trabalho e também as diversas discriminações sofridas como: o assédio moral, assédio sexual, discriminação por estar grávida ou por simplesmente ser mulher e também a discriminação salarial, do qual passaremos a comentar a seguir.

2.4 A Desigualdade salarial entre gêneros no mercado de trabalho.

Antes de aprofundarmos sobre o assunto é necessário esclarecer que, há diversos estudiosos e economistas tanto no Brasil como no mundo que desenvolveram várias teorias, técnicas e métodos capazes de mensurar a discriminação salarial. Entretanto, não é o foco deste trabalho apresentar tais teorias, e sim resultados de pesquisas e dados estatísticos relacionados ao tema da desigualdade salarial.

É necessário primeiramente distinguir a diferença entre salário e remuneração. Amauri Mascaro Nascimento em sua obra definiu o salário como sendo:

o conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas também, pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força de lei.⁴¹

Já para Sergio Pinto Martins, o salário corresponde a:

prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei.⁴²

Sobre a remuneração, ele vem dizer que:

É o conjunto de retribuições recebidas pelo empregador pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer as suas necessidades vitais básicas e de sua família.⁴³

41 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.334. 42 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 213.

43 Idem. p.212

A consolidação das leis dos trabalhos (CLT), em seu artigo 457, define a remuneração:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Ou seja, salário é valor fornecido diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. Já a remuneração é a soma do salário pago pelo empregador com outras vantagens recebidas por terceiros, como as gorjetas.

Em relação à discriminação, o artigo 7º, XXX da Constituição de 1988 proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Na CLT, em seu artigo 461 também reforça a questão do salário igual para quem exerce a mesma função, sem distinção de sexo, idade e nacionalidade.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 1996), a população economicamente ativa feminina (PEA) entre 1970 e 1990 cresceu 260%, enquanto a masculina 73%.⁴⁴ Embora a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho ao longo dos anos e das criações de normas visando a não discriminação salarial entre gêneros, esta desigualdade ainda persiste na atualidade.

Ricardo Antunes (apud Fontes) em seu trabalho explana sobre essa questão:

Sabe-se que esta expansão do trabalho feminino, tem, entretanto, significado inverso quando se trata da temática salarial, terreno em que a desigualdade salarial das mulheres contradita a sua crescente participação no mercado de trabalho. Seu percentual de remuneração é bem menor do que aquele auferido pelo trabalho masculino. O mesmo frequentemente ocorre no que concerne aos direitos e condições do trabalho.⁴⁵

Há várias pesquisas que evidenciam tais diferenças salariais em relação ao gênero. Uma delas realizada pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a Pesquisa Mensal de Emprego - MPE, produz indicadores para o acompanhamento no mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

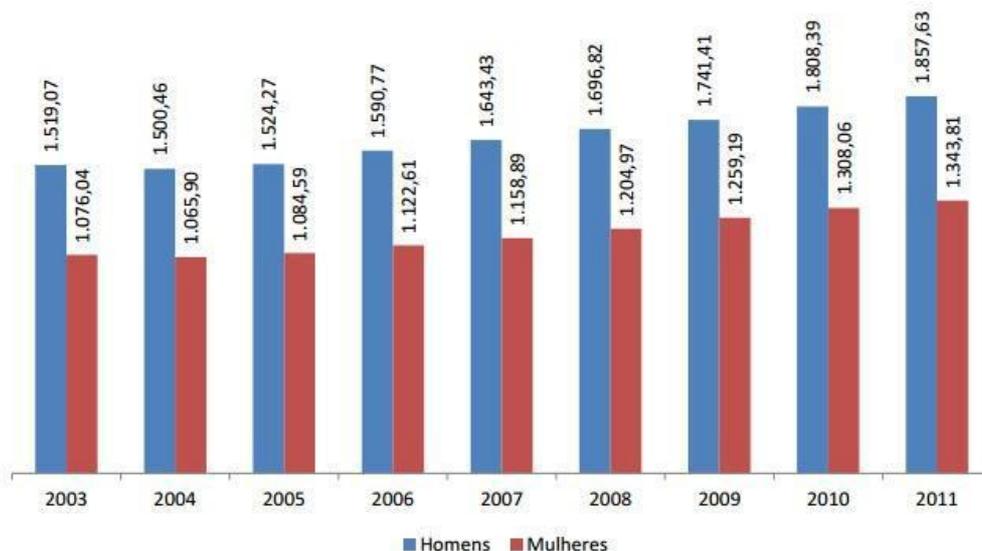
Segundo esta pesquisa, em 2003 o rendimento médio real do trabalho dos homens ocupados era de R\$ 1.519,07. Já o rendimento médio da mulher equivalia a R\$ 1.076,04, ou

44 IBGE Apud ARAÚJO, Verônica Fagundes. & RIBEIRO, Eduardo Pontual. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise Regional. p. 1. Disponível em [Http://www.ufrgs.br/ppge/pcientifica/2001_11.pdf](http://www.ufrgs.br/ppge/pcientifica/2001_11.pdf)
 45 FONTES, Ana Cristina Magalhães. O papel da justiça do trabalho na promoção da igualdade de gênero. Disponível em: http://tede.mackenzie.com.br/tde_arquivos/4/TDE-2013-10-23T120311Z-1730/Publico/Ana%20Cristina%20Magalhaes%20Fontes.pdf Acesso em 05/10/2015.

seja, cerca de R\$ 443,03 de diferença. No ano de 2004 o rendimento médio masculino foi para R\$ 1.500,46 e o das mulheres R\$ 1.065,90. Em 2011, o rendimento médio dos homens subiu para 1.857,63 enquanto o rendimento das mulheres era de R\$ 1.343,81, isto é, cerca de R\$ 513,82 ou o 72 % de diferença dos homens.

Na tabela abaixo podemos analisar essas diferenças entre os anos de 2003 a 2011:

Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas, por sexo (em R\$ a preços de dezembro de 2011) – 2003 - 2011*



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

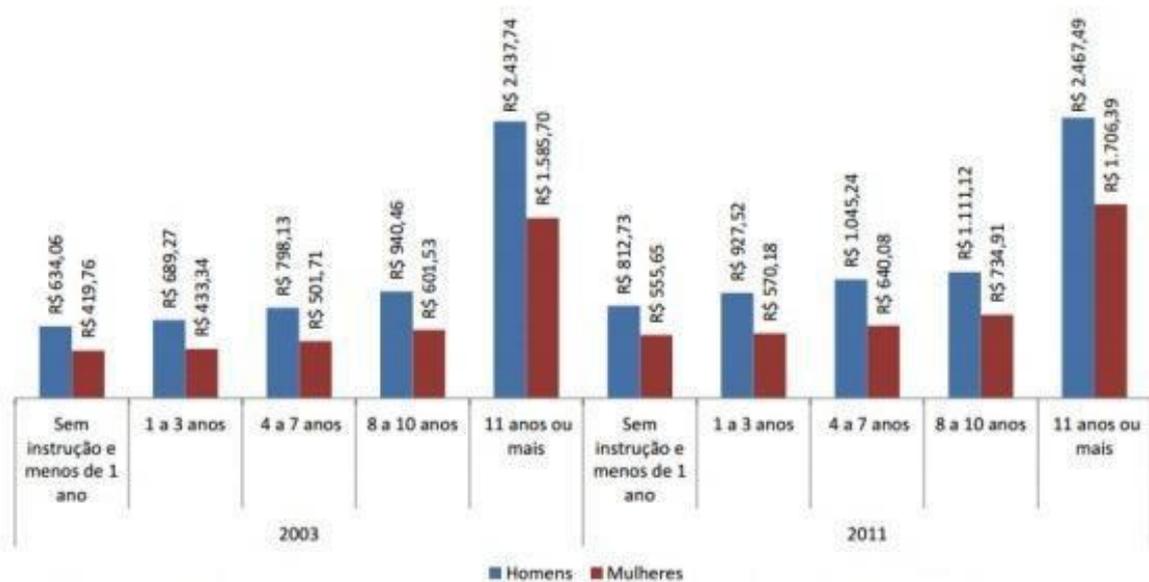
Além da remuneração foi avaliado também o nível de escolaridade de cada gênero e verificado que:

As mulheres, independente do grupo de anos de estudo que se enquadrem, em média, recebem menos que os homens. Entretanto, em situações extremas a diferença de rendimentos é menor. Nos grupos de pessoas que não possuem instrução ou tem menos de 1 ano de estudo a proporção da remuneração das mulheres em relação a dos homens é maior que em todos os outros grupos. Em 2003, as mulheres sem instrução e com menos de 1 ano de estudo foi de 66,2% e daquelas com 11 anos ou mais de estudo foi de 65,0%. Essas proporções, em 2011, foram de 68,4% e 69,2%, na mesma ordem. As mulheres com 11 anos ou mais de estudo recebiam, em média, R\$ 1.706,39 no ano de 2011 e os homens R\$ 1.585,70.

46

A seguir, podemos analisar o rendimento médio real habitual por anos de estudo entre o ano de 2003 e 2011:

Rendimento médio real habitual da população ocupada, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo - (2003 e 2011)*



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

Ou seja, mesmo com um grau de escolaridade de 11 anos ou mais de estudo, as mulheres ainda recebem um salário inferior aos homens.

Daune-Richard (2003) apud Carvalho, Ferreira & Fagundes, ao analisar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho francês explica que:

o fato de as mulheres estudarem mais (41% das mulheres na faixa dos 25 aos 34 anos têm escolaridade superior, contra 33% dos homens na mesma faixa etária) não contribui para que elas alcancem maior acesso a ocupações qualificadas. Ao contrário, mesmo com escolaridade igual, há uma desvalorização dos diplomas das mulheres. Enquanto os homens se inserem em cargos técnicos industriais, as mulheres se concentram no setor terciário, e, neste caso, os empregos femininos são sempre menos qualificados.⁴⁷

Ou seja, alegar que as disparidades salariais se dão por conta de diferentes graus de escolaridade já não faz mais sentido. Corroborando nesse sentido Margaret em sua obra diz que:

Os argumentos que até há poucos anos ainda podiam "legitimar" as desigualdades profissionais entre homens e mulheres perderam todo sentido: na maioria dos países europeus, as mulheres são mais instruídas que os homens. Uma grande parte delas tem trajetórias profissionais contínuas, como os homens. Porém, elas permanecem sensivelmente menos bem pagas que eles têm carreiras profissionais mais

47 Daune-Richard apud CARVALHO, Maria do Carmo dos Santos. FERREIRA, Maria da Luz Alves. FAGUNDES, Caroline Marci. 2013. Avanços e desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Disponível em <http://www.efdeportes.com/efd180/desigualdades-no-mercado-de-trabalho.htm> Acesso 15/10/2015.

estagnadas, experimentam um sobre desemprego e um subemprego patente. Além disso, a segregação dos empregos continua forte. (2008, p. 42).

Entretanto, a questão da desigualdade salarial entre gêneros não afeta somente o Brasil e sim o mundo todo.

(...) nos países com menor desigualdade salarial (incluindo a França, a Alemanha, a Suécia e a Inglaterra) as mulheres ganhavam, nos anos 90, entre 70 e 92% dos rendimentos dos homens. No extremo oposto (maior desigualdade) situa-se o Japão, onde a mulher ganhava, em 1989, entre 40% e 50% da remuneração oferecida aos homens, variando conforme o ramo industrial (...)⁴⁸

Em Portugal, por exemplo, de acordo com o Instituto Nacional de Estatísticas (INE), no ano de 2011 os homens recebiam 1.185,04 euros e as mulheres 936,47 euros (78,9% deles) (INE, 2012).⁴⁹

Segundo o Fórum Econômico Mundial, o Brasil está na posição 71, entre 142 países, no ranking de igualdade de salários por gênero. Em 2013, o país ocupava a posição 62. Houve um recuo na renda das mulheres e na paridade salarial para funções similares em relação aos homens, com isso tirou do Brasil 9 posições no ranking mundial de igualdade de gênero, em 2014 frente a 2013.⁵⁰

O relatório aponta que na educação e na saúde a igualdade entre homens e mulheres é já quase uma realidade. Entretanto, no que diz respeito à participação econômica, as diferenças entre ambos os gêneros continuam principalmente no que diz respeito aos salários.

51

No ano de 2006, quando iniciou o estudo denominado de Global Gender Report, o Brasil era o 67º entre 115 países. Entretanto, ao longo dos anos, o número de países pesquisados aumentou para 142 e o Brasil caiu no ranking, chegando à 85ª posição, em 2010.

48 POSTHUMA & LOMBARDI *apud* FONTES, Ana Cristina Magalhães. O papel da justiça do trabalho na promoção da igualdade de gênero. Disponível em: http://tede.mackenzie.com.br/tde_arquivos/4/TDE-2013-10-23T120311Z-1730/Publico/Ana%20Cristina%20Magalhaes%20Fontes.pdf Acesso em 14/10/2015.

49 TEIXEIRA, Kamila Cristina da Silva. Políticas nacionais de igualdade de gênero no trabalho: considerações sobre Brasil e Portugal. Disponível em [Htp://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1385048384_ARQUIVO_KamilaCristinadaSilvaTeixeira.pdf](http://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1385048384_ARQUIVO_KamilaCristinadaSilvaTeixeira.pdf) acesso em 14/10/2015.

50 BELFORT, Claudia. Com queda na renda das mulheres, Brasil recua em igualdade de gêneros. Disponível em <http://ponte.org/brasil-recua-em-ranking-mundial-de-igualdade-de-generos/> acesso 14/10/2015

51 Fórum Econômico Mundial *apud* Agência EFE. Brasil cai em mundial de desigualdade de gênero, 2014. Disponível em <http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Resultados/noticia/2014/10/desigualdade-entre-homens-e-mulheres-aumentou-no-brasil-aponta-relatorio.html>

Logo após, estivemos três anos consecutivos de grandes melhoras na redução das desigualdades de gênero.⁵²

O estudo divulgou que os países nórdicos como a Islândia, Finlândia, Noruega, Suécia e Dinamarca são os melhores colocados como os menos desiguais. Já os piores colocados estão os países do norte da África e do Oriente médio.

Outro fato bastante interessante apresentado pelo Fórum Econômico Mundial é que, caso o ritmo das transformações da sociedade continue o mesmo, a igualdade de gênero em todo o mundo só ocorrerá em 2095.

A conquista de uma equidade salarial está intimamente ligada com a relação de igualdade de gênero, só dessa forma poderão ser eliminadas todas as diferenças salariais. Os progressos devem ser contínuos e sustentáveis, não só em relação à igualdade de gênero no trabalho, mas também na sociedade como um todo. A igualdade de gênero, não poderá ser alcançada sem salário igual, para o trabalho de igual valor. (OELZ; OLNEY; TOMEI, 2013, p.144).

Assim, é inegável que a diferença salarial só poderá ser eliminada por completo com a realização de progresso no local de trabalho em toda sociedade a fim de combater a discriminação de gêneros.

A fim de demonstrar além dos dados estatísticos apresentados anteriormente, foi realizada uma pesquisa junto ao sítio Eletrônico do TST com a finalidade de buscar decisões a cerca da desigualdade de gênero.

Dente os poucos julgados encontrados na pesquisa referindo à discriminação salarial baseada no gênero, todos foram julgados improcedentes. Segue abaixo alguns julgados

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL. EMPREGADA MULHER. ÔNUS DA PROVA. Quando alegada a discriminação à mulher através de pagamento de salário inferior aquele pago ao empregado-homem, deve a parte fazer prova robusta da sua ocorrência, pois a discriminação à sua condição de mulher não se presume. (TRT-5, Relator: VALTÉRCIO DE OLIVEIRA, 4ª. TURMA)

Neste julgado a autora alegou que recebia salário inferior a aqueles que eram pagos aos empregados homens que desenvolviam as mesmas tarefas de desenhistas, numa média de 40% a menos. Alegou que este fato também ocorria com outra funcionária da empresa. Entretanto o recurso foi negado por falta de provas por parte da autora.

52. CRAIDE, Sabrina. Brasil piora em ranking mundial de desigualdade.

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2014-10/brasil-cai-em-ranking-que-analisa-diferencas-entre-homens-e>

Outro julgado relacionado ao tema é o voto da Desembargadora Iara Ramires da Silva de Castro que diz que:

Dispensa discriminatória não se presume: se prova. O fato de ter sido a recorrente dispensada logo após o retorno da licença maternidade não faz presumir dispensa discriminatória, até porque, como bem menciona o juízo de origem, despedir empregado não estável é direito potestativo do empregador, não havendo necessidade do empregador justificar tal ato. Não se pode dar guarida à alegação da autora de que teria sido discriminada em razão de seu sexo. Fosse isso verdade, ela sequer teria sido admitida, uma vez que seu sempre foi do sexo feminino, mesmo antes de ingressar na reclamada. Também não provou a recorrente que sofreu discriminação salarial em virtude do sexo, pois não provou que qualquer colega masculino que tivesse, nas mesmas da recorrente, ganhasse mais que ela.

O fato de ser a recorrente mulher não lhe dá direito de atropelar os preceitos contidos no art. [461](#) da [CLT](#). Não provou a recorrente que seu sucessor tenha recebido salário "quase três vezes superior", até porque sequer provou que ele fosse empregado, ante o contrato de prestação de serviços juntados. Mantenho a sentença que afastou a pretensão de reintegração e de indenização por danos morais em decorrência de dispensa discriminatória, bem como a diferença decorrente de isonomia salarial. (Acórdão 20100362928, TRT-2.)

Neste julgado mais uma vez é alegado falta de prova para dar provimento ao pedido. E isso tem ocorrido com outros julgados encontrados durante a pesquisa.

Entretanto é preciso destacar que, é um tanto complexo para a parte autora conseguir reunir tais provas por se tratar de uma discriminação calada, onde somente o empregador possui acesso a tais provas. Também existem casos onde a autora solicita o contracheque emprestado ao colega de serviço para assim fazer a comparação salarial em juízo, entretanto ele se vê em uma situação complicada por contribuir com a condenação da empresa e acaba negando, gerando medo e insegurança.

Ou seja, o problema probatório se resolveria facilmente se os magistrados determinassem que as empresas apresentassem os comprovantes salariais de seus empregados, com isso faria o desfecho do caso sem deixar a cargo da parte autora essa difícil questão da prova da discriminação.

Contudo, podemos concluir que apesar do grande aumento das mulheres no mercado de trabalhos e seu elevado nível de escolaridade, ainda sim continuam recebendo menos que os homens. É notável também que o problema da desigualdade salarial não se reduz somente há um estado ou país, mas sim em todo o mundo. E por se tratar de uma discriminação velada,

em meio ao mundo capitalista em que vivemos, o seu combate se torna de difícil comprovação e por não serem punidos, novos casos voltam a surgir constantemente, permanecendo as desigualdades entre os gêneros.

3 Respostas Jurídicas à discriminação salarial da mulher.

Conforme dito no Capítulo I, a condição da mulher no mercado de trabalho foi evoluindo ao longo dos anos e de acordo com o avanço da sociedade, foram criadas leis no intuito de proteger e resguardar os direitos das mulheres no ambiente laboral.

A seguir, analisaremos princípio e normas vigentes a respeito da igualdade salarial entre gêneros.

3.1. O princípio da igualdade.

Desde os tempos mais antigos, a questão da igualdade foi motivo de reflexão e esteve ligada a outros princípios análogos como a liberdade e a justiça. Diversos filósofos e estudiosos buscaram conceituar a igualdade.

Para Platão a igualdade absoluta se baseava na atribuição de iguais oportunidades para os indivíduos. No entanto, para Aristóteles, a igualdade consistia em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Já Rousseau, defendia que os homens eram iguais posto que pertenciam ao gênero do ser humano diferenciando-se apenas pelas condições físicas e psíquicas de cada um, sendo que outros tipos de diferenças deveriam ser rejeitadas pela sociedade.⁵³

Ruy Barbosa baseando-se em Aristóteles explana que:

a regra da igualdade não consiste senão em tratar desigualmente os desiguais na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social, proporcional e desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Os mais são desvários da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade os iguais, ou os desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir os mesmos a todos, como se todos se equivalessem.

Foram na França e nas colônias inglesas, no final do século XVIII, as primeiras a serem influenciadas pelos ideários de igualdade. Deste modo, houve a difusão das ideias e diversas Constituições normatizaram o princípio da isonomia.⁵⁴

⁵³ CHEVALLIER, Jean-Jacques. As Grandes Obras Políticas de Maquiavel a nossos dias. 8ª ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998. p.162-195 passim.

Entretanto, após o mundo vivenciar várias atrocidades como mortes, perdas de direitos e desigualdades decorrentes de guerras, em 10 de dezembro de 1948, foi promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos que em seus artigos 1º, 7º e 23º, inciso I e II versa sobre a igualdade em direitos, a não discriminação, a igualdade de salários, e acesso ao trabalho. .

Art. 1º - Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Art. 7º - Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação;

Art. 23, inciso I - Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego; inciso II - Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

Sem dúvidas foi um grande avanço para as mulheres a fim de garantir e resguardar seu acesso ao trabalho e principalmente salários iguais pelo mesmo serviço prestado. Contudo, a igualdade salarial não aconteceu de fato naquela época. Ou seja, esta igualdade se tornou meramente formal.

Em relação à igualdade formal e material, Fábio Konder Comparato explica que:

(...)o objeto da isonomia é a igualdade de normas, enquanto que as chamadas liberdades materiais têm por objetivo a igualdade das condições sociais. No primeiro caso, a igualdade é um pressuposto da aplicação concreta da lei; ao passo que, no segundo, ela é uma meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal. Não há, pois, porque se pretender apagar ou escamotear as desigualdades sociais de fato entre os homens, com a aplicação da isonomia. Como bem afirmou Rousseau, ‘sob os maus governos’ essa igualdade é aparente e ilusória; ou seja, é meramente formal, como disseram depois os marxistas. E isto, porque abolição dos estamentos e a submissão de todos os à lei votada por todos, ou por seus representantes legítimos, não significa, por si só, a equiparação de fortunas ou modos de vida. Os ‘maus governos’ a que aludi o autor do ‘Contrato Social’ são, exatamente, os que procuraram justificar sua omissão no campo das desigualdades sociais com o princípio da igualdade de posição jurídica individual; quando uma coisa não se confunde nem dispensa a outra.⁵⁵

A igualdade formal se refere à igualdade derivada das normas vigentes, enquanto a igualdade material depende de implementação de políticas públicas a fim de promover a igualdade no mundo prático.

54 MACIEL, Álvaro dos Santos. A evolução histórica do princípio da igualdade jurídica e o desenvolvimento nas constituições brasileiras. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8343#_edn11 Acesso 16/10/2015.

55 COMPARATO, Fábio Konder. Igualdade, Desigualdades. Revista Trimestral de Direito Público, 1/1993, p.77-78.

Como podemos notar, são várias acepções acerca da igualdade que se evoluem com o tempo, mas resume-se em ‘evitar perseguições ou favoritismo em relação a determinadas pessoas.’⁵⁶

Ou seja, este princípio exige que os indivíduos sejam tratados sem distinções ou favoritismo, sem discriminação e principalmente sem disparidades salariais entre os gêneros. Entretanto, apesar deste princípio caminhar lado a lado com a justiça e ser um dos pilares para a construção de uma sociedade igualitária, a desigualdade salarial entre os gêneros têm diminuído ao longo dos anos, porém ainda se mostra presente no âmbito laboral, como demonstrado no capítulo anterior.

Para Bandeira de Mello (2005) apud GONZAGA, a igualdade existe entre muitos, mas, quando há desigualdades, devemos reequilibrar a situação com atos imediatos e mediatos.⁵⁷ Um exemplo típico de reequilíbrio imediato são as discriminações positivas explanadas anteriormente.

Ou seja, não basta somente normatizar que todos são iguais, e que possui direito a salário igual pelo mesmo trabalho exercido, deve haver acima de tudo políticas públicas capazes de efetivar a igualdade de fato, deixando de ser apenas formal com tem sido por longos anos.

3.2 A Constituição Federal de 1988.

Como já dito anteriormente, a Constituição Federal de 1988 foi um marco no quesito sobre garantia de direitos da mulher. Maria Sbalqueiro Lopes em sua obra explana que:

Após a promulgação da Constituição de 1988, iniciou-se um processo de adaptação das regras jurídicas aos novos princípios: proibição de discriminação em relação a

56 MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. 3º ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010, p 26.

57 GONZAGA, Álvaro de Azevedo, O Princípio da Igualdade: é juridicamente possível no ordenamento jurídico existirem leis discriminatórias? Disponível em http://www.fae.edu.br/revistafaer/artigos/edicao1/1-10_alvaro_de_azevedo_gonzaga%5B1%5D.pdf

sexo e abolição da sociedade conjugal. O primeiro passo foi a eliminação das normas pseudoprotetoras mediante revogação expressa da legislação incompatível.⁵⁸

Na carta Magna o artigo 3º, IV ilustra que um como um dos objetivos da República é promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Ou seja, neste artigo já veda a prática de qualquer ato discriminatório.⁵⁹

Contudo, em seu Art. 5º, no inciso I elucida de forma específica sobre a questão da igualdade entre gêneros:

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.

Entretanto, Maciel (2007) apud RIBEIRO, afirma que:

essa situação que caracteriza as relações entre homens e mulheres nas sociedades ocidentais deste final de milênio, nem sempre foi assim, já que historicamente, a mulher tem sido vítima de uma política de desigualdades com visíveis privilégios para os homens.⁶⁰

Além de explicar que todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza, elucida também que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, seja em relação à sociedade conjugal, a política, ao acesso ao trabalho, à educação e guarda dos filhos e etc. Ela resguarda ainda vários outros direitos para as mulheres como a licença maternidade, prazo menor para aposentadoria por tempo de serviço da mulher e também a não discriminação salarial referente ao sexo.

Em relação à desigualdade salarial a constituição diz que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

58 LOPES, Maria Sbalqueiro Lopes. Reforma Trabalhista e Previdenciária e Direitos da Mulher - As Perspectivas da Relação de Trabalho no Brasil: As Reformas Sindical e Trabalhista. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006, p. 55.

59 MOREIRA, Jeane de Castro. Discriminação nas relações de trabalho. Niterói. 2009, p.23.

60 RIBEIRO, Leandro de Moura. http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9390

Walber de Moura Agra em seu curso de Direito Constitucional explica que:

O art. 7º, XX, da CF, trata da igualdade salarial entre os gêneros, o advento da norma resulta da discriminação sofrida pelas mulheres que, quase sempre, recebem salários inferiores aos dos homens, sendo que a sua edição visa à proteção do mercado de trabalho da mulher através de políticas de incentivos fiscais para sua contratação, não possuindo, contudo, desrespeito ao princípio da igualdade, por tratar-se de uma ação afirmativa, uma garantia advinda da sua condição fisiológica.
61

Portanto, a constituição em seu artigo 7º, XX baseado no princípio da igualdade, cuja exigência de indefectível cumprimento assegura a todos, independente de sexo ou raça a igualdade de salários pelo mesmo trabalho exercido.

3.3 A Consolidação das Leis do Trabalho

No dia 1º de maio de 1943, o presidente Getúlio Vargas promulgou a Consolidação das leis do trabalho, a nossa CLT.

Ela é um apanhado de todas as leis existentes no Brasil e tem como objetivo regulamentar as relações de trabalho individuais e coletivas.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.⁶²

A CLT em seu artigo 5º diz que ‘a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.’

O artigo 373-A, III, acrescido pela lei 9.799/99 afim de proteger o trabalho da mulher estabelece que:

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:

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;

61 AGRA, Walber de Moura. *Curso de Direito Constitucional*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 195. 62 Disponível em: <http://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>

Maurício Godinho Delgado em sua obra faz um breve comentário a respeito dessa lei expressando que:

A lei n. 9799/99, por sua vez, torna expressos parâmetros antidiscriminatórios cujo conteúdo, de certo modo, já poderia ser inferido textos normativos preexistentes, em especial a Constituição. Nessa linha, a utilização de referências ou critérios fundados em sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez para os fins de anúncios de empregos, de critérios de admissão, remuneração, promoção ou dispensa, para oferta de vagas de formação e aperfeiçoamento profissional e situações trabalhistas congêneres (art 373-A, CLT conforme inserção feita pela Lei 9.799/99) Não obstante essa redundância, a ênfase feita a tais parâmetros vedatórios de diferenciações injustas torna inquestionável a matriz jurídica antidiscriminatória ressaltada tempos antes pela Constituição Republicana democrática.⁶³

Já em seu artigo 461, prevê a vedação da diferença salarial entre homens e mulheres:

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.

Sobre o artigo 461 Sergio Pinto Martins explana que:

Para um trabalho igual, deve haver o mesmo salário, sem distinção de qualquer natureza. O inciso XXX do artigo 7o da Constituição consagrou que a igualdade deve existir não só em razão dos salários, mas quanto a funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. O art. 5o da CLT também dispõe que a todo brasileiro de igual valor deve corresponder salário igual, sem distinção de sexo. A regra é mais bem explícita no art. 461 da CLT. (2001, p.405)

Isto é, ratificando o princípio da igualdade e a norma constitucional, a Consolidação das Leis do trabalho foi promulgada no intuito de reger as relações de trabalho individuais e coletivas e principalmente assegurar mais uma vez o direito ao trabalho justo e sem discriminação não só da mulher, mas de todo o trabalhador.

3.4 A proteção da igualdade salarial no âmbito internacional.

A Organização das nações Unidas (ONU) tem se empenhando com afinco a fim de diminuir todas as discriminações contra a mulher, um exemplo disso é a Declaração de 1967 sobre a eliminação da discriminação contra a mulher e a convenção de 1979 sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

63 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 868.

Outro dispositivo contra a discriminação é o Pacto internacional dos Direitos econômicos, Sociais e cultural aprovado em 1966 e ratificado pelo Brasil em 1992. Em seu artigo 2º estabelece que:

‘os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.’

Jeane de Castro Moreira em seu trabalho comenta sobre este Pacto:

Esse diploma normativo veicula normas específicas relacionadas à discriminação no trabalho, como a do artigo 7º, a, i, que trata da igualdade de remuneração para o trabalho de igual valor e da igualdade entre homens e mulheres no tocante às condições de trabalho e à remuneração. Já o artigo 7º, c, garante iguais oportunidades para todos os trabalhadores serem promovidos à categoria superior, sem outras considerações além do tempo de trabalho e capacidade.⁶⁴

A Organização Internacional do Trabalho também se preocupou em relação à questão da desigualdade salarial em sua convenção em 1951 de nº 100 que discutia sobre salário igual para trabalho de igual valor entre o homem e a mulher e a convenção de 1958 de nº111 que debatia sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação.

64 MOREIRA, Jeane de Castro. Discriminação nas relações de trabalho. Niterói. 2009, p.25.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo através de exame bibliográfico constatou que as mulheres foram historicamente marginalizadas e excluídas tanto da vida em sociedade quanto da vida política e laboral. Que apesar de vivermos em um país democrático e que as nossas constituições anteriores visassem à igualdade entre todos, ela não existia de fato em relação às mulheres que foram segregadas por tantos anos.

Entretanto, apesar de tanta segregação vivida pelas mulheres, elas foram à luta a fim de mudar este quadro tão triste que perdurou por tanto tempo. Outro fato interessante é que após diversos protestos e reivindicações, a nossa Constituição de 1988 elencou diversos artigos onde finalmente equiparou as mulheres em direitos e deveres em relação aos homens, seja na relação conjugal ou referente ao salário, isto é, foi um marco em relação aos direitos das mulheres.

Foi constatado também que a discriminação negativa no ambiente laboral é bastante frequente e se dá por diversas formas, seja direta ou indireta. E é direcionada a grupos menos favorecidos seja em consequência da idade do empregado, a opção sexual, a etnia ou em relação sexo. Entretanto, como forma de dirimir e combater tais desigualdades, a legislação tem buscado ações afirmativas inserindo esses grupos discriminados em um ambiente laboral mais seguro e justo.

Diante das estatísticas apresentadas, restou afirmado que ainda existe desigualdade salarial em relação ao gênero, ou seja, apesar de diversos direitos conquistados ao longo do tempo e mesmo tendo um grau de escolaridade igual ao dos homens, as mulheres ainda recebem salários inferiores.

Outra conclusão obtida foi que, ao realizar uma pesquisa sobre as demandas judiciais referentes à desigualdade salarial entre os gêneros, das poucas encontradas houve grande dificuldade em se provar a existência de discriminação. Este fato se dá em virtude da discriminação se apresentar de forma velada, silenciosa, causando dificuldades para a empregada provar.

Por fim, restou concluso que existem diversas normas tanto no âmbito nacional quanto internacional no intuito de proteger a trabalhadora contra a discriminação salarial referente ao gênero, entretanto apesar dessas normas, ainda sim existem essas discriminações. E por ser

difícil de comprovação, as empresas continuam realizando tal prática, tornando assim a igualdade meramente formal, e não uma igualdade de fato material.

Praticar a discriminação, seja ela qual for, é uma afronta contra os direitos constitucionais do trabalhador. Não basta a lei expressar que todos são iguais, é necessário reforçar políticas públicas no intuito de promover ainda mais o acesso à mulher ao trabalho e buscar meios de permanência nele de forma justa e atingindo a real igualdade e livre de discriminação.

REFERÊNCIAS

- BRUSCHINI, C.& LOMBARDI, M. R. (2000) A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cp/n110/n110a03.pdf> Acesso 14/09/2015
- CARTLEDGE. Paul. *Demócrito: Demócrito e a Política Atomista*. [tradução de Angélica Elisabeth Köhnke]. São Paulo: Editora UNESP, 2000, pág. 18-21.
- ARISTÓTELES. *A Política*. [tradução de Roberto Leal Ferreira]. São Paulo: Martins Fontes, 1998.
- DUBY, Georges; PERROT, Michele (org.). *História das Mulheres no Ocidente*. Tradução portuguesa. Porto: Afrontamento, 1990.
- SAFFIOTI, Heleieth I. *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O Assédio Sexual na Relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 2001.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do Direito do Trabalho da Mulher – aspectos históricos-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2003, 18 ed. rev. e atual.
- MILES, Rosalind – *A história do mundo pela mulher*; Trad. Bárbara Helionora – Rio de Janeiro: LTC-Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda: Casa-Maria Editorial, 1989.
- BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, M. A.; MERCADO, M. C.; *Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional*. Mercado de Trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008 420p.
- BENEVENTO, C.T.; SANTANA, V.C. O conceito de gênero e suas representações sociais. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Ano 17 – Nº 176 – enero de 2013. <http://www.efdeportes.com/efd176/-o-conceito-de-genero-e-suas-representacoes-sociais.htm>
- CARLOTO, CÁSSIA MARIA. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. Serviço Social em Revista, Londrina, v. 3, n. 2, p. 201-213, 2001.
- PIOVESAN, Flavia. *Igualdade de gêneros na Constituição Federal: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil*. Disponível em <http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil> Acesso em 29/09/2015

DINES, Alberto. Mídia, civilidade, civismo in: Lerner, Julio (ed.). O preconceito, op. cit., p. 46

BANDEIRA, Lourdes & Batista, Anália Soria, op. cit., p. 129.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. in Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, p. 97.)

BOURDIEU, Pierre. A Dominação Masculina. 2ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil Ltda, 1998.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. Do contrato social. São Paulo, Hemus, 1981.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção do Trabalho da Mulher e do Menor “apud” in NETO, Vogel, ADOLPHO, Gustavo (Coord.). Curso de Direito do Trabalho em homenagem ao professor Arion Sayão Romita. Rio de Janeiro, Forense, 2000, p. 311.

KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Disponível em http://poligen.polignu.org/sites/poligen.polignu.org/files/adivisaosexualdotrabalho_0.pdf Acesso em 09/09/2015.

ROUSSEAU, Jean Jacques. O Contrato Social. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

TREVISAN, Karina. Presença feminina no mercado de trabalho aumenta em 2012, diz IBGE. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/12/presenca-feminina-no-mercado-de-trabalho-aumenta-em-2012-diz-ibge.html> Acesso em 14/09/2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.334.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 213.

FONTES, Ana Cristina Magalhães. O papel da justiça do trabalho na promoção da igualdade de gênero. Disponível em: http://tede.mackenzie.com.br/tde_arquivos/4/TDE-2013-10-23T120311Z-1730/Publico/Ana%20Cristina%20Magalhaes%20Fontes.pdf Acesso em 05/10/2015.

CARVALHO, Maria do Carmo dos Santos. FERREIRA, Maria da Luz Alves. FAGUNDES, Caroline Marci. 2013. Avanços e desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Disponível em <http://www.efdeportes.com/efd180/desigualdades-no-mercado-de-trabalho.htm> Acesso 15/10/2015.

CHEVALLIER, Jean-Jacques. As Grandes Obras Políticas de Maquiavel a nossos dias. 8ª ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998. p.162-195 passim.

COMPARATO, Fábio Konder. Igualdade, Desigualdades. Revista Trimestral de Direito Público, 1/1993, p.77-78.

AGRA, Walber de Moura. Curso de Direito Constitucional. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 195.

MOREIRA, Jeane de Castro. Discriminação nas relações de trabalho. Niterói. 2009, p.25.