

**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
LUCIENE MARIA DE OLIVEIRA**

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE JUSLABORAL: precarização
do trabalho feminino e a (in) efetividade do combate à desigualdade no Brasil**

**João Monlevade
2017
LUCIENE MARIA DE OLIVEIRA
FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE**

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE JUSLABORAL: precarização do trabalho feminino e a (in) efetividade do combate à desigualdade no Brasil

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação de Curso Direito da Faculdade Doctum de João Monlevade, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Prof^a Orientadora: DSc Ariete Pontes de Oliveira.

**João Monlevade
2017
FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE**

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE JUSLABORAL: precarização do trabalho feminino e a (in) efetividade do combate à desigualdade no Brasil, elaborado pela aluna LUCIENE MARIA DE OLIVEIRA foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da Faculdades Doctum de João Monlevade, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

João Monlevade, ___ de _____ 2017

Nome Completo

Prof. Orientador

Nome Completo

Prof. Examinador 1

Nome Completo

Prof. Examinador 2

Dedico à memória de meu pai, Geraldo Francisco, que me amou e ensinou-me a amar a Deus e ser paciente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ser lâmpada para os meus pés e luz para o meu caminho, por me fazer acreditar que tudo posso Nele, renovando minhas forças e esperanças dia após dia.

Ao meu esposo Branco Lopes, que sempre esteve ao meu lado, me dando apoio e força quando os obstáculos pareciam intransponíveis.

Agradeço por me compreender, pela parceria e amor dedicados a mim...

A minha filha Cecília, que transformou minha vida, tornando-a incomparável, e mais colorida.

A minha mãe Maria e irmã Chirlei, pelo apoio e compreensão...

Aos meus amigos que sempre estiveram presentes.

A todos os professores que permitiram-me novas descobertas, levando-me mais além do que podia esperar.

A Enimar e aos companheiros de trabalho da Vara Criminal pelo apoio, compreensão e suporte nos momentos necessários.

A Minha orientadora Ariete Pontes de Oliveira, agradeço expressivo auxílio, disposição, dedicação, seriedade e compromisso despendidos para conclusão deste trabalho, conduzindo-o com sabedoria.

“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem. Lutar pelas diferenças sempre que a igualdade nos descaracterize.” (SANTOS, 2014, s.p.)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------|--|
| ADCT | Ato das Disposições Constitucionais Transitórias |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |

| | |
|--------|---|
| CR/88 | Constituição da República federativa do Brasil de 1988 |
| DIEESE | Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos |
| FAO | Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IPEA | Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| ODS | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável |
| PEA | População Economicamente Ativa |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios |
| TST | Tribunal Superior do trabalho |

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES, GRÁFICOS E TABELAS

| | | |
|-----------|--|----|
| Gráfico 1 | Participação na PEA, por gênero no Brasil (1950 a 2010)..... | 31 |
| Gráfico 2 | Taxa de desemprego da população do Brasil por sexo/cor (2004 a 2014).... | 32 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Gráfico 3 | Desigualdade de salário..... | 33 |
| Gráfico 4 | Levantamento de salários por área de atuação..... | 34 |
| Gráfico 5 | Valor Autorizado para gastos no orçamento nas políticas para as Mulheres (2016/2017)..... | 49 |
| Gráfico 6 | Participação das mulheres na política brasileira (2014)..... | 50 |

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem por objeto a análise acerca da discriminação da mulher no ambiente juslaboral, no cenário atual, destacando o crescimento do trabalho precarizado e desregulamentado que absorve uma significativa parcela do trabalho feminino. A questão norteadora para o desenvolvimento desta pesquisa, que aqui se concretiza, está baseada na forte

ascensão da participação feminina na chamada população economicamente ativa, contudo desigual, que em pleno século XXI não conseguiu atingir a IGUALDADE FORMAL com os homens no mercado de trabalho, seja em relação aos postos de trabalhos, equiparação de salário nas mesmas funções e a dupla jornada de trabalho, trazendo ao contexto os mecanismos existentes no Brasil de combate legal contra a desigualdade e sua (in) efetividade. Nesse sentido, foram explorados alguns institutos do direito, as ações afirmativas que são uma tentativa de combater determinadas injustiças sociais no momento atual, atacando o problema social da exclusão por discriminação. Assim sendo, o presente trabalho transcorrerá numa demonstração com o objetivo de fazer um balanço do que existe em nossa legislação a respeito da proteção e da discriminação do trabalho da mulher na relação juslaboral, bem como pontuar os retrocessos atuais referente á tutela da mulher. Ao final, defender-se-á a importância do papel da mulher na sociedade, bem como a necessidade de efetivo auxílio do Estado em propiciar mecanismos eficazes não só de amparo, mas de equiparação de gênero no ambiente de trabalho, controle e punição pelo descumprimento, mas acima de tudo, promover a transformação a fim de se efetivar o princípio da igualdade material.

Palavras-chave: Trabalho da Mulher. Discriminação. (In) efetividade de tutela.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the discrimination of women in the workplace environment, highlighting the growth of precarious and deregulated work that absorbs a significant portion of women's work. The guiding question for the development of this research, which is concretized here, is based on the strong rise of female participation in the so-called yet economically active population, which in

the XXI century did not achieve formal equality with men in the labor market, whether in relation to job positions, equalization of salary in the same functions and double working hours, bringing to the context the existing mechanisms in Brazil for legal combat against inequality and its (in) effectiveness. In this sense, some institutes of law were explored, affirmative actions that are an attempt to combat certain social injustices at the present moment, attacking the social problem of exclusion by discrimination. Therefore, the present work will take place in a demonstration with the objective of assessing what exists in our legislation regarding the protection and discrimination of women's work in the labor-related relationship, as well as punctuate the current setbacks related to women's protection. In the end, it will defend the importance of the role of women in society, as well as the need for effective State assistance in providing effective mechanisms not only for protection, but also for gender equality in the workplace, control and punishment for noncompliance , but above all, to promote transformation in order to realize the principle of material equality.

Keywords: Women's Work. Discrimination. (In) effectiveness of guardianship.

SUMÁRIO

| | | |
|--------------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 2 | DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS..... | 14 |
| 2.1 | Os direitos constitucionais fundamentais..... | 15 |
| 2.2 | Princípios constitucionais específicos a vedarem o tratamento..... | 16 |
| 2.2.1 | Princípio da igualdade..... | 17 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 2.2.2 | Princípio da dignidade da pessoa humana..... | 20 |
| 2.3 | A discriminação como inobservância dos direitos constitucionais..... | 24 |
| 2.3.1 | Conceito da discriminação..... | 24 |
| 2.3.2 | Classificação da discriminação..... | 25 |
| 2.3.2.1 | <i>Discriminação direta e indireta.....</i> | 26 |
| 2.3.2.2 | <i>Discriminação negativa ou positiva.....</i> | 27 |
| 2.4 | Discriminação nas relações de emprego..... | 28 |
| 2.4.1 | Discriminação da mulher nas relações de trabalho..... | 29 |
| 2.4.2 | Discriminações por motivos de sexo, idade, estado civil e cor..... | 34 |
| 3 | TRABALHO DA MULHER..... | 37 |
| 3.1 | Evolução do trabalho da mulher..... | 37 |
| 3.2 | Proteção do trabalho da mulher..... | 38 |
| 3.2.1 | Duração do trabalho..... | 39 |
| 3.2.2 | Salário..... | 40 |
| 3.2.3 | Trabalho noturno..... | 41 |
| 3.2.4 | Proteção à maternidade..... | 41 |
| 4 | PROTEÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER..... | 43 |
| 4.1 | Ações afirmativas..... | 43 |
| 4.2 | Retrocessos atuais no contexto da tutela à mulher..... | 45 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 48 |
| | REFERÊNCIAS..... | 50 |

1 INTRODUÇÃO

A discriminação da mulher no ambiente juslaboral é assunto costumeiramente discutido, contudo permanece atual e de crescente importância para o Direito do Trabalho, eis que a realidade não se tem mostrado satisfatória. A ascensão e a evolução da mulher em seu papel na sociedade e o impacto na formação da família versus o mercado de trabalho, a pressão e desigualdade vivenciada atualmente continuam sendo alvo de importantes discussões no mundo jurídico.

É incontestável que a mulher necessita de amparo legal diferenciado devido à sua própria estrutura física e psíquica, suas diferenças biológicas e ainda devido à sua função social para com a sociedade. Na busca por emprego, não depende apenas da oferta de trabalho ou mesmo das características ou das condições do mercado de trabalho, sua busca é mais abrangente, pois afeta também sua família, em virtude da sua dupla jornada.

Lado outro, é a justiça que garante e promove a dignidade fundamental do ser humano no Direito do Trabalho, não permitindo a segregação do trabalhador, no caso, a mulher, seja no processo seletivo, seja no período laboral ou, ainda, após sua demissão.

Diante de várias conquistas alcançadas pela mulher no Direito do Trabalho, dados estatísticos, inclusive do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-(IBGE), demonstram que nos Estados brasileiros há desigualdade de gênero.

Como resposta a crise atual, mesmo com importantes avanços e nítido crescimento da ocupação da mulher no mercado de modo geral, estas se veem ainda mais ocupando empregos informais, pois mesmo com a inserção do trabalho feminino, esta ocorre de forma desigual, já que a maioria ocupa cargos que exigem baixa capacidade técnica, os de menor hierarquia profissional, com salário inferior, havendo um desnível salarial comparado ao dos homens.

Nota-se que a discriminação da mulher no mercado de trabalho gera efeitos negativos, capazes de reduzi-la à condição de trabalhadora de segundo plano, o que vai de encontro a todas as conquistas, no âmbito do Direito trabalhista, já consolidadas. E é nesse cenário que o Direito tem como uma das mais importantes áreas de avanço o combate à discriminação da mulher no âmbito da relação juslaboral, o que faz com que assuma contornos muito maiores, pois o trabalho não

é apenas fonte de subsistência ou de riqueza, mas, através dele se busca alcançar, também, dignidade e cidadania.

Assim sendo, há flagrante abrangência e importância do tema, dada a importância de se discutir a discriminação encontrada no ambiente juslaboral quanto ao gênero e, por conseguinte há total relevância na área do Direito do Trabalho, mormente por sua função social.

O presente trabalho teve como base importantes autores, sendo os principais Barros (2016) e Delgado (2015) e a metodologia utilizada foi a bibliográfica. Foram analisados alguns questionamentos, como o que vem sendo feito para eliminar os obstáculos enfrentados pela mulher no ambiente juslaboral, quais as medidas, sejam jurídicas ou mesmo políticas, veem sendo tomadas para efetivação da igualdade formal. Foram também contextualizadas informações sobre as ações afirmativas e sua (in)efetividade para confirmar o princípio da igualdade, assim como de que forma vem sendo enfrentados, nesse cenário de precarização de direitos mínimos de viabilização, a efetivação dos valores fundamentais de proteção à mulher.

O Direito precisa ser efetivo, e o trabalho é o meio para se alcançar a promoção social, observa-se então a necessidade de se promover políticas públicas eficazes, ações afirmativas efetivas, bem como a conscientização educacional desde a infância para a construção de um futuro diferenciado, com uma sociedade mais justa e igualitária.

Para tanto, a presente monografia foi estruturada em três capítulos, sendo no primeiro discutido os direitos e garantias constitucionais, bem como alguns dos princípios constitucionais, específicos, base do debate sobre a discriminação, tanto no sentido positivo de gerar iguais condições a todos, quanto no aspecto negativo de proibir distinções injustificadas. Traz, assim, o princípio da igualdade, dividido em seu conceito formal e material, e também o princípio da dignidade da pessoa humana que servirá de justificativa à defesa da mulher no ambiente de trabalho, afetada pela discriminação de gênero.

Em seguida, aborda-se no segundo capítulo um breve histórico do trabalho exercido pelas mulheres no decorrer dos anos, suas conquistas, trazendo ao contexto as normas de proteção do trabalho da mulher como duração do trabalho, salário, trabalho noturno e a proteção à maternidade.

Por fim, no terceiro e último capítulo, demonstra-se as proteções do mercado de trabalho da mulher, fazendo um balanço sobre as ações afirmativas e sua (in) efetividade contra a discriminação do trabalho feminino na relação de emprego, sendo levantados os retrocessos vivenciados atualmente no que se refere à tutela da mulher, encerrando com as considerações finais nas quais serão apontados pontos conclusivos.

2 DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

A Constituição estabelece os direitos e garantias fundamentais, em grande parte ela dá a cada indivíduo uma série de direitos necessários à sua existência, ao mesmo tempo em que impõe ao Estado o dever de atender e respeitar esses direitos. O fundamento de existência do Estado, em grande parte, deriva da garantia de preservação desses direitos pelo Estado ao cidadão. Quando vigorava a lei do mais forte, antes da existência do Estado, a pessoa tinha liberdade, mas não tinha direitos. A vantagem de se viver em um Estado é a garantia, dada por ele, de que seus direitos fundamentais serão respeitados e preservados, evitando a lei do mais forte. Os direitos garantidos pela Constituição, então, em grande parte justificam a existência do Estado. (HACK, 2008, p.68)

Fundamento nada mais é do que a base, assim como é a fundação de um prédio, e tem por finalidade dar estruturação ao mesmo. Nesse sentido, os direitos fundamentais do homem são aqueles inerentes à condição humana, exprimindo uma ordem de valores basilares previstos em todo o ordenamento constitucional.

Nesse contexto, Silva (2000, p. 75), assim se posiciona quanto ao conceito dos direitos fundamentais:

[...] constitui a expressão mais adequada a este assunto, porque, além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas pessoas.

Com o advento da Constituição da República de 1988 (CR/88) os valores sociais do trabalho foram elevados a fundamentais, colocando o trabalho na lista dos Direitos Sociais, em que as relações de trabalho se veem interligadas em todas as dimensões dos Direitos Fundamentais, não podendo ser retirados ou alterados, conforme proibição prevista no art. 60, § 4º, IV da própria Constituição¹. Sendo certo, que os direitos fundamentais se constituem em garantias que proporcionam a inclusão do ser humano na sociedade, sem os quais não há desenvolvimento desta.

Delgado (2012, p. 113) dispõe que “tais direitos ocupam o centro da estrutura normativa constitucional, açando em seu ápice a pessoa humana e sua dignidade”. Nesse sentido, declara a importância do Direito do Trabalho:

É impensável a estrutura e a operação prática de um efetivo Estado Democrático de Direito sem a presença de um direito do trabalho relevante na ordem jurídica de Direito e na experiência concreta dos respectivos Estado e sociedade civil.

¹Dispõe o art. 60, em seu §4º da CR/88: “[...] Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...] IV- os direitos e garantias individuais.”

Barros (2016, p. 72), ademais destaca entre as características do Direito do Trabalho “a circunstância de ser ele visto como um direito em transição, pois a ele compete realizar a reforma social sem sobressaltos, nem alterações bruscas nas atuais posições na vida econômica.”

Com amparo na CR/88, considerada a lei máxima, que organiza, por meio de um conjunto de leis, todo o funcionamento do Brasil, definida como uma Constituição do Estado Social, a aplicação dos direitos sociais deve ocorrer de forma progressiva, conforme os princípios estabelecidos no art. 3º da CR/88², que apesar de ainda não efetuados, ou adotados de forma insuficiente devem ser objetivos permanentes do Estado, preservando e garantindo ao cidadão qualquer retrocesso social, que possa vir a reduzir os direitos sociais.

2.1 Os direitos constitucionais fundamentais

A CR/88 é o objeto principal de estudo dos direitos constitucionais, possuindo um amplo conteúdo jurídico de vedação e de luta contra situações discriminatórias, como o Direito do Trabalho que sempre teve como características normas de proteção do trabalhador e de combate à discriminação no contrato de trabalho.

Delgado (2002, p. 99) de acordo com esta questão declara que a Constituição da República de 1988 é um divisor de fases:

[...] de um lado, verifica-se o período anterior a 88, com referências jurídicas relativamente tímidas e dispersas; de outro lado, desponta o período iniciado com a nova Constituição, **que se distingue pelo surgimento de um largo e consistente sistema de proteções jurídicas contra discriminações empregatícias.** (grifos acrescentados)

Reale (1990, p. 8) acrescenta:

Uma Constituição não é, nem pode ser, a pré-moldagem da sociedade civil, mas sim o enunciado de **modelos jurídicos abertos capazes de propiciar-lhes meios e modos para superar inevitáveis conflitos econômicos, políticos ou culturais, através do livre jogo de interesses e das ideias, conforme futuras opções soberanas do eleitorado. Não é, pois, um rol de soluções compulsórias, mas a garantia de soluções a serem livremente alcançadas na concretude da experiência social, através do debate crítico dos programas políticos e das aspirações de todas as categorias coletivas.** (grifos acrescentados)

²Dispõe o art. 3º da CR/88: “ Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I- constituir uma sociedade livre, justa e solidária;II- garantir o desenvolvimento nacional; III- erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e IV- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

No entanto, a CR/88, como norma máxima do Estado, estabeleceu novos rumos e parâmetros que vinculam as normas infraconstitucionais, e funciona também como um mecanismo de avanço para minimizar as desigualdades no contexto juslaboral, diante da complexidade e desequilíbrio existentes na relação entre o capital, o trabalhador e o Estado, estabelecendo normas e princípios com a finalidade de proteger a parte mais vulnerável.

Para Bobbio (2004, p. 17), a questão atual dos direitos fundamentais, se traduz no fato de que:

Não se trata de saber quais e quantos são estes direitos, qual é a natureza e seus fundamentos, se são direitos naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mais sim qual é o modo mais *seguro* para garanti-los, para impedir que, apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados.

No intuito de afirmar a proibição à discriminação na ordem jurídica brasileira, adiante serão estudados alguns dos principais princípios constitucionais específicos a vedarem o tratamento discriminatório, que abrem o debate sobre o assunto e que servem de inspiração e amparo para se conseguir alcançar o objetivo de uma sociedade igualitária.

2.2 Princípios constitucionais específicos a vedarem o tratamento discriminatório.

A palavra princípio, segundo Silva (1996, p. 44) vem do latim *principium*, tem como significado simples, início, começo, origem das coisas. De acordo com *Picazo*³ citado por Bonavides (2002, p.228-229) “onde designa as verdades primeiras”.

Por princípio Espíndola (1999, p. 46-47) assevera:

[...] designa a estruturação de um sistema de ideias, pensamentos ou normas por uma ideias-mestra, por um pensamento-chave, por uma baliza normativa, donde todas as demais ideias, pensamentos ou normas derivam, se reconduzem e/ou se subordinam.

Já Barros (2016, p. 118-119), entende:

Princípios constitucionais, segundo alguns autores, “têm deixado de ser princípios científicos ou dogmas para se converterem em direito positivo e, pois, com plena eficácia normativa”. Eles são Súmulas que permitem melhor caracterizar a Constituição e compreendê-la. A doutrina tem elaborado um conjunto de noções que se têm cristalizado como princípios constitucionais

³Luis Diez Picazo, Los principios generales del Derecho em el pensamiento de F. de Castro, apud Paulo Bonavides, Curso de Direito Constitucional, p. 228-229.

entre outros: o Estado de Direito, a vontade popular, os poderes implícitos, a soberania nacional, etc.

Para Delgado (2015, p. 191), princípio significa “proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimento”, e neste contexto, “proposição lógica fundamental sobre a qual se apoia o raciocínio”.

Acrescenta ainda Delgado (2013, p. 36), que:

O princípio reúne em sua forma ampla e imprecisa (a qual certamente responde por seu sucesso) todas as vertentes que entendem, em maior ou menor extensão, que a realização material das pessoas não passa apenas de sua aptidão individual de bem se posicionar no mercado capitalista. Essa realização material depende também dos fatores objetivos externos ao indivíduo, os quais devem ser regulados ou instigados por norma jurídica.

Os princípios constitucionais não são apenas normas programáticas ou mesmo representam normas vagas, na condição de alicerces, segundo os quais se constrói o Ordenamento Jurídico, possuem relevante importância para o sistema normativo, visto que o estrutura dando significado ao mesmo devido à sua operabilidade, que permite assim, uma correta interpretação e aplicação das disposições constitucionais e infraconstitucionais, de acordo com os valores expressos na Constituição.

Nesse sentido, dispõe Ataliba (2001, p. 6-7)

[...] princípios são linhas mestras, os grandes nortes, as diretrizes magnas do sistema jurídico, apontam os rumos a serem seguidos por toda a sociedade e obrigatoriamente a perseguidos pelos órgãos do governo (poderes constituídos).

Consoante todo exposto, depreende-se o quão importante são os princípios constitucionais, bem como a compreensão de suas funções, por estarem diretamente ligados à proteção do trabalhador assegurando a promoção da pessoa humana.

2.2.1 Princípio da igualdade

Em face do princípio da igualdade, a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2003, p. 104)

A igualdade entre os homens desdobra-se de longa trajetória histórica até chegar ao patamar de princípio fundamental, salientando a preocupação do Estado

em evitar ações discriminatórias, sendo certo, que outras constituições brasileiras já previam sobre o princípio da igualdade, no entanto, foi a CR/88 que inaugurou a priorização da isonomia material, bem como os instrumentos para a sua concretização. Quanto à igualdade, a filósofa Arendt (2004, p. 324), entende que os homens não nascem iguais; estes se tornam iguais, em virtude de uma convenção que garante a todos direitos iguais.

De acordo com Lopes⁴ (200, p. 7-8):

Não se pode falar em democracia, justiça ou estado de direito sem que o princípio da igualdade seja lembrado e observado. Um Estado nunca será democrático, justo ou de direito se os cidadãos forem tratados desigualmente. Os privilégios de castas, grupos e classes e a discriminação por sexo, raça, cor, origem, crença religiosa, idade etc., além de macular os ideais mais elevados de qualquer sociedade, não raro põe em risco a própria sobrevivência do Estado, pela conflituosidade que gera.

Nesse contexto, constata-se a importância da aplicação do princípio da igualdade nos casos concretos, para que se reconheçam a todos, os mesmos direitos fundamentais, buscando a igualdade por intermédio das desigualdades, promovendo assim a não discriminação, trazendo para o palpável, o que a norma estabelece, serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Também conhecido como princípio da isonomia, o princípio da igualdade está expressamente reconhecido e reforçado no *caput* do art. 5º⁵ da CR/88, e se repete em todo o conteúdo constitucional, numa preocupação visível do legislador com a promoção do conceito de igualdade entre as pessoas, o que deve ocorrer na perspectiva do reconhecimento da diferença.

Nessa senda, conforme previsto no inciso I⁶, do art. mencionado alhures, resta claro que o gênero não deve ser utilizado de forma discriminatória, com o fim de desnivelar homens e mulheres.

Morais Filho (1991, p. 105) assim entende sobre o princípio da igualdade:

É o mais amplo e o primeiro dos princípios gerais do direito, porque por ele começa a própria justiça. Sem a igualdade inicial de todos perante a lei, seja qual for a sua condição social, impede-se alguns ou muitos de poderem recorrer a qualquer autoridade pública do Poder Executivo ou do judiciário para defender os seus direitos esbulhados ou ameaçados.

⁴Otávio Brito Lopes é Subprocurador-Geral do Trabalho e Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário de Brasília – CEUB.

⁵Dispõe o Caput do art. 5º da CR/88: “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:[...]”

⁶Dispõe o Inciso I do art. 5º da CR/88: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”

Em matéria de igualdade, no Direito do Trabalho brasileiro, é o art. 5º da Consolidação Das Leis do Trabalho (CLT), dentre outros, introduzido na parte geral, que ressalta a importância desta. Assim dispõe: “Para trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo” (SAAD, *et al*, p. 41, 2014). Assim, se houvesse realmente, a igualdade de classes, seria desnecessário as diversas subdivisões de direitos.

Cabe observar que ao longo da história o princípio da igualdade foi reconhecido, num primeiro momento, apenas na perspectiva formal, que não traz de forma alguma, a efetiva igualdade material. A igualdade formal é a igualdade geral de todos perante a lei, aquela que não estabelece distinção alguma entre as pessoas, conforme dispõem os art 3º⁷, inciso IV e art. 5º⁸, *caput*, da CR/88, declarando a igualdade de todos como princípio fundamental e norteador da elaboração de normas.

Proíbe-se ao Estado qualquer tipo de tratamento discriminatório que não àqueles permitidos na própria Constituição, ou seja, aqueles que possuem uma função positiva do Estado em acabar com a desigualdade para que chegue-se à justiça social.

A igualdade formal baseia-se na premissa de que a mesma lei vale da mesma maneira para todos os que se encaixem naquela situação idêntica. Logo, ao serem julgados casos idênticos, deve-se aplicar a mesma lei, observando as mesmas soluções que foram estabelecidas pela lei para as situações que se equiparam.

Num segundo momento, reconhece-se a igualdade material, a fim de efetivar o conceito de justiça social, a simples igualdade formal não traz, a efetiva igualdade substancial. Igualdade material é aquela que se baseia no contexto real e não especificamente como se encontra na lei, formalizada, deve-se haver uma interpretação da norma juntamente com o caso concreto. A igualdade material também conhecida e chamada de igualdade substancial ou aristotélica, em razão da afirmação de Aristóteles de que a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais

⁷Dispõe o art. 3º da CR/88: “[...] IV-Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, idade e quaisquer formas de discriminação.”

⁸Dispõe o *caput* do art. 5º da CR/88: “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. [...]”

e desigualmente os desiguais, para que se obtenha um resultado mais justo e equânime, visto que as diferenças não podem ser ignoradas.

Ferraz (2005, p. 1199), assevera:

Entre ambas, há uma enorme diferença. [...] O conceito de igualdade material ou substancial recomenda 'que se levem na devida conta as desigualdades ser tratadas de maneira dessemelhante, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades concretas existentes na sociedade.

Lenza (2009, p. 679), acrescenta:

Essa busca por uma igualdade substancial, muitas vezes idealista, reconheça-se, eterniza-se, na sempre lembrada, com emoção, *Oração aos Moços*, de Rui Barbosa inspirado na lição secular de Aristóteles, devendo-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades.

Mello (2004, p. 13-23), de acordo com a questão deixa claro que:

O princípio da igualdade interdita tratamento desuniforme às pessoas. Sem embargo, consoante se observou, o próprio da lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. Donde, a algumas são deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outras, por obrigadas em diversa categoria, regulada por diferente plexo de obrigações e direitos.[...]

Com efeito, a igualdade é princípio que visa a duplo objetivo, a saber: de um lado propiciar garantia individual (não é sem razão que se acha insculpido em artigo subordinado a rubrica constitucional ("Dos Direitos e Garantias Fundamentais") contra perseguições e, de outro, tolher favoritismos.

A igualdade material exigem deveres ao Estado, como por exemplo, a criação de leis diferenciadas para que haja equilíbrio nas relações particulares, considerando a pluralidade e diversidade da humanidade e seus aspectos antagônicos existentes na sociedade, adequando o direito a estas diferenças dos indivíduos

Nesse contexto, Porto (2009, s.p.) dispõe:

A igualdade no trabalho constitui importante dimensão da igualdade de gênero. Por isso mesmo, a questão atinente ao direito das mulheres à inserção, em igualdade de condições -que sejam dignas e decentes -no mercado de trabalho desafia pensar numa perspectiva de direitos humanos. [...]

O direito ao trabalho digno é um direito humano fundamental, então, é dessa natureza a violação representada pelo acesso bloqueado ou desigual vivenciado pelas mulheres no mercado de trabalho.

Atualmente há uma grande dificuldade a ser enfrentada pelo direito, primeiro, a tentativa jurídica de transformar em sinônimos, as palavras desigualdade e discriminação, bem como, em compatibilizar a igualdade em direitos com o direito à

diferença, pois a desigualdade não é universal e compacta, mas sim é contínua e dinâmica, percorrendo vários aspectos sociais onde encontramos diferentes grupos coletivos de pessoas, em função de uma maior ou menor intensidade de opressão, conforme ressalta (TREVISO⁹, 2009, p. 24-25).

Como exemplo de princípio da igualdade na perspectiva material, pode-se apontar o tratamento dado à mulher quanto à sua disposição biológica e toda a tutela concedida em razão da maternidade.

2.2.2 Princípio da dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana é estabelecida na CR/88 como fundamento constitucional, previsto logo em seu art. 1º, inciso III¹⁰. Muito abrangente se mistura como todos os outros princípios, e por sua natureza abstrata há certa dificuldade em se conceituá-lo juridicamente. A palavra dignidade é derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração). Não é possível falar em dignidade humana sem citar Kant (2006, p. 65), um dos maiores precursores sobre o estudo da dignidade humana que assim pondera:

[...] no reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo o preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade.

Gurgel (2010, p. 50) assim dispõe que “O fundamento principal de todo o ordenamento jurídico ocidental é o princípio da dignidade da pessoa humana, agregado ao princípio da igualdade e não discriminação.”

De acordo com Barros (2016, p. 128) “Como fundamento do Estado Democrático de Direito a dignidade humana norteia o ordenamento jurídico brasileiro como um todo.” Ainda pontua que:

A dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho, e aplica-se em várias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador.

⁹Marco Aurélio Marsiglia Treviso é Juiz do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Ituiutaba (TRT da 3ª Região-MG). Mestre em Direito Público, com ênfase em Direitos e Garantias Fundamentais pela Universidade Federal de Uberlândia. Master em Teoria Crítica dos Direitos Humanos pela Universidad Pablo de Olavide (Sevilha, Espanha). Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, em Uberlândia (MG).

¹⁰Dispõe o art. 3º da CR/88: “[...] III- a Dignidade da Pessoa Humana. [...]”

Já Moraes (2006, p. 85) ressalta: “[...] será desumano, isto é, contrário à dignidade da pessoa humana, tudo aquilo que puder reduzir a pessoa (o sujeito de direitos) à condição de objeto.”

Observando ainda o posicionamento de Moraes (2006), aponta-se que o reconhecimento da dignidade humana está correlacionado a quatro substratos normativos essenciais que são a igualdade; a liberdade; a solidariedade social; e a proteção da integridade psicofísica da pessoa.

Concernente ao substrato da igualdade Moraes (2006, p. 18), observa:

o fundamento jurídico da dignidade humana manifesta-se, em primeiro lugar, no princípio da igualdade, isto é, no direito de não receber qualquer tratamento discriminatório, no direito de ter direitos iguais aos de todos os demais. Esta é uma das formas de igualdade, a primeira porque a mais básica, a que normalmente se denomina de “igualdade formal”, segundo a qual “todos são iguais perante a lei”.

Acerca da liberdade Moraes (2006, p. 43), assim assevera:

O princípio da liberdade individual se consubstancia, hoje, numa perspectiva de privacidade, de intimidade, de livre exercício da vida privada. Liberdade significa, cada vez mais, poder realizar, sem interferências de qualquer gênero, as próprias escolhas individuais, mais o próprio projeto de vida, exercendo-o como melhor convier.

O direito à liberdade é reconhecido na vida privada, devendo ser razoável e harmonioso em relação à solidariedade social, ou seja, implica na autodeterminação e na vontade de cada um.

Já no que concerne ao princípio constitucional da solidariedade social Moraes (2006, p.48) assim posiciona:

O princípio constitucional da solidariedade identifica-se, assim, com o conjunto de instrumentos voltados para garantir uma existência digna, comum a todos, em uma sociedade que se desenvolva como livre e justa, sem excluídos ou marginalizados.

Segundo Moraes (2006, p. 49) não se pode confundir o princípio da solidariedade: “[...] como resultante de ações eventuais, éticas ou caridosas, pois, se tornou um princípio geral do ordenamento jurídico, dotado de força normativa e capaz de tutelar o respeito devido a cada um.”

Por fim, a integridade psíquica e física da pessoa é uma das bases do direito geral da personalidade, do qual, derivam todos os outros referentes à realização da pessoa na sociedade, e ainda a sua existência digna, para Moraes (2006, p. 39):

[...] Aqui, se trata de indagar qual é o limite deste seu direito individual ao próprio corpo. A luz do princípio maior da dignidade da pessoa humana, podemos dispor, como bem entendermos, com autonomia e informação, acerca de nós mesmos, de nossos corpos e mentes?

A dignidade, como forma de princípio fundamental, serve de parâmetro para todos os demais princípios e normas constitucionais, inclusive as infraconstitucionais. Assim, a tendência dos ensinamentos constitucionais é no sentido de reconhecer e valorizar o ser humano como ponto central do direito, e é nesse sentido o posicionamento de Delgado (2012, p. 107), que diz “A pessoa humana, constitui o ponto central do Estado Democrático de Direito”.

Analisando a estrutura da CR/88, verifica-se que este princípio pode ser encontrado dentro do sistema constitucional em níveis, normas, princípios e subprincípios, e regras. A Constituição traz também em seu art. 6º¹¹, o mínimo que cada indivíduo necessita: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. No art. 1º, incisos I, II e III¹² e no art. 170, *caput*¹³, observa-se a responsabilidade da ordem econômica em assegurar a todos uma existência digna.

Observa-se no art. 226, §7º¹⁴, a família foi priorizada, como forma de garantir a dignidade da pessoa humana. O art. 3º, inc. III¹⁵ e o art. 23, X¹⁶, por conseguinte, dispõe sobre a “eliminação da pobreza e das desigualdades sociais. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana está expressamente presente também nos arts. 227¹⁷ e 230¹⁸, dentre outros.

¹¹Dispõe o art. 6º da CR/88: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção a maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

¹²Dispõe o art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituiu-se em estado Democrático de Direito e te como Fundamentos: I- a soberania; II- a cidadania; III- a dignidade da pessoa humana. [...]”

¹³Dispõe o art. 170 da CR/88: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:[...]”

¹⁴Dispõe o art. 226, §7º da CR/88: “[...] Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao estado providenciar os recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.”

¹⁵Dispõe o art. 3º, III da CR/88: “[...] erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.”

¹⁶Dispõe o art. 23, X, da CR/88: “[...] combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos.”

¹⁷Dispõe o art. 227 da CR/88: “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.”

¹⁸Dispõe o art. 230 da CR/88: “A família, a sociedade e o estado tem o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.”

Conforme se vê, todos os direitos sociais acima transcritos estão intrinsecamente ligados à dignidade da pessoa humana. Assim, respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser primordial nas relações juslaborais, porque é por meio do trabalho que o homem torna-se mais digno ao permitir-lhe o desenvolvimento e a tutela da integridade moral e física.

Considera-se, assim que, seja em relação ao empregador, ou ao trabalhador, o respeito à pessoa humana deve ser uma constante, estar sempre presente, independente de diferenças econômicas ou do grupo social a que ela pertença. A discriminação da mulher no ambiente de trabalho viola a dignidade humana, bem como, o princípio da igualdade, contudo, é constante e bastante percebida nas relações juslaborais.

Delgado (2015, p. 379-380), estabelece que:

Por isso é que o Direito do Trabalho constitui ramo jurídico que concretiza, no plano da vida real, diversos decisivos princípios constitucionais, tais como da dignidade da pessoa humana da valorização do trabalho e do emprego, da justiça social, da segurança e do bem-estar social, da subordinação da propriedade a sua função socioambiental.

Por esta razão, a dignidade do trabalhador, no caso da mulher, de forma alguma pode ser desconsiderada pelo Direito laboral, vista que este tem como fundamento valorizar o trabalho humano, construir melhores condições de vida ao empregado, possibilitando a diversidade nas relações empregatícias.

2.3 A discriminação como inobservância dos direitos constitucionais fundamentais

A CR/88, resultado de luta, é projeto de nação, elegeu o homem, há quase três décadas, como centro da proteção jurídica, e não só proíbe a discriminação como autoriza a sua instituição, por meio da criação de mecanismos diferenciados, aptos a promover a igualdade entre homens e mulheres, num reconhecimento expresso pelo Estado de um fato inegável: a existência de discriminação, inclusive contra as mulheres.

Nesse prisma Barros (2016, p. 734), assim se posiciona:

Para se conhecer bem a discriminação, não basta identificar suas manifestações, mas principalmente as razões que a ensejam, as quais poderão ser arroladas da seguinte forma: ódio, “a superioridade racial”, a antipatia, os preconceitos, o temor, a intolerância e a política meditada e estabelecida.

Verifica-se que são vários direitos fundamentais positivados pelo legislador no intuito de salvaguardar o indivíduo de práticas discriminatórias, que ocorrem de forma sistemática. Conforme análise de alguns dispositivos, já mencionados, percebemos a importância de cada um, no sentido de reprimir a discriminação que se perpetua na sociedade atual de maneira multiforme, conforme adiante demonstrado.

2.3.1 Conceito da discriminação

O termo discriminação tem origem anglo-americana, vindo do latim *discriminare* e tem o sentido de distinguir, estabelecer diferença, separar. Nesse sentido, Barros (2016, p. 732), traz que a palavra discriminação, do ponto de vista etimológico, significa “o caráter infundado de uma distinção”, ou seja, discriminação supõe desigualdade e é uma negação da justiça.

A discriminação é uma ação que vai de encontro ao direito das pessoas, por motivos injustificáveis, tolhendo-as a oportunidades iguais, baseia-se numa forma de tratamento que tende a desigualar de forma irracional, de acordo com as características referentes a sexo, raça, etnia, religião, cor ou mesmo idade, comportamento este proibido no ordenamento jurídico.

2.3.2 Classificação da Discriminação

A priori a Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe logo em seu artigo 1º que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Estabelece, ainda, em seu artigo 7º “[...] sendo iguais perante a lei, tendo direito à igual proteção legal contra qualquer discriminação que viole dispositivos da declaração, bem como qualquer incitamento a esta prática.”(ONU, 1948)

Para Lopes¹⁹ (2000, p. 7-8) “ A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, repudia a discriminação, em quaisquer de suas formas, por atentar contra a dignidade da pessoa humana e ferir de morte os direitos humanos.”

De acordo com Delgado (2015, p. 701) a “discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento

¹⁹Otávio de Brito Lopes, advogado e professor de direito do trabalho foi o Procurador Geral do Trabalho no biênio 2007/2009.

incompatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.” Deixando claro ainda “A discriminação, como se percebe, é afronta direta a dignidade da pessoa humana.”

A discriminação é uma prática ainda visivelmente presente em nossa sociedade atualmente e, independente de sua manifestação, vai resultar na desigualdade das pessoas ou grupos sociais, tornando indispensável uma análise sobre os seus desdobramentos.

O preconceito é apontado como causa da discriminação, ou seja, uma ideia formada sem conhecimento ou ponderação dos fatos, assim age como uma fonte geradora da discriminação, pois é a partir dele que surgiram diversas práticas discriminatórias.

Barros (2016, p. 739), declara que a discriminação contra a mulher reflete a cultural, nesse sentido:

a discriminação contra a mulher possui vinculação com conceitos relativos à vida familiar e social. É fruto de uma inferioridade presumida advinda, muitas vezes, de mitos e crenças, como também de outras considerações arbitrárias, que serão analisadas em seguida. A título de exemplo, existem, particularmente, distinções que limitam as possibilidades de contratação e conservação do emprego da mulher casada. Mesmo os pensadores que comungavam com os ideais preconizados pela Revolução Francesa, cujo lema era a liberdade, a igualdade e a fraternidade, não reconheceram a igualdade entre homens e mulheres.

Segundo Lopes(2000, p. 7-8):

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo internacional encarregado de elaborar instrumentos referentes aos direitos humanos fundamentais do trabalhador, dedica ao tema discriminação, além de outros instrumentos, duas importantes convenções: 1) a Convenção nº 100, de 1951, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor; 2) a Convenção nº 111, de 1958, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão.

As Constituições de praticamente todos os países civilizados consagram o direito à igualdade dentre os direitos fundamentais dos cidadãos, repudiando a discriminação e os privilégios.

A Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 1958, em seu artigo 1º, define discriminação, *in verbis*:

1. Para fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de

empregados e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2 As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação;

3 Para fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego. (OIT, 1958)

Barros (2016, p. 739) assim, conclui, “[...] portanto, que a discriminação funda-se em fatores de cunho psicossocial, educacional ou econômico daí a dificuldade de eliminá-la.” Definido o conceito, avança-se para algumas das diferentes formas de discriminação assumidas pela discriminação por meio da doutrina.

2.3.2.1 *Discriminação direta e indireta*

Sobre a classificação direta e indireta da discriminação, Barros (2016, p. 735), assim se posiciona: “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.”

Na forma direta, a discriminação é aberta, explícita, ou seja, são as normas ou ações propostas no intuito de rotular o diferente ou mesmo excluir a outra parte de certos direitos, como exemplo tem os cidadãos da raça negra, que no século passado, eram proibidos de beber água em bebedouros públicos, bem como de usarem os mesmos banheiros que os brancos.

Quanto exemplo da discriminação indireta Barros (2016, p. 735), assim declara:

[...] São consideradas como discriminação indireta medidas ou práticas que excluem maior número de mulheres (ou homens) como exigência de requisitos de altura, peso, idade, provas físicas, quando a atividade não necessita desses requisitos e também critérios subjetivos como agressividade e capacidade de liderança.

Nesse contexto, no que se refere à diferença entre discriminação direta e indireta, Neto (2006, s.p) dispõe:

Na forma direta, a discriminação é explícita, pois plenamente verificada a partir da análise do conteúdo do ato discriminatório. A discriminação indireta, por sua vez, é criação do direito norte-americano, baseada na teoria do impacto desproporcional [...]. Esta modalidade se dá através de medidas legislativas, administrativas ou empresariais, cujo conteúdo, pressupondo uma situação preexistente de desigualdade, acentua ou mantém tal quadro de injustiça, ao passo que o efeito discriminatório da aplicação da medida prejudica de maneira desproporcional determinados grupos ou pessoas.

Quanto à forma indireta, trata-se de normas e regras veladas, que a primeira vista parecem neutras ou inofensivas, mas que na realidade não são e trazem enormes consequências que afetam os direitos das pessoas. Como exemplo tem-se o fator da boa aparência.

2.3.2.2 Discriminação negativa ou positiva

O Direito do Trabalho ao identificar a discriminação sistemática, associou-se a estratégia de criar desigualdades para que haja compensação frente a outras desigualdades para haver um equilíbrio, ou seja, o Direito do trabalho tem por fim o reconhecimento do direito à diferença.

Nesse sentido, a doutrina começou a fazer uma distinção entre a discriminação positiva e negativa. Na forma negativa, é a negação do exercício do direito das pessoas, um grupo de indivíduos específicos considera-se superior a outro, não se levando em conta as diferenças reais. Associa-se um destino baseado em alguma característica que não se escolhe, mas que os outros as incutem como uma espécie de estigma, como ocorre com as mulheres, negros, pessoas portadoras de deficiência, constantemente, constituindo assim um fator de segregação, e está em plena divergência com os princípios e objetivos da CR/88, sendo ilícita e condenável.

No que concerne à discriminação, Barros (2016, p. 735) assim pondera:

Não constitui discriminação a diferença de tratamento baseada em religião, convicções pessoais, se estas últimas constituem requisito essencial ao desenvolvimento da atividade profissional, tendo em conta a sua natureza e ao contexto em que ela venha espelhada.

Já a discriminação positiva que é o oposto do ato negativo de discriminar, conceitua-se como instituto jurídico que busca estratégias, iniciativa ou política por meio de adequada tipificação, trazer a equiparação social ao estabelecer garantias a alguns segmentos sociais que, por razões sociológicas, culturais ou mesmo históricas foram excluídos de direitos básicos, ou seja, busca favorecer quem é discriminado, neutralizando os efeitos da desigualdade social, com o fim de criar iguais oportunidades.

A discriminação positiva fez nascer as ações afirmativas que por meio de um tratamento preferencial de inclusão, busca a promoção de mudanças efetivas nas estruturas sociais.

2.4 Discriminações nas relações de emprego

As questões concernentes à discriminação constituem assunto em diversos seguimentos em nossa República, seja no executivo, legislativo, assim como o é no judiciário, e é uma problemática que tem trazido também o Direito do Trabalho para um necessário combate, pois conforme Viana (2000, p. 271) “a Justiça discrimina, do mesmo modo que a lei discrimina, o processo discrimina, o Estado discrimina, a sociedade discrimina. O próprio Juiz, pessoalmente, discrimina, e o faz quase sempre sem saber, sem sentir e, por isso, sem querer.”

A discriminação nas relações de trabalho sempre existiu, no entanto, hoje são mais perceptíveis do que há décadas atrás, e tem-se tornado um grande impasse para o nosso século.

Quanto à discriminação nas relações de emprego, Barros (2016, p. 739), diz:

A discriminação é difícil de ser comprovada porque ela nunca é ostensiva, mas dissimulada, camuflada. E no âmbito do Direito do trabalho esse fato se agrava porque os atos resilitórios se baseiam no direito potestativo, não sendo exigido do empregador que motive a dispensa.

No mercado de trabalho, a discriminação pode ser praticada em várias fases, podendo ocorrer na fase pré-contratual, ou seja, aquela que antecede à contratação, mesmo que não haja ainda relação contratual, onde diversas práticas no processo de seleção podem configurar atos discriminatórios. Como exemplo, tem-se a divulgação de editais, anúncios de emprego fazendo menção a sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do trabalhador. Observa-se casos onde é exigido da trabalhadora mulher laudo ou atestado comprovando se está ou não grávida, o que é proibido.

Quanto à fase contratual compreende o período entre a data de admissão até a dispensa do trabalhador. Como exemplo de discriminação, verifica-se casos em que a empresa rebaixa o empregado de seu cargo ou função, bem como o controle e fiscalização de forma abusiva, como a instalação de câmeras no banheiro, revistas íntimas, o assédio moral e sexual que ocorre na maioria das vezes, nesta fase.

Outra fase importante trata-se da dispensa do trabalhador e a discriminação ocorre, por exemplo, quando o empregador o dispensa em razão de doença ou, no caso da mulher, por estar grávida ou constiur matrimônio. Já na fase pós-contratual, que se dá depois da dispensa do trabalhador, o empregador também pode agir com discriminação, quando a empresa realiza a propagação de informações que desabonem o trabalhador.

Existem diferentes formas de discriminação, além da discriminação por motivo de sexo ou de raça, sendo algumas delas previstas em diferentes dispositivos, como na Constituição, na CLT ou mesmo em leis esparsas. Então, estando a sociedade em constante transformação, seja pelas razões históricas e culturais, o legislador precisa estar sempre atento à concepção de normas de proteção ao trabalho.

2.4.1 Discriminação da mulher nas relações de trabalho

De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, representam mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, percebem rendimentos menores do que o dos homens. A discriminação de gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições do trabalho. (DIEESE, 2013, p.1)

No Brasil, as mulheres são maioria da população, passaram a viver mais, têm tido menos filhos, ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho e, atualmente, são responsáveis pelo sustento de 37, 3% das famílias. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2013, indicam que viviam no Brasil 103, 5 milhões de mulheres, o equivalente a 51,4% da população. (DIEESE, 2013, p.1).

De acordo com dados do IBGE em 1950, apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas, e partir daí a participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA)²⁰ vem crescendo de forma constante e significativa.

O trabalho feminino, em termos de mercado de trabalho, necessita de uma visão mais significativa, pois,

de um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina na População Economicamente Ativa (PEA), de outro, a qualidade

²⁰População Economicamente Ativa (PEA): composta pelas pessoas de 10 a 65 anos de idade que foram classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa do IBGE.

do trabalho feminino. De um lado, a conquista dos bons empregos, o acesso a carreiras que antes eram ocupadas apenas pelos homens e a ocupação de postos de gerência e diretoria por parte das trabalhadoras mais escolarizadas; de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais. No que diz respeito ao perfil dessas mulheres, de um lado, elas são mais velhas, casadas e mães – o que evidencia uma nova identidade feminina voltada tanto para o trabalho quanto para a família. De outro lado, permanece a responsabilidade pelas atividades dentro de casa e pelos cuidados com os filhos e demais parentes, mostrando uma continuidade de modelos familiares tradicionais, que provoca uma sobrecarga para as novas trabalhadoras, sobretudo para as mães de crianças pequenas (BRUSCHINI *et al*, 2011, p. 144).

Houve uma evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho e a diminuição continuada da diferença entre homens e mulheres na PEA, contudo essa diferença acontece também nos salários recebidos, postos de trabalho, desemprego, trabalhos precários e desregulamentados.

Nesse sentido, assim pondera COUTINHO (2006, p. 22):

Nos ambientes de trabalho onde as mulheres são maioria, o fato de serem comandadas por homens é, muitas vezes, provocador de situações que espelham as diferenças de papéis assumidas pelos sexos. Enquanto os encargos de família não atrapalham o trabalho masculino, a maternidade e as responsabilidades familiares são fonte de condutas discriminatórias contra a mulher trabalhadora, hoje conhecida como assédio moral laboral, que vão afetar sua permanência no emprego.

Gráfico 1- Participação na PEA, por gênero no Brasil(1950 a 2010)



Fonte: Censos Demográficos do IBGE – 1950 a 2010

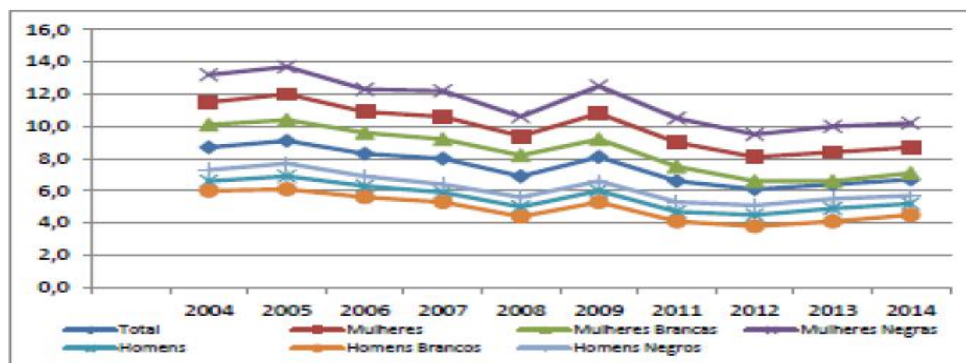
Fonte: IBGE (2013)

Conforme dados dos Censos Demográficos do IBGE, apontam que, em 1950, apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas. A partir de então, a

participação das mulheres na PEA vem crescendo significativamente e de forma constante. Referidos dados censitários demonstram a evolução da participação feminina no mercado de trabalho e a redução contínua da diferença entre homens e mulheres na PEA, no período entre 1950 e 2010. A participação masculina na PEA passou de 80,8% para 67,1%, ao passo que a participação feminina mais que triplicou, saltando de 13,6% para 49,9% (ANDRADE²¹, p. 9).

A discriminação da mulher no mercado de trabalho acontece por diversas razões, mas há três motivos importantes para se ressaltar, o primeiro deles seria a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, onde encontra mais dificuldade do que o homem de arrumar emprego e quando são demitidas, costumam ficarem períodos longos sem ter uma colocação; a vulnerabilidade na inserção devido as dificuldades que as mulheres encontram para entrar no mercado de trabalho, até mesmo por causa flexibilização do trabalho, que reflete no emprego obtido, muitas vezes sem carteira assinada, que aumenta consideravelmente devido ao contexto que vivemos atualmente e ainda a desigualdade na remuneração, bem como no desemprego. As mulheres aparecem no topo das taxas de desocupação quando comparadas aos homens e quando negras, estão mais suscetíveis ao desemprego.

Gráfico 2- Taxa de desemprego da população do Brasil por sexo/cor (2004 a 2014):
Taxa de desocupação da população com 16 anos de idade ou mais, por sexo e cor/raça.



Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Fonte: IPEA (2016)

As mulheres aparecem no topo das taxas de desocupação quando comparadas aos segmentos masculinos, merecendo especial destaque as mulheres negras (10,2%), mais suscetíveis ao

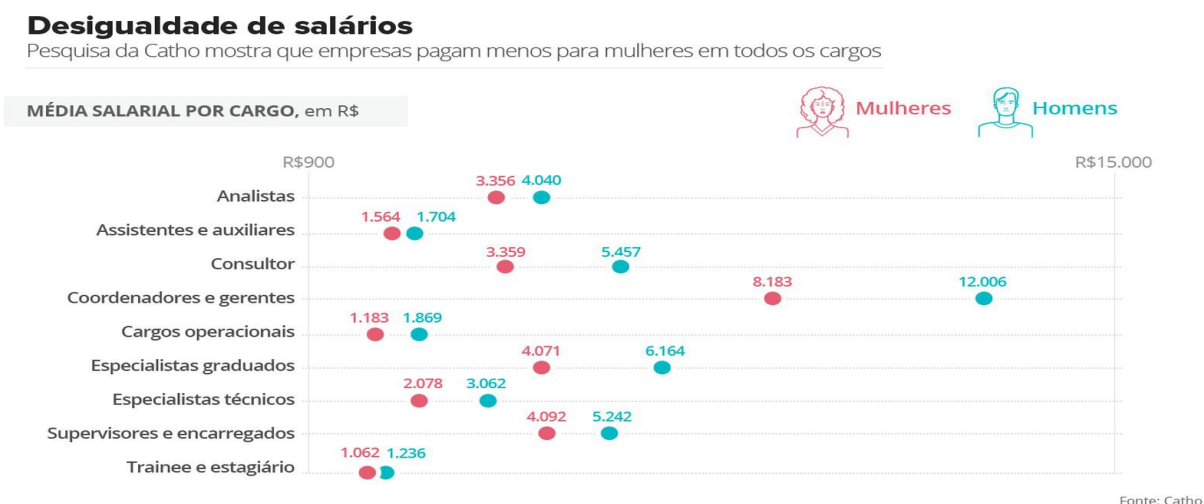
²¹Tânia Andrade é Consultora Legislativa da Área V Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

desemprego. Apenas a título de comparação, os homens brancos possuíam em 2014 taxa de desocupação de 4,5%, ilustrando a disparidade de gênero e raça que ainda atravessa as relações de trabalho. (IPEA, 2016, p.9-10)

De acordo com levantamento feito pela Catho, que é um site brasileiro de classificados de empregos, com o objetivo principal de facilitar contratação, anualmente, mais de milhão de profissionais utilizam a Catho e tem acesso a 1,8 milhão de vagas publicadas por cerca de 95 mil empresas, divulgada em 07 de março de 2017, as mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, conforme avaliação em 8 funções, de estagiários a gerentes. A maior diferença é no cargo de consultor, no qual os homens ganham 62,5% a mais do que as mulheres. Para cargos operacionais, a diferença entre os salários chega a 58%, e para especialista graduado é de 51,4%. Completam o ranking: especialista técnico (47,3%), coordenação, gerência e diretoria (46,7%), supervisor e encarregado (28,1%), analista (20,4%), trainee e estagiário (16,4%) e assistente e auxiliar (9%). (KOMETANI²², 2017, s.p)

De acordo com o gráfico 3, abaixo apresentado, as empresas pagam menos às mulheres em todos os cargos:

Gráfico 3- Desigualdade de salários



Fonte: (KOMETANI, 2017, s.p)

Essa disparidade entre os gêneros também pode ser observada na análise da renda da população. Os dados do IBGE mostram que a renda média nacional do brasileiro é de

²²Pâmela Kometani é Jornalista,(inclusive do G1), e especialista em comunicação e mkt digital.

R\$ 2.043, mas os homens continuam recebendo mais. Enquanto eles ganham, em média, R\$ 2.251, elas recebem R\$ 1.762 (diferença de R\$ 489). (KOMETANI, 2017, s.p)

Gráfico 4- Levantamento de salários por área de atuação



Fonte: Catho



Infográfico elaborado em: 01/03/2017

Fonte: (KOMETANI, 2017, s.p)

Pelo que se vê, há uma diferença de 70%, que pode estar nas escolhas ocupacionais, exemplo claro quando se observa que há mais médicos homens do que enfermeiros homens. A quantidade de cargos gerenciais, por exemplo, é menor entre as mulheres. Ainda em 2017, a diferença é gritante, conforme coordenador do IBGE. (KOMETANI, 2017, s.p.)

Concerente à pesquisa mencionada alhures, os homens têm salários mais altos em 25 carreiras e as mulheres só recebem mais em três. As diferenças salariais entre homens e mulheres podem chegar a 116,4% na área de idiomas e cursos vestibulares, segundo a pesquisa. Na área de idiomas e cursos vestibulares, a média de salário dos homens é de R\$ 4.271,95, enquanto a das mulheres é de R\$ 1.973,69. Já no setor de seguros, por exemplo, a diferença salarial chega a 97,7%, com um salário médio de R\$ 5.831,95 para os homens e R\$ 2.950,25 para as mulheres. (KOMETANI, 2017, s.p.)

As mulheres recebem mais apenas nas áreas de academia e esportes, comunicação social e produção de eventos. No setor de esportes, o salário médio é de R\$ 2.810,62 para o sexo feminino e de R\$ 2.007,43 para o sexo masculino. A pesquisa foi feita com 13.161 profissionais. (KOMETANI, 2017, s.p.)

Segundo o Guia Salarial da Hays (grupo global líder em recrutamento especializado, colocando candidatos em cargos permanentes) em 2016, 52% das pessoas tiveram aumento salarial, sendo que a maioria eram homens. (KOMETANI, 2017, s.p.)

Outra importante informação demonstrada pela pesquisa é que as mulheres se demitem mais, buscando equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, além de satisfação profissional. (KOMETANI, 2017, s.p.)

Conforme o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM 2014), é reduzido o número de mulheres em cargos diretivos nos diferentes ramos de atividade econômica, cerca de 36% do total. Os setores agrícola e de construção são os que têm os menores índices de presença feminina em altos cargos. A participação das mulheres é maior nas áreas tidas por “femininas”: 65,6% em educação, saúde e serviços sociais, cerca de 44% no setor de alojamento e alimentação. Quando se agrega o viés racial, verificamos que as mulheres negras são as que têm pior representação. (BRASIL/SPM, 2015, p. 46).

Conforme defende Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO) no Brasil e de acordo com avaliação de seu representante no Brasil, Bojanic²³ (2017, s.p), “as mulheres são responsáveis pela produção de mais da metade dos alimentos consumidos no planeta, contudo seu protagonismo, nem sempre se traduz em acesso justo a direitos e recursos”.

Devido à herança cultural machista acarretaram a entrada tardia das mulheres no mercado de trabalho, que passaram a buscar condições igualitárias a partir das décadas de 1960 e 1970, são diversos os fatores que contribuíram para a desigualdade salarial. A mulher ainda perde espaço no mercado de trabalho, porque algumas empresas acreditam que ela terá menos disponibilidade para o trabalho por causa da família e da casa. (KOMETANI, 2017, s.p.).

Pelo que se vê, a mulher possui um longo e árduo caminho a ser percorrido no sentido de fazer valer os direitos como pessoa, sendo parte importante para o fortalecimento da sociedade.

²³Alan bojanic é representante da Organização das Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação (FAO) no Brasil.

2.4.2 Discriminações por motivos de orientação sexual, idade, estado civil e raça

As discriminações sejam de gênero, raça, estado civil dentre outras, são fatores que determinam incisivamente limitações das possibilidades de acesso e continuidade no emprego, bem como as condições de trabalho, grau de remuneração, incluindo os direitos e a proteção social a ele relacionados.

Na relação juslaboral, o empregador, unilateralmente, muitas vezes, por ato discriminatório, decide não contratar ou extinguir a relação de emprego em razão de sexo, cor, estado civil, estado de gravidez, dentre outras.

A discriminação no mercado de trabalho apresenta várias facetas, quanto a discriminação em razão da orientação sexual, tem seus fundamentos no preconceito contra a homossexualidade, ou seja, contra a atração afetiva e sexual do indivíduo por outra pessoa do mesmo sexo.

Por longos anos a homossexualidade tem sido vista como uma prática reprovável do ponto de vista moral. Na década de 60, na Inglaterra, era vista como uma prática criminosa, também assim era considerado em outros países, contudo, atualmente, observa-se um crescimento do nível de aceitação social e jurídica aos homossexuais, no entanto ainda persistem práticas discriminatórias que impedem o acesso ao emprego ou à ascensão profissional. Sendo comum, também a prática de assédio moral pelos colegas de trabalho ou mesmo pelo empregador.

Já no que se afere à discriminação em razão da idade, outra forma preconceituosa que atinge, principalmente, as mulheres, resulta também em graves obstáculos ao seu acesso e manutenção no emprego.

As empresas, na maioria das vezes, estabelecem um limite de idade desejado como requisito para admissão, quando fora desse padrão estão fora, mesmo que possuam qualidades técnicas exigidas. Tal critério, também é comum como motivador para demissões. Referido preconceito é gerado de uma cultura de enaltecimento do trabalhador jovem, vez que estão mais adaptáveis inovações do mundo do trabalho.

Quanto à discriminação por estado civil, o artigo 7º, inciso XXX²⁴, da CR/88 determina que a discriminação pelo estado civil é violação ao preceito constitucional,

²⁴Dispõe o art. 7º, XXX da CR/88: “[...] proibição de diferença de salários, de exercício de funções de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

sendo a mulher uma das maiores vítimas desse preconceito, vez que ela, quando casada, tem maiores possibilidades para a maternidade.

A discriminação racial é oriunda do preconceito de cor, sendo fundado referido preconceito pelo modelo colonial escravista, que levou o negro a uma situação de inferioridade e marginalização, pois excluía a população negra da vida social, política, bem como do processo produtivo. E a mulher negra é ainda mais atingida pela discriminação racial, sofrendo tripla discriminação no mercado de trabalho (gênero, cor e classe social).

Uma pequena amostra da manutenção dessas barreiras étnicas no ambiente profissional é o baixo índice de negros no comando das grandes companhias do país. Apesar de 55% da população brasileira ser afrodescendente, no quadro de executivos das 500 maiores corporações do Brasil, apenas 4,7% é ocupado por esse público, segundo pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, organização que estimula negócios socialmente sustentáveis.(Seixas e Campos, 2017, s/p)

A legislação trabalhista estabelece vários dispositivos que protegem o trabalhador contra critérios discriminatórios. Um desses dispositivos é o art. 7º da CR/88 que, além de assegurar a igualdade de direitos entre os trabalhadores urbanos e rurais, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, (inc. XXXI²⁵) e proíbe a discriminação entre trabalhos manual, técnico e intelectual (inc. XXXII²⁶).

No tema em questão, não há como separar a discriminação da mulher no mercado de trabalho sem deixar de abarcar a diferença por gênero, pois estão conectados. Assim, a discriminação de gênero no ambiente juslaboral tem origens culturais, de valores conservadores perpetuados ao longo do tempo, que sofreram e sofrem grande influência da religião, sem falar no caráter fisiológico e ainda na maternidade.

3 TRABALHO DA MULHER

²⁵Dispõe o art. 7º, XXXI da CR/88: “[...] proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.”

²⁶Dispõe o art. 7º, XXXII da CR/88: “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.”

A luta da mulher ao longo da história, por igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, passa por uma evolução lenta, contudo, gradual e apesar de ter sofrido uma grande evolução nas últimas décadas nas relações trabalhistas, ainda sofre diversas restrições.

3.1 Evolução do trabalho da mulher

Historicamente, é a partir da década de 1970 pelo contexto de expansão da economia e acelerado processo de industrialização e urbanização, que as mulheres começam a participar do mercado de trabalho mais ativamente, e esse processo continua paulatinamente, mesmo com a expansão feminina pelos diversos setores da economia, ainda não se encontram em equilíbrio se comparadas aos homens no mercado de trabalho.

A evolução dos direitos das mulheres no Brasil é muito recente, conforme se observa os marcos jurídicos, tem-se que somente em 1932, ou seja, há apenas 95 anos atrás, houve a promulgação do novo Código Eleitoral (Decreto nº 21.076) que garantiu o direito de voto às brasileiras.

A trajetória da mulher no mercado de trabalho baseia-se em um conjunto de transformações sejam elas culturais e históricas. O primeiro instrumento de proteção criado para proteger o trabalho da mulher foi o projeto do Código do Trabalho de 1912, que estabelecia a liberdade para se obter emprego, sem a necessidade de outorga marital, a jornada de trabalho de 8 horas. Há 55 anos, em 1962, criou-se o Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121), o qual assegurou que a mulher não precisaria mais de autorização do marido para trabalhar. Anos mais tarde, em 1977, foi sancionada Lei do Divórcio (Lei nº 6.515), a qual regularizou a situação jurídica dos descasados. Foi apenas em 1988, com a Constituição que se incorporou ao ordenamento jurídico, no artigo 5º, inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, efetivando assim a igualdade de gêneros, ao menos no plano formal e jurídico. Ressalta-se ainda que, o órgão máximo do poder Judiciário recebeu sua primeira mulher somente em 14/02/2000, ou seja, há apenas 17 anos, com a posse da Ministra Elen Gracie Northfleet.

Reis e Costa (2014, p. 23), quanto à participação da mulher na esfera pública, assim dispõem:

a partir do trabalho, contribui para a formação de uma identidade social. Sem acesso ao mundo do trabalho, a mulher se vê adstrita ao espaço privado do lar, longe dos espaços de produção e de formação das decisões públicas. Desse modo, sua participação fica limitada às questões de âmbito privado e/ou doméstico. Já ao homem sempre coube desenvolver suas atividades no espaço público, assim como participar ativamente nos processos de produção, contribuindo para o desenvolvimento econômico.

A real ideia da expressão liberdade quanto à mulher veio com a CR/88, por meio de seus dispositivos, e hoje a preocupação com a igualdade de direitos no campo do trabalho é bem relevada pelos juristas, mas as diferenças são muito evidentes.

A sociedade continua vendo o trabalho da mulher como secundário, e o salário como subsidiário, só participando do mercado de trabalho quando consegue conciliar à atividade doméstica. A ocupação do espaço profissional pelas mulheres, principalmente nas últimas décadas mostra uma mudança no perfil do mercado de trabalho e das relações sociais. Historicamente, determinadas profissões, bem como, alguns postos de trabalho eram exercidos por homens.

A ideia da mulher como força de trabalho secundária estrutura-se a partir da separação e hierarquização entre as esferas do público e do privado e da produção e da reprodução. Assim como em torno de uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal ou o único provedor, e a mulher é a responsável principal ou exclusiva pela esfera privada (o cuidado doméstico e familiar), ou, no máximo, uma “provedora secundária”. (OIT BRASIL, 2010, p. 22)

Assim, a discriminação acontece claramente, desde os primórdios das civilizações, e foram com o passar do tempo surgindo direitos básicos e fundamentais para se alcançar a igualdade das mulheres no ambiente juslaboral, que vem, de forma lenta, em alguns pontos conseguido conquistas, contudo são insuficientes. As conquistas alcançadas são reflexos de um passado coberto de injustiças, no entanto ainda são necessárias intensas mudanças para se chegar, se é que é possível, ao ideal de que todos são iguais perante a lei .

3.2 Proteção do trabalho da mulher

Desde sua promulgação, em 1943, na CLT há um capítulo próprio para a proteção do trabalho da mulher, diversas garantias para promoção de sua inserção no mercado de trabalho, lhes conferindo condições especiais de acordo com suas próprias características, inclusive no que se refere à maternidade.

Segundo Delgado (2015, p. 865-866):

A Constituição de 1998, entretanto, firmemente eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho – ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela[...]

Ao lado desse firme comando antidiscriminatório, estipulou a Constituição, em seu art. 7º, XX, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Observa-se que aqui a Constituição permite uma prática diferenciada desde que efetivamente dirigida a proteger (ou ampliar) o mercado de trabalho da mulher.

Serão apontadas algumas das proteções ao trabalho da mulher e suas peculiaridades, para que haja compreensão de como essas normas atendem ao trabalho feminino e como buscam diminuir as desigualdades no ambiente juslaboral.

3.2.1 Duração do trabalho

A duração da jornada de trabalho da mulher é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, conforme estabelece o artigo 7º, XIII da CR/88, o qual dispõe a igualdade com os homens, sendo proibida qualquer espécie de discriminação²⁷.

De acordo com a Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a compensação da jornada será permitida, com acordo entre as partes expresso, acordo coletivo ou estipulado em cláusula coletiva de trabalho. No que tange à prorrogação, à mulher é permitido realizar horas extras, nas mesmas condições que os homens, em qualquer caso.

Com relação aos outros períodos de descanso para as mulheres, são iguais ao dos homens tais como: intervalo interjornada e intrajornada e repouso semanal remunerado.

Para além da jornada de trabalho, em razão da condição física da mulher estabeleceu-se que “ao empregador é vedado empregar a mulher em serviços que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo e 25 quilos para o trabalho ocasional” (art. 390 da CLT).

²⁷Contudo, há apenas uma diferença, quanto à prorrogação do trabalho da mulher, de acordo com o art. 384 da CLT: “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15(quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”, mas que conforme reforma trabalhista a referida proteção pode receber retrocesso.

3.2.2 Salário

Expressamente, foi com o advento da CR/88 que as mulheres adquiriram a proibição com relação á diferença de salário entre o trabalho da mulher e o trabalho do homem, conforme artigo 7º, XXX: “[...] proibição de diferença de salários, de exercícos de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.” (BRASIL, 1988).

O artigo 5º da CLT²⁸ traz em seu bojo a vedação da distinção de salário por meio do sexo, nesse contexto, não podem ser instituídas remunerações diferenciadas, se for dado para isso um critério preconceituoso ou discriminatório.(SAAD, 2004).

A Convenção n. 100 da OIT de 1951, ratificada pelo Brasil, dispõe que o princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor.

Dispõe ainda em seu artigo 1º, sobre a remuneração: “O salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas ou indiretamente, em espécie ou “in natura” pelo e empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último.” (OIT, 1951).

Pelo exposto, nesse sentido Saad (2004, p. 84), assim conceitua o trabalho de igual valor “aquele que apresenta a mesma produtividade e perfeição técnica do empregado paradigma.” Ou seja, necessário haver tais pressupostos para haja a equiparação salarial.

²⁸Dispõe o art. 5 da CLT: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salárioigual, sem distinção de sexo.”

O art. 461 da CLT delinea os requisitos importantes para a equiparação como trabalho como mesmo grau de produtividade e requinte técnico; tarefas idênticas, independente do título do cargo; mesmo empregador na mesma localidade, corresponderá a igual salário independente de sexo. (SAAD, 2004, p. 337)

Tais requisitos não se aplicam se houver quadro de carreira. E conforme Súmula 159 do TST (2005), o substituto que estiver substituindo temporariamente, fará jus a remuneração do titular do cargo, mas quando retornar ao seu cargo voltará a receber seu salário original. Se, contudo, o cargo vagar permanentemente, o empregado que for ocupa-lo não receberá o salário igual de seu antecessor.

3.2.3 Trabalho noturno

No Brasil, na legislação a primeira norma a proteger o direito do trabalho da mulher foi o Decreto n. 21417-A, de 1932, que tinha por escopo garantir um horário para o seu descanso, proibindo-a de exercer trabalho noturno nos estabelecimentos industriais, comerciais, públicos ou particulares, entre o horário de 22 horas às 05 horas do outro dia. Referida norma tinha o intuito de diminuir as longas cansativas jornadas de trabalho que eram feitas pelas mulheres, que já naquela época executavam a dupla jornada, devido ao trabalho doméstico.

Hoje, depois de firmado o princípio da igualdade entre homens e mulheres, não existe mais a restrição para que a mulher realize trabalho noturno, com exceção dos menores de dezoito anos.

3.2.4 Proteção à maternidade

Um dos direitos mais importantes para as mulheres trabalhadoras é o que tem por finalidade a proteção à maternidade, pois o número de mulheres que exercem profissão remunerada cresce consideravelmente, conforme já demonstrado gráfico supramencionado. Nesse sentido, a CR/88 estabeleceu o princípio da igualdade entre homens e mulheres, sendo certo que este direito abrange a condição da mulher no trabalho, devendo esta receber os mesmos direitos e tratamentos que os homens, respeitadas, contudo, as diferenças inerentes à maternidade e à condição física.

No que tange à maternidade, a CR/88 estabeleceu à mulher o direito à licença-gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, custeada pela Previdência Social. A Lei 11.770, de 09 de setembro de 2009, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, ampliou a licença-maternidade para cento e oitenta dias, onde a empresa empregadora deverá participar do programa e a trabalhadora interessada deverá solicitar a ampliação da licença até o primeiro mês após o parto. No período da prorrogação da licença, porém, a trabalhadora fica impedida de exercer qualquer atividade remunerada ou manter o filho em instituições escolares ou creches. O valor pago à trabalhadora no período da prorrogação será integralmente descontado nas parcelas do Imposto de Renda devido pela empresa. Conforme art. 392-A da CLT, acrescentado pela Lei 10.421/2002, as mães adotivas e as mulheres que receberem crianças de até oito anos de idade em guarda judicial também terão direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

O art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), legislação atual, também dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, de acordo com o disposto na Súmula 244 do TST, transcrita “in verbis”:

I-O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

II-Garantia de emprego. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 – inserida em 08.11.2000) (BRASIL, 2012)

Consoante o art. 396 da CLT, é assegurado a trabalhadora o direito ao gozo de dois descansos especiais, de meia hora cada um, até o filho completar seis meses de idade para sua amamentação.

Quanto à empresa que empregar pelo menos trinta mulheres com mais de 16 anos, esta também deverá disponibilizar local apropriado onde seja permitido guardar sob vigilância seus filhos no período da amamentação, devendo ter um local com, no mínimo, um berçário, sala de amamentação, uma cozinha e uma instalação sanitária, em conformidade com o estabelecido no art. 400 da CLT.

Ademais, é assegurado a mulher um repouso semanal remunerado de duas semanas, sem prejuízo do salário, no caso de aborto natural (art. 395).

A proteção à maternidade tem objetivo social, pois não só preserva a mãe e mulher trabalhadora, mas também o seu emprego, a criança, a família, bem como toda a sociedade.

4 PROTEÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER

Observa-se atualmente intensas mudanças no mundo do direito do trabalho, onde as condições de trabalhos se tornam cada vez mais desregulamentas e flexibilizadas, desencadeando assim a precarização dos postos de trabalho, que por sua vez gera uma instabilidade nos empregos, fazendo crescer então os trabalhos informais, com perdas de direitos e garantias trabalhistas, que foram conquistados e construídos, de forma gradativa, na história por meio de luta, suor e sacrifício até mesmo de pessoas.

Por estas razões, devido a essas constantes mudanças as condições de trabalho feminino são as que mais sofrem com este processo de flexibilização, com o aumento do trabalho temporário, jornadas parciais, menores rendimentos, informalidade, sendo inseridas em condições precárias e inseguras, desencadeados pelas desigualdades de gênero.

Busca-se então a superação da condição das mulheres na sociedade, criando então mecanismos para que sejam consolidados os seus direitos efetivamente e o capital não se aproprie da desigualdade existente nas relações juslaborais.

4.1 Ações afirmativas

O aumento das taxas de participação e ocupação das mulheres, a diminuição das suas taxas de informalidade, a melhoria da qualidade do seu emprego, o aumento das suas oportunidades de formação e promoção, a redução das desigualdades de rendimento em relação aos homens são, na atualidade, alguns dos objetivos fundamentais das políticas de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Para atingir esses objetivos, é fundamental avançar na construção de formas mais amigáveis de articulação entre a vida e o trabalho, diminuindo a carga das responsabilidades familiares assumidas de forma unilateral ou exclusiva pelas mulheres, em especial as mais pobres. (OIT, 2010, p. 21)

Diante de realidades sociais, o Estado é compelido a criar medidas especiais, a partir do surgimento de situações que exijam tais estratégias, com fim de eliminar concretamente as desigualdades sociais que são e estão estabelecidas na discriminação e no preconceito. Assim, nascida em 1961, nos Estados Unidos da América, a expressão “ações afirmativas”, por meio da *Executive Order*, nº 10.925, pelo então Presidente da época Kennedy, que tinha a intenção de reprimir as discriminações no mercado de trabalho.

Assim, ações afirmativas foram criadas como medidas de desigualização, com o intuito de aproximar da isonomia substancial, visando corrigir desigualdades históricas e atuais, ou seja, desigualando para igualar, no sentido de promoção de oportunidades a grupos e segmentos sociais em situação desfavorável.

Gomes (2001, p. 6-7), define ações afirmativas como:

Consistem em políticas públicas (e também privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional, de compleição física e situação socioeconômica (adição nossa). Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. De cunho pedagógico e não raramente impregnadas de um caráter de exemplaridade, têm como meta, também, o engendramento de transformações culturais e sociais relevantes, inculcando nos atores sociais a utilidade e a necessidade de observância dos princípios do pluralismo e da diversidade nas mais diversas esferas do convívio humano.

Como termo bem abrangente, a ação afirmativa se baseia num conjunto de estratégias, iniciativas, ações positivas ou políticas, que buscam eliminar os desequilíbrios, até que sejam neutralizados, aplicando o princípio da igualdade por meio de medidas específicas, com a finalidade de eliminar desvantagens relacionadas com sexo, origem, cor, raça, etnia, etc.

A CR/88, Tratados e Convenções Internacionais, aos quais o Brasil é signatário, autorizam e fomentam a criação de políticas e ações afirmativas que visem frear a discriminação, contudo, acabar com a discriminação no ambiente juslaboral, não é apenas, uma busca por um trabalho digno, vai muito mais além, é uma questão relacionada aos direitos humanos, buscando transpor ou remover barreiras que se tornam obstáculos de acesso de certos grupos ao mercado de trabalho, garantindo a igualdade de oportunidade.

Afirma Barros (2016, p. 762), acrescenta que as medidas (ações afirmativas) destinam-se a:

[...] eliminar ou reduzir estereótipos a respeito das funções na sociedade, com prejuízo para as mulheres; incentivar a participação de mulheres em ocupações, em setores mais promissores para a economia e em níveis mais elevados; ajudar as mulheres a adquirirem capacidade profissional adequada, alentar os empregadores para que favoreçam essas postulações; ajustar a organização de trabalho e os horários às necessidades das mulheres; velar para que sejam compartilhadas entre homem e mulher as responsabilidades familiares, profissionais e sociais; favorecer a participação de mulheres nos organismos destinados a decidir sobre a matéria de emprego em geral; cuidar para que a administração pública promova ações afirmativas, principalmente em setores técnicos mais recentes, servindo de exemplo para outros setores, inclusive empresas privadas, onde os interlocutores também deverão introduzir disposições adequadas para promover a igualdade, utilizando-se de orientações, códigos de conduta, etc.

No Brasil as ações afirmativas contam com amparo jurídico das Convenções sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial e contra a Mulher, ambas ratificadas. Observa-se significativas e persistentes desigualdades de gênero, e essa postura positiva tem sido uma forma de superação da igualdade de gênero no mercado de trabalho, contudo depende de uma série de fatores para que as garantias já alcançadas não retrocedam ou mesmo se percam, buscando novas alternativas para se atingir a igualdade no ambiente juslaboral.

4.2 Retrocessos atuais no contexto da tutela à mulher

É gigantesca a distância entre o que se propõe por meio das ações afirmativas e a realidade do ambiente profissional brasileiro, especialmente no que concerne a igualdade de gênero no âmbito juslaboral.

No cenário atual, verifica-se um descompasso, pois as mulheres estão sendo preteridas na política geral e de classe, sendo que ao invés de avanços o Direito do Trabalho vem sendo flexibilizado, criando um dos desafios de maior urgência a ser enfrentado atualmente, revelando um verdadeiro retrocesso aos direitos das mulheres, que estão sendo diminuídos e ainda mais precarizados pela reforma trabalhista aprovada pelo Senado e sancionada pelo Presidente Michel Temer em julho de 2017, com entrada em vigor em novembro da Lei 13.467/17, quei modifica 97 artigos da CLT e 7 artigos de outras normas.

Um dos impactos negativos significativos da reforma será em desfavor da mulher, visto que gestantes e lactantes de trabalhos insalubres, com a modificação do art. 394-A da CLT, há previsão de afastamento desse tipo de trabalho somente que forem considerados em grau máximo, ou seja, para grau mínimo e médio, a empresa terá que apresentar um atestado médico que garanta que não a risco ao bebê nem à mãe, assim ocorrerá a inversão do ônus da prova, pois as mulheres que trabalham em local insalubre em grau mínimo ou médio terão de comprovar que aquele ambiente de trabalho traz riscos à sua saúde e do seu filho. Nesse sentido, as mulheres grávidas poderão trabalhar em local insalubre, que podem fazer mal à saúde, tanto da mãe quanto do bebê, como barulho, calor, frio ou radiação em excesso, desde que seja em grau mínimo ou médio.

Noutro giro, também tem a regra de que os danos morais cobrados por empregadas por possíveis intimidações ou violência sofridas, será proporcional ao salário recebido, o que resta claro, nesse sentido que alguns constrangimentos não são tão relevantes se a empregada recebe um baixo salário, assim, para o empregador será mais acessível e barato assediar mulheres com baixa condição salarial, pois a lei será favorável nesse sentido. Há que ressaltar ademais, outro grande retrocesso que se trata da revogação do art. 384, eliminando para a mulher o conceito de descanso de 15 minutos de intervalo entre a jornada normal e a jornada que será realizada por meio das horas suplementares.

As mulheres ainda estão no alvo do governo, mas não de uma forma positiva, mas sim, negativa, com a proposta de reforma da Previdência e da Assistência enviada pelo Executivo ao Congresso Nacional, na forma da PEC 287, e tem entre os propósitos a retificação de “distorções e inconsistências do atual modelo”, elaborando regras únicas de acesso à aposentadoria para todos os trabalhadores. A proposta, se aprovada, tem o intuito de acabar com o princípio da solidariedade social, e as mulheres serão o foco e mais atingidas ao invalidar o direito concedido às mulheres de se aposentarem cinco anos mais cedo do que os homens e, ao mesmo tempo, estender o tempo mínimo de contribuição. Referida PEC (287), desconsidera claramente as desigualdades de gênero que ainda continuam fazendo parte do mercado de trabalho, das relações familiares e políticas públicas no Brasil.

Há o retrocesso social, quando o Estado descaracteriza a mulher, deixando de observar situações de desigualdade. Conforme pesquisa divulgada este ano pelo

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), cujo estudo é feito com base em séries históricas de 1995 a 2015 da PNAD do IBGE as mulheres trabalham, em média, 7,5 horas a mais que os homens por semana devido à dupla jornada, que inclui tarefas domésticas e trabalho remunerado, apesar da taxa de escolaridade das mulheres serem a mais alta, a jornada também é. Em relação às atividades não remuneradas a proporção se manteve quase inalterada ao longo de 20 anos: mais de 90% das mulheres declararam realizar atividades domésticas; os homens em torno de 50%. A responsabilidade feminina pelo trabalho de cuidado ainda continua impedindo que muitas mulheres entrem no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, aquelas que entram no mercado continuam respondendo pelas tarefas de cuidado, tarefas domésticas. Isso faz com que tenhamos dupla jornada de trabalho. (VERDÉLIO²⁹, 2017, s.p.).

O retrocesso social, com a flexibilização e desregulamentação de direitos laborais, que é um verdadeiro patrimônio jurídico conquistado pelas pessoas, prejudica o desenvolvimento da sociedade, gerando insegurança jurídica que atinge de forma impactante as mulheres, sendo certo que os seus direitos laborais são de natureza fundamental, e significa o distanciamento do Estado dos direitos sociais básicos, e referidos impactos dessas medidas só serão notados em longo prazo.

Nesse sentido, assim se posiciona Barroso (2001, p. 158-159):

Nessa ordem de ideias, uma lei posterior não pode extinguir um direito ou uma garantia, especialmente os de cunho social, sob pena de promover um retrocesso abolindo um direito fundado na Constituição. O que veda é o ataque à efetividade da norma, que foi alcançada a partir de sua regulamentação. Assim, por exemplo, se o legislador infraconstitucional deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito que dependia de sua intermediação, não poderá simplesmente revogar o ato legislativo, fazendo a situação voltar ao estado de omissão legislativa anterior.

Conforme relatório do Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para Agenda 2030 sobre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), este deixa claro o retrocesso das políticas que buscam a redução das desigualdades, em especial a desigualdade de gênero, analisada no relatório no âmbito do Objetivo 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas).

O Brasil é signatário dos principais instrumentos internacionais, instituiu o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, introduziu leis que criminalizam a

²⁹Andréia Verdelho é Jornalista da empresa EBC - Empresa Brasil de Comunicação

violência de gênero e criou redes de prevenção, apoio e investigação. Segundo o relatório, as dificuldades ainda são imensas, como desde 2015, organismos dedicados à garantia dos direitos das mulheres foram extintos ou perderam autonomia. Recursos destinados ao fortalecimento das mulheres na agricultura familiar e agroecologia sofreram comprometimento, e o ministério antes responsável pela execução destas políticas foi extinto. (G.T.S.C.³⁰, 2017, p 87-88).

O Brasil ocupa a quinta posição global em número de homicídios de mulheres (que é mais expressivo e cresce entre as mulheres negras), é o quarto lugar em números absolutos de mulheres casadas até a idade de 15 anos e é o que mais mata mulheres transexuais e travestis. Mesmo assim, têm ocorrido cortes nas políticas de combate à desigualdade e violência, como mostram o quadro abaixo. (G.T.S.C., 2017, p 87-88).

Gráfico 5 – Valor Autorizado para gastos no orçamento nas políticas para as mulheres (2016/2017)



Fonte: ODS (Luz da agenda 2030)

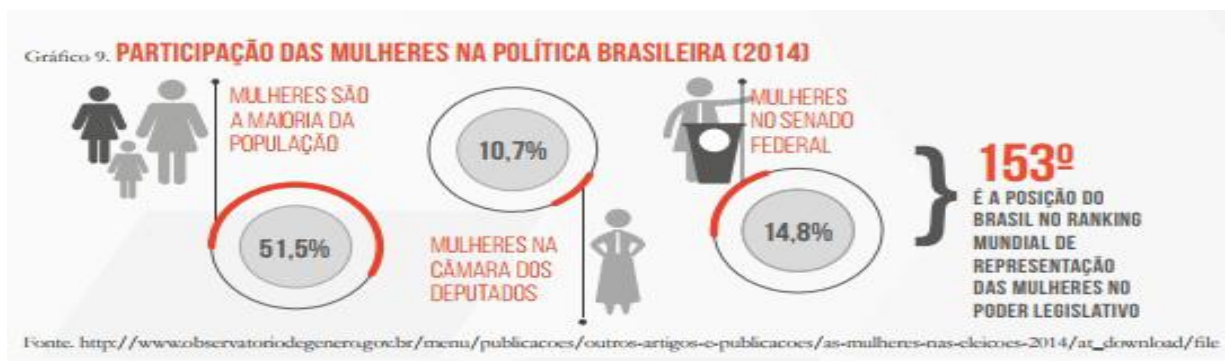
As mulheres 90% delas realizam trabalhos domésticos e de cuidado não remunerado, enquanto apenas cerca de metade dos homens faz o mesmo. As meninas e mulheres arcam desproporcionalmente com o ônus de suprir carências de infraestrutura e serviços públicos que, por sua vez, contribuem para que elas percam oportunidades de educação, saúde, trabalho, descanso, lazer, reprodução e participação política. Por fim, a educação é apontada como a estratégia mais eficaz para promover a equidade de gênero, mas iniciativas legislativas nas três esferas têm eliminado a discussão dos temas gênero e diversidade sexual do espaço escolar, alguns dos quais responsabilizam criminalmente professoras(es) que o

³⁰Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para Agenda 2030 – GTSC é composto de organizações não governamentais, movimentos sociais, fóruns e fundações brasileiras

façam. Em abril deste ano, o Ministério da Educação, por iniciativa própria, eliminou os termos identidade de gênero e orientação sexual da Base Nacional Comum Curricular. (G.T.S.C., 2017, p 88).

O Brasil ainda não alcançou paridade de gênero na política, tanto no Poder Executivo quanto no Poder Legislativo. Há uma arraigada sub-representação das mulheres nos espaços de poder em geral, dos quais não destoam aqueles alcançados a partir de processos eletivos. A sub-representação não se resume às mulheres, há outras minorias políticas, como a população negra, por exemplo, também se enquadram neste contexto. Nas eleições de 2014, 72,1% das pessoas eleitas para a Câmara dos Deputados eram homens brancos . As mulheres são a maioria da população brasileira (51,5%) , mas ocupam apenas 10,7% das cadeiras da Câmara de Deputados das 14,8% das vagas do Senado Federal. Estas taxas, conforme estudo da União Inter-Parlamentar, colocam o Brasil na 153ª posição, entre 190 países, do ranking mundial de representação das mulheres no Poder Legislativo. A taxa brasileira é bem inferior às globais, de 23,8% para a Câmara dos Deputados e 22,8% para o Senado. Quando a comparação é restrita às Américas, o baixo desempenho brasileiro ainda mais é evidente, visto que as médias regionais são um pouco mais altas que as globais, de 28,2% para a Câmara e 27,5% para o Senado. O desempenho brasileiro é tão baixo que os indicadores são inferiores aos da África Subsaariana e dos Países Árabes, regiões que detêm indicadores refratários à igualdade de condições entre homens e mulheres.(G.T.S.C., 2017, p 100).

Gráfico 6 – Participação das mulheres na política brasileira (2014)



Fonte: ODS (Luz da agenda 2030)

Enfim, observa-se que mesmo com a existência das ações afirmativas que preveem garantias em favor das mulheres acolhidas nos princípios da igualdade e da dignidade humana, que geram a minimização de entraves da desigualdade e do preconceito, na prática, o processo de inclusão das mulheres em um mercado de trabalho igualitário, ainda é lento e sofre atualmente rasteiras até mesmo do próprio governo que teria o dever de institucionalizar meios para se formar uma sociedade mais equânime.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

[...] o que foi construído historicamente pode também ser historicamente desconstruído. [...] Mais e mais homens e mulheres são definidas não a partir de seu sexo biológico ou fator cultural, mas a partir do fato de serem pessoas. Entendemos aqui por pessoa todo aquele ou aquela que se sente dono de si e que exercita a liberdade para plasmar a própria vida. A capacidade de autoprodução em liberdade (autopoiesis) é a suprema dignidade do ser humano que não deve ser negada a ninguém. (BOFF, 2002, s.p.)

Destaca-se ao longo da própria história do Brasil a importância do trabalho da mulher e o seu papel na sociedade como pessoa no sentido pleno da palavra, sendo certo que o tema da igualdade e da não discriminação se encontra na origem do próprio Direito do Trabalho, pois a própria relação juslaboral já enfrenta arbitrariedades e quando somadas a um fator discriminatório torna-se mais violenta. Quando se fala da importância da mulher, fala-se também da importância da criança, da família, que está intrinsecamente ligado à importância dos homens.

Tenta-se combater a desigualdade de gênero, mas na prática as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda são significativas. As mulheres ainda enfrentam a jornada dupla de trabalho, discriminação e violência, ocupando em grande parte, trabalhos menos valorizados socialmente do que os homens.

O objetivo do presente trabalho tratou de discutir as barreiras e estigmas ainda enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho e ao final conclui-se que as mulheres são particularmente atingidas pela precarização social e do trabalho, em razão das modalidades singulares de aplicação da flexibilidade do trabalho, que muitas vezes considera, tão somente, a diferença biológica. Há um desenvolvimento contingente do trabalho parcial em um lapso de tempo curto, que provoca insegurança no emprego, carreira e renda, em que a maior parte das mulheres está

inserida, ocupando empregos precários, informais e instáveis, desqualificando consideravelmente a mulher trabalhadora brasileira, que enfrenta hoje a maior diferença salarial em relação aos homens do mundo todo.

Deste modo, vê-se que apesar da CR/88 expressar claro em seus artigos que há igualdade perante a lei, bem como a CLT e leis esparsas, persistirem na proteção aos direitos da mulher, como o limite a força física na prestação dos serviços, devido às suas peculiaridades físicas, bem como a licença à maternidade, tais tutelas sozinhas são inefetivas, pois a realidade se mostra contrária em nossa sociedade atual, pois há a dupla carga de trabalho, as imposições da sociedade, responsabilidades que ainda pesam sobre o ombro da mulher.

A discriminação da mulher no ambiente juslaboral está imersa no emaranhado das relações sociais embasada em conflitos e contradições, de origens culturais, construída em padrões conservadores ligados ao passado. Contudo, é necessário aprofundar ainda mais a proteção do mercado de trabalho da mulher para o real desenvolvimento do princípio da igualdade de oportunidades, que gerará uma ideal distribuição dos bens materiais e imateriais necessários para se alcançar o conceito de vida digna. E ainda, associa-se a necessidade de desenvolver um modelo político que permita a representação igualitária e equitativa de todos aqueles que fazem parte da sociedade: os homens e as mulheres.

Imperioso observar que o Brasil se constitui enquanto Estado Democrático, o que não combina com a discriminação, muito menos com o preconceito. Para implementação efetiva, de acesso a todos, necessário se faz buscar novos caminhos para se descobrir o direito e não apenas a letra da lei, por meio da conscientização das pessoas sobre o papel que exercem. Enquanto possibilidade de resolução de erradicação da exclusão e discriminação da mulher, o primeiro passo esbarra na consciência das diferenças e multiplicidades sociais e um respeito pela dignidade e pelo ser humano que nasce por meio da educação que é uma ferramenta poderosa, que somente é possível por meio de políticas públicas e uma economia de mercado acessível a todos, preocupando-se sempre em analisar as diferenças culturais, sociais, políticas, jurídicas e econômicas.

Muito embora se viva em uma sociedade machista e sexista, em que não há motivos técnicos para se justificar a discriminação, os direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres são resultado de muita opressão, luta, e até mesmo

vida de muitas delas, as mulheres podem, querem e merecem serem mulheres, não piores, nem melhores, apenas mulheres, pois é na mulher que a vida começa, então é com ela que a vida e a sociedade poderá desenvolver-se.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Tânia. *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?* Disponível em: <http://www.2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-técnicas/aereas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>. Acesso em 30 de out. 2017.
- ARENDT, Hannah. *As origens do Totalitarismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.
- ATALIBA, Geraldo. *República e Constituição*. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 2001.
- BARBOSA, Jéssica. *O que a reforma trabalhista tem a ver com as mulheres?*. Disponível em: <<http://actionaid.org.br/notícia/o-que-reforma-trabalhista-tem-ver-com-as-mulheres>> Acesso em: 30 de out. de 2017.
- BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. rev., São Paulo, 2016.
- _____. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*. in: *Discriminação*. Coords. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. São Paulo: LTr, 2002.
- BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004
- _____, Luís Roberto. *O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas: Limites de Possibilidades da Constituição Brasileira*. 5 ed. Rio de Janeiro: Renovar 2001.
- SEIXAS Beatriz; CAMPOS Mikaella. *Mercado de trabalho ainda discrimina os negros*. Números revelam desigualdade e preconceito no ambiente profissional. Disponível em: <<https://www.gazetaonline.com.br/noticias/economia/2017/04/mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-os-negros-1014049877.html>> Acesso em 12 de dez. de 2017.
- BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BOFF, Leonardo. *Feminino-masculino: Uma nova consciência para o encontro das diferenças*. Rio de Janeiro. Record, 2002.
- BOJANIC, Alan. *Empoderamento das mulheres é requisito para o fim da fome*. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/empoderamento-das-mulheres-e-requisito-para-o-fim-da-fome-defende-fao/>> Acesso em 18 de nov. de 2017.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04 de maio 2017.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *A saúde do trabalhador como fator de discriminação no trabalho*. Revista Justiça do Trabalho, n. 245, maio/2014. Disponível em: < <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/104.htm>>. Acesso em 15 de out. de 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr 2015.

_____. *Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho*. in Revista de Direito do Trabalho-RDT, p. 113, 2012.

_____. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4 . ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. *Proteções contra discriminação na relação de emprego*. In: *Discriminação*. Coords. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. São Paulo: LTr, 2002.

DIEESE. *A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos*. Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED):n Boletim de março de 2013. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf>>. Acesso em 14 de out de 2017.

_____. *As mulheres na mira da reforma da Presidência*. Nota Técnica. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/nota_tecnica/2017/notatec171Mulher.Previdencia.pdf&Jc=pt_BR&s=1509376782&sig=ANTY-L1V8DTGdqE9dKQ-M.p+TGrKG1-uw>. Acesso em 30 de out 2017.

DOBLER, Juliano. *Os princípios constitucionais*. Traça uma breve menção à importância de nossos princípios constitucionais que dão base ao ordenamento jurídico brasileiro Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3597/os-Principios-Constucionais>>. Acesso em 22 de ago 2017.

ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. *Conceitos de Princípios Constitucionais*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1999.

FAGUNDES, Seabra *apud* DA SILVA, José Afonso, *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 11 ed. São Paulo: Malheiros, 1996, p. 210-212

FERRAZ. Fernando Basto. *Princípio constitucional da igualdade*. São Paulo, Revista LTR 69-10, 2005.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social*. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GTSC – Grupo de Trabalho da Sociedade Civil. *Relatório Luz da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável*. Objetivo 5: igualdade de gênero. [s.l.], 2017. Relatório.

Disponível em: < <https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2017/10/relatorio-luz-completo.pdf>> Acesso em: 16 de nov. 2017.

GURGEL, Yara Maria Pereira. *Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação*. São Paulo: LTr, 2010.

HACK, Érico. *Direito Constitucional: conceitos, fundamentos e princípios básicos*. Curitiba: Xibpex, 2008.

IBGE. *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Pesquisa Mensal de Emprego (PME)*: 2008. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em 30 de set 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Joberto de Quadros Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003, p. 104.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos*. São Paulo: Martin Claret, 2006.

KOMETANI, Pâmela. *Mulheres Ganham Menos Do Que Os Homens Em Todos Os Cargos*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>./> Acesso em 08 de mar.2017.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquemático: Igualdade Formal e Material*. São Paulo: Saraiva, 2010.

LOPES, Otávio Brito. *A questão da discriminação no trabalho*. Revista Jurídica Virtual, Brasília, v. 2, n. 17, p. 1-8, out. 2000. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi6h-LS8dbJAhVLI5AKHcxbCTcQFggcMAA&url=https%3A%2F%2Frevistajuridica.presidencia.gov.br%2Ffojs_saj%2Findex.php%2Fsaj%2Farticle%2Fdownload%2F981%2F966&usq=AFQjCNG8j5xrm010rTsDH7TTU20wMmp_dg&sig2=sGNg1sP7EhRfgZzsD4gRAw&bvm=bv.109910813,d.Y2I>. Acesso em: 15 de out. 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da Igualdade*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MOEHLECKE, Sabrina. POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UFSC. *O que são ações afirmativas?* Disponível em: < <http://acoes-afirmativas.ufsc.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/>>. Acesso em 01 maio 2017.

MORAES, Maria Celina Bodin de (Coord.). *Princípios do Direito Civil Contemporâneo*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho. História e Teoria Geral do Direito do Trabalho Relações Individuais e Coletivas do Trabalho*. 26. ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

OBSERVATÓRIO SOCIAL. *A mulher no Mercado de Trabalho*. Em Revista, Santa Catarina, ano 2, n. 5, p. 05-70, março 2004.

OIT BRASIL. *Convenções ratificadas pelo Brasil*. Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 15 de nov. 2017.

OIT BRASIL. *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010, 216 p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf>. Acesso em 26 de out. 2017.

OIT. *Mulheres no trabalho: tendências 2016* - sumário. Genebra: OIT, 2016. 13p. Disponível em:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dco mm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em 27 de out. 2017.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. *O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho*. In: Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8950>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em 19 de nov. 2017

O QUE SÃO AS AÇÕES AFIRMATIVAS. *Definições sobre o conceito de ações afirmativas e sua aplicação no âmbito da UFRGS*. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/acoes-afirmativas/o-que-sao>. Acesso em 01 de maio 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Promovendo trabalho decente*. Disponível em:<www.oitbrasil.org.br/content/apresentação>. Acesso em 01 de maio 2017.

PLETI, Ricardo Padovini. *O direito da personalidade e o princípio da dignidade da pessoa humana*. Estudo na perspectiva civil-constitucional. Disponível em: <<http://jus.com.br/amp/artigos/18968/4>>. Acesso em 10 de set. 2017.

PORTAL OIT BRASIL. *Mais mulheres optam por trabalhar, mas igualdade de gênero no trabalho ainda está longe*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/mais-mulheres-optam-por-trabalhar-mas-igualdade-de-g%C3%AAnero-no-trabalho-ainda-est%C3%A1-longe>>. Publicado em 8/3/2010>. Acesso em 10 de out. 2017.

PORTO, Noemia. *Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero*. in: Caderno Jurídico do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Brasília, vol. 3, nº 5, set/out 2009. Disponível em: <<http://seer.trt10.jus.br/index.php/Caderno-Juridico/article/view/28/25>>. Acesso em 01 de maio 2017

REIS, Suzéte da Silva; COSTA, Marli Marlene Moraes da. *Trabalho, educação & gênero. Desafios e perspectivas da inserção da mulher no mercado de trabalho no século XXI*. Curitiba: Multideia, 2014.

RENAUT, Luiz Otávio Linhares (Coord.), VIANA, Márcio Túlio, CANTELLI (Coord.), Paula Oliveira Júnia Lessa (Coord). *Discriminação*. 2. ed. rev., São Paulo: LTr, 2010.

RIBEIRO, Leonardo de Moura. *A Igualdade Jurídica De Homens E Mulheres. Constituição e ações afirmativas*. Disponível em: <www.ambito.juridico.com.br/site/index.hp?n=revista.artigos.leitura&artigo.id=9390>. Acesso em 02 de maio 2017.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. 37 ed. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Boaventura de Souza. *O direito dos Oprimidos: sociologia crítica do direito*. São Paulo: Cortez, 2014.

SIGNIFICADO DE DISCRIMINAÇÃO. *O que é discriminação*. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/discriminacao/>>. Acesso em 01 de maio de 2017.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 19 ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

SILVA, Juliana de Lima. *Discriminação da mulher no mercado de trabalho: a permanência do desafio na era contemporânea*. Revista da Esmat13, João Pessoa, ano 7, n. 7, 322 p., Out. 2014. Disponível em: <<http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20ESMA%202014%20-%20E-BOOK.pdf>>. Acesso em 09 de maio 2017.

TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. *A discriminação de gênero e a proteção à mulher*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 21-30, jun. 2008. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/74087>>. Acesso em 09 de maio 2017.

VERDÉLIO. Andréia. Mulheres trabalham 7,5 horas a mais que homens devido à dupla jornada. Disponível em: <<https://www.amp/agenciabrasil.ebc.com.br/amphtml/geral/noticia/2017-03/mulheres-trabalham-75-horas-mais-que-homens-devido-dupla-jornada#ampshare>>. Acesso em 30 de out. de 2017.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (orgs). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.