

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO**

Rocheyla Santos Silviano

**Mulheres no mercado de trabalho: discriminação e desafios na
busca pela igualdade**

Juiz de Fora

2012

Rocheyla Santos Silviano

**Mulheres no mercado de trabalho: discriminação e desafios na
busca pela igualdade**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade Federal de Juiz
de Fora como requisito à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.Dr. Leonardo Alves
Côrrea

Juiz de Fora

2012

Rocheyla Santos Silviano

**Mulheres no mercado de trabalho: discriminação e desafios na busca pela
igualdade**

Monografia apresentada pela acadêmica Rocheyla Santos Silviano como um dos requisitos para a obtenção do título de bacharel pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora aprovada pela seguinte banca examinadora:

Prof.Dr. Leonardo Alves Correa (Orientador)
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof^a. Dr^a. Luciana Gaspar Melquíades Duarte
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof.Dr. Bruno Amaro Lacerda
Universidade Federal de Juiz de Fora

Juiz de Fora

18/10/2012

“A Igualdade não é um dado, mas um construído.”

(Hannah Arendt)

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objetivo analisar a discriminação da mulher no mercado de trabalho, no que se refere aos aspectos relativos à disparidade salarial, bem como sobre a dificuldade de ascensão de cargos. Para tanto, se fez necessário uma releitura da concepção de igualdade compreendendo-a à luz do direito à diferença e do reconhecimento de identidades. Com a finalidade de compreender as discriminações enfrentadas pelas mulheres, este trabalho partiu de princípios constitucionais colaboradores da implementação da igualdade real, passando, pelo princípio do direito à diferença, no qual se apresentou os conceitos de igualdade, reconhecimento, redistribuição e paridade de participação elaborados pela pensadora feminista Nancy Fraser. A partir dos mesmos, pretendeu-se sugerir argumentos e justificativas racionais aptos a fundamentar políticas públicas voltadas para efetivação da igualdade de gênero no universo de trabalho, sobretudo, no tocante a assimetria salarial existente entre o gênero e em relação ao incentivo de ascensão das mulheres a cargos mais elevados.

PALAVRAS-CHAVES: Discriminação. Mulheres. Mercado de trabalho. Desigualdade. Redistribuição. Reconhecimento. Paridade de Participação. Políticas Públicas.

ABSTRACT

This essay aims to analyze the discrimination against women at the work universe, as regard as the aspects of disparity in salaries, as well as about the difficulty of ascending in this careers. For that, it was a re-interpretation of the conception of equality from the light of the rights to the difference and from identities recognition with the objective of comprehending the discrimination faced by women. This work was done by the constitutional principles, collaborators of the implementation of the real equality, going through the rights principle to the difference, in which was showed the concepts of equality, recognition, distribution and parity of participation, elaborated by feminist author Nancy Fraser. From those, it was intend to suggest arguments and rational justifications directed to fundament public politics culpable to turn effective the equality of the gender in the work universe, especially regarding as salary asymmetry existent between the gender and in relation to the incentive of the ascension of women in to high positions.

KEYWORDS: Discrimination. Women. The labour market. Inequality. Redistribution. Recognition. Parity to Participate. Public Politics.

SUMÁRIO

Introdução	9
1. Princípios constitucionais	11
1.1. O princípio da Igualdade.....	11
1.2. Princípio do Respeito à Diferença.....	14
1.2.1. Contexto histórico do surgimento da Perspectiva Integrada de Justiça em Nancy Fraser.....	14
1.2.2. Principais críticas à Teoria de Nancy Fraser.....	19
1.3. Princípio da Não-discriminação.....	20
2. Breve histórico da inserção da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho	23
2.1. Participação da mulher no mercado brasileiro.....	26
3. Trabalho da mulher: da tutela protecionista à tutela promocional	
3.1. A tutela protecionista.....	29
3.2. A tutela promocional.....	30
4. Mecanismos internacionais	
4.1. Convenção Pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher.....	32
4.2. Convenção nº 111 da OIT.....	33
5. Participação da mulher no mercado de trabalho atual brasileiro: avanços e permanências	34
5.1. Análise salarial.....	36
5.2. Teto de vidro.....	38

6. Discriminação e preconceito	43
6.1. Espécies de discriminação.....	44
6.2. Ações Afirmativas.....	45
Conclusão	48
Referências bibliográficas	50

Introdução

Versa a presente monografia sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho e os desafios na busca pela igualdade. Embora, se observe uma evolução da participação da mulher na sociedade, muitos problemas ainda são enfrentados por elas.

A percepção de salários menores em relação aos dos homens pelo mesmo trabalho desempenhado e a dificuldade de alcançar cargos mais altos dentro de uma empresa, figuram entre os desafios a serem superados pelas mulheres, desde que houve a inserção da mão-de-obra feminina no setor produtivo.

Destaca-se que, em que pese o tema em tela envolva um assunto atual, poucos são os trabalhos voltados para uma investigação aprofundada sobre o objeto de estudo, razão pela qual se justifica uma exploração do assunto, com o objetivo de proporcionar uma maior valorização da mulher no universo laboral.

A busca pela igualdade de gênero envolve, na verdade, uma análise do próprio papel da mulher na sociedade, bem como a evolução do tratamento dispensado a mesma, o qual remete a uma dicotomia funcionalista sexual, pautada no paradigma do androcentrismo. Os valores disseminados na própria sociedade embasam diferentes condutas que culminam em práticas discriminatórias, as quais contribuem para obstar uma participação igualitária entre gênero do mercado de trabalho. Dessa forma, muitos dos desafios encontrados pelo sexo feminino têm raízes na própria questão cultural, que reputa as mulheres como seres de menor valia em relação ao homem.

Conforme se perceberá, o tema em questão se revela bastante amplo, de forma que o Direito funciona apenas como uma ferramenta para balizar e tentar refrear as práticas discriminatórias.

Para uma melhor exposição do tema, inicialmente apresentarei a concepção de igualdade, fazendo um contraponto com o princípio da não-discriminação prevista na Constituição Federal de 1988, ressaltando que o direito à igualdade pressupõe o direito à diferença.

Após, será narrado um breve histórico do papel da mulher na sociedade e o contexto em que se deu a sua inserção no mercado de trabalho, dando relevo às reações de cunho feministas, contextualizadas na década de 70 e 80, objetivadas a

atingir a valorização do feminino, bem como aos aparatos normativos de cunho internacional.

Em sequência, serão apresentadas as manifestações da discriminação a serem analisadas, quais sejam: desigualdade salarial e dificuldade de ascensão de cargos, por meio de pesquisas e dados estatísticos, visando apresentar a realidade do cenário atual.

E finalmente, serão sugeridos fundamentos apoiados nos conceitos formulados na concepção integrada de justiça proposta pela autora feminista Nancy Fraser, para embasar a elaboração das políticas públicas sensíveis a questão do gênero, notadamente ao que se concerne à discriminação vertical e horizontal.

1- Princípios constitucionais

1.1- O princípio da igualdade no ordenamento jurídico

Dentre os princípios consagrados pela Constituição de 1988, encontra-se o princípio da igualdade. Tal princípio tem previsão expressa no artigo 5º do texto constitucional, sendo também mencionado no preâmbulo da Constituição. Consta do preâmbulo da Constituição (1988, p.9)

(...) para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a **igualdade** e a justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias (...).

E aduz o artigo 5º *caput* da Constituição Federal (1988, p.10):

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 a propriedade (...).

O mencionado princípio constitui norma programática com a finalidade de planificar distorções de tratamentos. Em termos topográficos, o princípio da igualdade ou da isonomia preside o rol dos direitos fundamentais, cumprindo papel de verdadeiro princípio informador de todo o ordenamento jurídico. Corroborando este entendimento, Cármen Lúcia Antunes Rocha (*apud* José Afonso da Silva, 2010) manifesta-se que

Igualdade constitucional é mais que uma expressão de Direito; é um modo justo de se viver em sociedade. Por isso é princípio posto como pilar de sustentação e estrela de direção interpretativa das normas jurídicas que compõe o sistema jurídico fundamental.

No mesmo sentido, Paulo Bonavides (2002, p.340) “defende a isonomia como centro de um Estado que se propõe social e de todos os direitos de sua ordem jurídica”. Assinala o autor (*idem*)

de todos os direitos fundamentais a igualdade é o que mais tem subido importância no Direito Constitucional de nossos dias, sendo como não poderia deixar de ser, o direito-chave, direito-guardião, do Estado Social.

Além do papel balizador desempenhado na vida dos cidadãos pelo princípio da igualdade, o mesmo por se constituir em um princípio de vasta extensão, deve ser aplicado ao próprio legislador, de vez que a própria lei não pode ser elaborada sem levar em consideração a isonomia. O encargo do legislador é extirpar injustiças (preconceitos e discriminações) que venham ocorrer no Estado Democrático de Direito. Cumpre ressaltar, que além da incidência deste princípio ao próprio legislador, cabe ao operador da lei a observação deste princípio segundo critérios descritos na própria lei.

Teoricamente, os doutrinadores desmembram o princípio da Igualdade em dois aspectos: o material e o formal.

Sobre o aspecto formal do princípio da igualdade, pode-se dizer que consiste no tratamento idêntico a todo cidadão. Dessa forma, a lei genérica e abstrata recai sobre todos indistintamente. Trata-se, na verdade, da dimensão negativa de um ideal jurídico-formal, posto que somente afasta o tratamento desigual perante o ordenamento, não tomando quaisquer medidas concretas para amenizar as desigualdades de fato. Como ensina Pimenta Bueno (*apud* Celso Antônio Bandeira de Mello, 2007, p.18) “a lei deve ser uma e a mesma para todos; qualquer especialidade ou prerrogativa que não for fundada só e unicamente em uma razão muito valiosa do bem público será uma injustiça e poderá ser uma tirania”.

Ocorre que somente o aspecto da igualdade formal não se coaduna com a realidade plural de um Estado Democrático de Direito, razão pela qual a Constituição buscou justapor as duas óticas da isonomia, igualdade formal e igualdade material. Como não se restringiu ao mero enunciado abstrato de que todos são iguais perante à lei, a CFBR/88, a um só tempo, aglutinou vedações a distinções de qualquer natureza ou forma de discriminação.

Com efeito, o aspecto material da igualdade consiste na finalidade da busca da equiparação de chances, oportunidades a todos os cidadãos. Ou seja, a ótica material do princípio da igualdade admite a existência das desigualdades. Para juristas, como Wilson Steinmetz (2004, p. 236-237), o aspecto material do direito fundamental à igualdade, estaria assentado na máxima Aristotélica: “tratar os iguais

como iguais e desigualmente os desiguais, na medida que se desigalam”, incorporada ao discurso jurídico para conseguir apreender o significado da cláusula geral da igualdade. Embora, a referida máxima aristotélica tenha se esmerado para identificar a noção de justiça à concepção de igualdade, é insuficiente para encarar a questão da igualdade material, visto que a idéia contida em tal máxima apresenta elevado grau de indeterminação. A fim de conferir densidade a fórmula de Aristóteles e diminuir seu grau de abstração, Wilson Steinmetz cita os fundamentos do pensamento de Robert Alexy, para o qual é necessário existir, uma “razão razoável” que justifique a permissão para dispensar um tratamento desigual. Desmembrando em duas regras específicas conclui Alexy que (idem):

I- Se não há nenhuma razão suficiente para permissão de um tratamento desigual, então está ordenado um tratamento igual.

II- Se há uma razão suficiente para ordenar um tratamento desigual, então está ordenado um tratamento desigual.

Desta feita, em que pese a forte carga humanista presente no aspecto material da igualdade, o mesmo não pode ser reduzido à fórmula aristotélica, mais que isso, deve agregar esforços voltados a liquidar as desigualdades criadas pela própria sociedade, delineando os limites e circunstâncias em que as desigualdades podem suscitar tratamentos desiguais, sem que isso resulte em uma injustiça.

Ao cotejar os aspectos formal e material da igualdade, constata-se que o aspecto material do direito fundamental à isonomia supera a igualdade formal, abandonando o conceito de sujeitos de direitos, caracterizado por um padrão ideal (branco, sem deficiências, rico, enfim destituído de qualquer expressão vulnerabilidade), para se ater a uma concepção de sujeito de direito real, percebido na sua plena concretização. Em outros termos, na sua realidade existencial, distinta e individual. Verifica-se, portanto, que ao lado do aspecto material distributivo surge um novo aspecto do princípio fundamental da igualdade, qual seja o direito à diferença.

Desse modo, torna-se necessário, “repensar a concepção de igualdade, a fim de que as especificidades e as diferenças sejam observadas e respeitadas. Somente mediante essa nova perspectiva é possível transitar-se da igualdade formal para igualdade material ou substantiva” (PIOVESAN, 2003, p. 193).

Ao promover esta releitura da concepção de igualdade reconhece-se as diversidades, entendendo o direito à diferença como pressuposto do princípio da igualdade. Passa-se a levar em consideração o respeito às identidades singulares, o que remete em última instância ao resguardo de uns dos fundamentos mais caros do Estado Democrático de Direito, a saber a garantia da dignidade humana, prevista no artigo 1º, III da CFBR/88.

Destarte, o princípio da Igualdade se desdobra em três aspectos: “a igualdade formal subsumida à fórmula todos são iguais perante a lei; a igualdade material correspondente ao ideal de justiça social e distributiva e a igualdade material correspondente ao direito à diferença e reconhecimento de igualdades” (PIOVESAN, 2003). É nesta última que a igualdade é orientada pelos critérios de gênero.

1.2- Princípio do respeito à diferença

Para tratar do direito à diferença, vertente do princípio da igualdade correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades, respaldarei na visão integrada de justiça elaborada por Nancy Fraser. A título de melhor compreensão, será apresentado o contexto em que se origina esta perspectiva de justiça, sendo expostos somente os principais conceitos formulados em sua teoria: redistribuição, reconhecimento, paridade de participação, seguidos das principais críticas direcionadas a este pensamento.

1.2.1- Contexto histórico do surgimento da Perspectiva Integrada de Justiça em Nancy Fraser

A era pós- socialista foi marcada por um desarranjo da estrutura social que tinha por ideal a luta por transformações sociais que conduzissem à igualdade. A forma como a justiça foi pensada se modifica, de tal maneira que os movimentos sociais não são mais classes lutando por uma redistribuição contra a exploração, mas como grupos combatendo a dominação cultural em favor do reconhecimento de suas respectivas identidades.

O pilar desta teoria identifica inicialmente a redistribuição como a busca de sintetizar a ênfase liberal de liberdade individual com o igualitarismo da democracia

social. Ao passo que o reconhecimento remete ao contexto de sujeitos que se enxergam como iguais mutuamente. Assim, a política de redistribuição destina-se a solucionar as injustiças sócio-econômicas, as quais presumem estarem enraizadas na economia política. Enquanto a política de reconhecimento tem por finalidade corrigir as injustiças que entende como culturais, arraigadas nos padrões sociais de representação.

Com o surgimento do liberalismo econômico, no qual assistimos o abismo de condições entre ricos e pobres, os remédios para as lutas pela equalização econômica, para Fraser encontrariam fulcro na combinação de reconhecimento e redistribuição. As orientações centradas na redistribuição se apoiariam por exemplo, na redistribuição de renda, na reorganização da divisão do trabalho, na reestruturação econômica básica, etc. Já as soluções para demanda de reconhecimento perpassariam pela necessidade de transformação cultural ou simbólica.

No intuito de viabilizar uma melhor compreensão de sua perspectiva de justiça, Nancy Fraser propõe que imaginemos a seguinte situação: imagine a sociedade como um grupo de coletividades sociais. Em um extremo estão os modelos de coletividades que se ajustam à política de redistribuição. No outro extremo, estão os modelos de coletividade que se adaptam à política de reconhecimento.

No extremo em que se situa a política de redistribuição, o núcleo da injustiça seria a má-distribuição sócio-econômica, ao passo que quaisquer injustiças culturais que por ventura venha ocorrer simultaneamente derivaria em última instância da estrutura econômica. Neste caso, o remédio necessário seria a redistribuição algo oposto ao reconhecimento.

No extremo em que se situa as coletividades sociais que se reconduzem a política do reconhecimento, qualquer injustiça que seus membros sofram serão relacionadas aos padrões institucionalizados de valor cultural da sociedade. Neste extremo, a injustiça vincular-se-ia ao não-reconhecimento e quaisquer injustiças econômicas de derivaria do não reconhecimento.

Entre estes dois extremos existem coletividades que se ajustam a ambas as orientações políticas simultaneamente, a estes grupos Nancy Fraser denominou categorias bivalentes, posto que sofrem tanto com a questão do reconhecimento quanto da redistribuição. Sendo assim, ao eleger como norte parâmetros

heteronormativos de valor que geram formas de sexualidade subordinada, a exemplo do que ocorre com a mulher, a solução para superar o sexismo seria desinstitucionalizar os padrões heteronormativos de valor, substituindo por padrões que expressem igual respeito às mulheres, visto que a valorização dos traços associados à masculinidade em detrimento ao feminino, acaba por restringir a participação social feminina.

Prova desta restrição de participação feminina pode ser observada sobre duas lentes: a da perspectiva distributiva de justiça e a da perspectiva de reconhecimento. Da perspectiva distributiva de justiça o gênero enfrenta questões entre o trabalho produtivo remunerado e o trabalho reprodutivo. No que se refere ao trabalho produtivo remunerado há a realidade de no universo do trabalho se encontrar mulheres com dificuldade de ascensão na hierarquia de uma empresa e percepção de baixos salários. Por esta razão, a injustiça de gênero pode ser remediada somente, a partir de uma perspectiva integrada de justiça que agregue tanto a política de redistribuição quanto a de reconhecimento.

Mas segundo a perspectiva integrada de justiça, como se deveria entender o reconhecimento?

Para Fraser, o reconhecimento como dimensão de justiça, deve ser tratado como uma questão de status, ou seja, deve observar o status dos membros do grupo enquanto parceiros plenos na interação social. Sendo assim, os padrões de valores institucionalizados e seus efeitos sobre os atores sociais. A paridade de participação só seria alcançada se os valores padrões que norteiam a sociedade fossem escolhidos por membros da sociedade nas mesmas condições de igualdade. Ou seja, se os padrões constituírem os atores como pares capazes de participar da vida social como iguais, poder-se-ia falar em reconhecimento recíproco e igualdade de status. Ao revés, se os valores padrões escolhidos implicam exclusão de atores sociais ou os colocam em posições inferiores e conseqüentemente com menos interação social, estamos falando em não-reconhecimento e em subordinação de status.

Todavia, essa maneira esquemática de se pensar a justiça recebeu diversas contestações, tendo como principal argumento a de que o binômio redistribuição X reconhecimento envolve reivindicações inconciliáveis, haja vista que as políticas de reconhecimento carregariam uma inaceitável bagagem comunitarista; além de negligenciar as relações de produção, apresentando como falha a problematização

da exploração. No que se concerne às críticas voltadas às políticas de redistribuição destaca-se que as mesmas possuem um viés economicista e individualizadoras. Sendo assim, tais políticas demandariam estratégias peculiares. Neste passo, portanto, redistribuição e reconhecimento se revelariam dimensões excludentes de justiça.

Ao contra-argumentar tais críticas, Fraser sustenta que redistribuição X reconhecimento é uma falsa antítese, posto que seriam duas dimensões de justiça social que não se reduziriam uma à outra. Segundo autora, as vítimas das injustiças seriam definidas por status por gozarem de menor respeito, estima e prestígio social em comparação com outros grupos sociais. Por vezes, uma categoria aparentemente de status unidimensional poderia abrigar também um componente distributivo. Por outro lado, categorias duplamente discriminadas, tal como gênero, exigiriam uma reestruturação das relações de reconhecimento por meio da desinstitucionalização de padrões sexistas e sua substituição por outros que expressem respeito igual pelas mulheres. Dessa forma, tal categoria careceria de políticas que combinem as duas dimensões de justiça, pois as injustiças pelas quais sofrem, perpassam tanto a estrutura econômica quanto a ordem de status na sociedade. Fraser (apud HONNETH, 2003, p. 19) acentua que

Grupos bidimensionalmente subordinados sofrem tanto maldistribution quanto misrecognition em formas nas quais nenhuma dessas injustiças é um efeito indireto da outra, mas ambas são primárias e co-originais. No caso deles, conseqüentemente, nem uma política exclusivamente de redistribuição nem uma política exclusivamente de reconhecimento será suficiente. Grupos bidimensionalmente subordinados precisam de ambas.

De fato, constata-se na sociedade, que as mulheres sofrem desvalorização independente da economia política. Dessa forma, verifica-se uma valorização da masculinidade (androcentrismo) e uma desvalorização do feminino.

Para efetivar sua concepção de justiça, dentro da teoria foi desenvolvido o núcleo normativo da concepção Fraseana sob a noção de paridade de participação. Segundo esta noção, a justiça requer arranjos sociais que permitam a todos os membros (adultos) da sociedade interagir com outros como pares. O emprego desta noção funciona como um mecanismo de correções das injustiças, tomando-o como

um padrão avaliativo quando aplicado em processos deliberativos democráticos que perseguem um consenso relativo à qual medida ou política seria adequada para corrigir uma injustiça.

Ao acompanhar as transformações sociais, sobretudo com a superveniência do modo de produção capitalista, Fraser reconhece que se torna insustentável pensar a noção de justiça apoiando-se apenas em um aspecto bidimensional. Desta feita, diferentemente do que foi propugnado pela autora em 1995, quando o socialismo foi defendido como uma saída promissora para as injustiças distributivas contemporâneas, em 2003 no debate com Honneth a autora reconhece que o conteúdo institucional do socialismo é problemático. Contudo, a feminista faz a ressalva de que o reconhecimento não pode ficar desatrelado da redistribuição, mesmo que não se tenha identificado o modelo econômico ideal.

Com o fenômeno da globalização, o modo de se pensar justiça foi alterado e sem descartar a possibilidade de acrescentar novas dimensões de justiça à sua teoria, Fraser incorporou ao conteúdo desta a dimensão política. Logo, ao lado das dimensões redistribuição e reconhecimento somou-se a dimensão política, ampliando a concepção de justiça para uma visão tridimensional.

Ao inserir a dimensão política em sua teoria, o lema fraseriano antes expresso pelo slogan “nenhuma redistribuição sem reconhecimento”, ampliou-se para “nenhuma redistribuição ou reconhecimento sem representação”. Neste sentido, a política como dimensão da justiça, vai cumprir o papel de estabelecer um critério de pertencimento social determinando quem está incluído e quem está excluído do círculo daqueles que mantêm uma justa redistribuição e um justo reconhecimento. Além disso, a dimensão política de justiça introduz regras de decisão e também como as reivindicações devem ser introduzidas nos debates.

No presente trabalho de conclusão de curso, pretende-se ressaltar a importância de se levar em consideração o binômio redistribuição/reconhecimento ao se formular uma política pública objetivada a corrigir assimetrias de gênero. Em tópico posterior serão apresentadas possíveis soluções argumentativas para elaboração deste tipo de política.

1.2.2- Principais críticas à Teoria de Nancy Fraser

O núcleo do pensamento da Teoria de Nancy Fraser encontra-se embasado sob a noção de paridade de participação. Ocorre que nada obstante, esta noção seja significativa para compreensão de justiça, encontra limites, conforme acredita alguns autores, sob o ponto de vista prático.

As principais críticas elaboradas ao pensamento de Fraser estão fundamentadas na dificuldade de aplicação prática da noção de paridade de participação. Destaca-se entre os críticos da Teoria Fraseriana, o alemão Axel Honneth.

Segundo Honneth, o binômio sobre o qual se apoia a teoria de Fraser seria um meio para a realização da paridade de participação. Para ele, tanto a sua perspectiva de justiça quanto a elaborada pela pensadora feminista, reconhecem que para construir uma sólida identidade, se faz necessário conferir aos sujeitos igualdade de oportunidades e de reconhecimento. Todavia, tais autores divergem quanto à forma de pensar a participação voluntária na vida pública. Fraser toma a participação voluntária na vida pública como uma forma de alcançar a justiça social, ao passo que para Honneth tal participação é necessária, para que haja uma sólida construção da identidade. Portanto, para este autor só é possível identificar quais aspectos da vida pública são importantes para realizar a autonomia individual a partir de uma concepção de bem-estar pessoal.

Outra crítica suscitada ao pensamento de Fraser foi elaborada por Forst e repousa no questionamento da ausência da moral como fundamento para a teoria da justiça. Para ele, a falta de fundamento moral acarreta uma deficiência na teoria de Fraser de modo que a mesma jamais poderá ser reputada como efetivamente deontológica.

Outro limite verificado na teoria crítica de Fraser se refere aos destinatários a que ela se refere. Para explicar esta obscuridade, Fraser parte de uma concepção mais limitada de pessoa, buscando respaldo na perspectiva de John Rawls.

Ao partir da visão de pessoa delineada por Rawls, a pensadora feminista concebe pessoa como seres detentores de poderes morais com capacidade política e capacidade de bem. A capacidade política atrelar-se-ia ao modo de como os cidadãos são apresentados como pessoas livres, capazes de assumir suas próprias reivindicações. Sendo assim, a concepção política de pessoa está ancorada na

natureza racional do sujeito humano, o que acaba por denunciar a limitação de tal concepção de pessoa. O motivo pelo qual esta concepção não se coaduna com a realidade, encontra-se no fato de ao se basear na concepção de pessoa elaborada por Rawls, a pensadora feminista esquece-se que a racionalidade de cada ser seria a chave para o alcance da igualdade e da reciprocidade. Mas se a racionalidade tem um papel relevante, como ficaria a situação daquelas pessoas que não detêm capacidade morais ou mentais, tais como os deficientes e as crianças? Como conciliar a aplicação da paridade de participação em nossa sociedade plural? Em termos práticos, os destituídos de poderes mentais e morais não ficariam excluídos do debate da seara pública?

Ao refutar tal crítica, Fraser afirma que sua concepção de justiça restringe-se a destinatários adultos (reputados como pessoas normais e detentoras de poderes mentais), visto que a noção central de sua teoria concentra-se na paridade de participação, a qual se assenta em uma noção de justiça que requer arranjos sociais, que permitam os atores sociais adultos interagir de forma recíproca.

O Direito, na atualidade, tem encontrado dificuldades para compatibilizar a igualdade em direitos, com o direito à diferença. Por um lado, a demanda por igual reconhecimento exige que as pessoas sejam tratadas sem consideração as suas diferenças; todos os seres humanos são compreendidos como iguais em relação aos direitos humanos, que são considerados inerentes ao homem e universais, ou universalizáveis. Por outro lado, pensar a justiça apenas pelo viés distributivo, em um mundo globalizado e com grupos sociais vulneráveis, tornou-se insuficiente, motivo pelo qual em nome da política das diferenças é preciso reconhecer e até fomentar particularidades, como em relação a grupos minoritários e às mulheres (GOSDAL, 2011).

1.3- Princípio da não-discriminação

A Constituição de 1988, também denominada de Constituição Cidadã e de Constituição dos Direitos Humanos é um marco contra a discriminação. Em uma implicação mútua, a mencionada Carta Política disciplina de forma conjunta tanto o princípio da igualdade quanto da não-discriminação. Acerca do princípio da igualdade já foi discorrido no tópico anterior, neste tópico tratarei do princípio da não discriminação.

De início, importante destacar que o princípio da não-discriminação não pode ser construído autonomamente. Tal princípio consiste na verdade em um desdobramento da igualdade. Conforme aduz Calmon Passos (2002):

Poderíamos dizer que, cuidando do princípio da igualdade, é sempre possível, que em que pesem as dificuldades reconhecidas, identificar o seu conteúdo, construir sua delimitação e delimitar o seu alcance. Partindo-se do homem e de sua necessária sociabilidade temos condições de definir os que os faz iguais ou reclama que como iguais sejam tratados. Já no particular da não discriminação, comportamento idêntico é impensável, porque este princípio não tem consistência própria, mas é uma aparente derrogação do princípio da igualdade, em face da inelutável prática de termos que tratar diferentemente os homens para igualá-los. Delimitar a diferenciação aceitável, porque compensadora, da que não comporta acolhida no sistema jurídico constitucional é o que denominamos, com certa improbidade, de princípio da não discriminação, quando se trata, não de um princípio, mas de um desdobramento do princípio da igualdade, em face da essencial desigualdade dos homens da necessidade politicamente essencial, em termos de modernidade, de dar-lhes tratamento igualitário.

O princípio da não-discriminação vertente negativa do princípio da Igualdade, não significa somente repressão a atos discriminatórios, de outro lado, tal princípio implica também promoção de medidas discriminatórias de caráter positivo, para efetivar a igualdade real.

Além deste, existem outros princípios gerais consignados na Constituição de 1988 que asseguram a concretização da defesa da não discriminação em nosso ordenamento jurídico. Elenca Lima (2010):

- a) Combate à discriminação como um dos objetivos da República;
- b) Proibição da discriminação de qualquer espécie e por qualquer motivo nas relações de trabalho;
- c) Intensa preocupação na proibição de determinados grupos historicamente discriminados, em especial a mulher, a discriminação pela cor da pele e o deficiente;
- d) Reconhecimento como lícitas as formas de discriminação positiva como as ações afirmativas para combater situações discriminatórias reiteradas e já consolidadas, promovendo igualdade de tratamento e de oportunidades;
- e) Uma importante possibilidade de abertura do texto para incorporação de normas advindas de tratados internacionais, como normas de nível constitucional.

Não raras vezes, na seara jurídica, desigualdade e discriminação são tratados como se fossem semanticamente idênticos, todavia não são. Importante esclarecer

que a discriminação é “distinção desfavorável fundada em determinado motivo, desprovida de razoabilidade e racionalidade e, portanto, antijurídica”, conforme definição de Lima (2010). Já a desigualdade atrela-se a noção de que alguns grupos sociais se encontram em situações que se julgam mais vantajosas que do que outros. Portanto, a desigualdade é uma diferença que os indivíduos e grupos sociais julgam segundo escalas de valor.

Importante ressaltar ainda, que ao adotar o princípio da não-discriminação, a Constituição aderiu ao entendimento do princípio internacional da proibição da discriminação, trazendo para si o afastamento de todo e qualquer tipo de discriminação. Destarte, qualquer tipo de exclusão, preconceito ou segregação da mulher no ambiente de trabalho não merece tolerância.

Objeto de estudo deste trabalho de conclusão de curso necessária se faz a verificação da efetividade deste princípio frente às desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Para entender o cenário de discriminação ao qual a mulher foi submetida, durante anos, é importante considerar o contexto histórico, no qual se deu a inserção da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho.

2. Breve histórico da inserção da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho.

O trabalho feminino sempre esteve presente na sociedade, porém ao observar a atuação da mulher, ao longo dos anos, constata-se que a mesma sempre se dedicou às tarefas de cunho doméstico, restringindo sua participação ao ambiente privado. Sem voz ativa, coube a ela o dever de obediência aos reclamos e ordens do marido, ao passo que aos homens coube o papel de provedor do lar. Esta divisão de tarefas originou uma dicotomia funcionalista, a qual justificou uma participação feminina mais restrita ao ambiente privado, em contraponto a uma maior participação do gênero masculino em espaços públicos.

Durante muitos anos, esta dicotomia funcionalista se perpetuou. A título de exemplo, na Grécia Antiga, especialmente na cidade de Atenas, às mulheres eram reservadas as funções claramente domésticas, sendo responsabilidade das esposas além da criação dos filhos, os cuidados da casa com auxílio dos criados, a confecção de tecidos para a criação de peças de vestuário que seriam utilizadas pelos seus próprios auxiliares, a produção de tapetes e cobertas e a manutenção e embelezamento da casa. Entre os romanos, tal qual nas cidades gregas, as mulheres romanas também tinham como centro de sua atuação o âmbito doméstico, onde tinham que rezar conjuntamente com os maridos e filhos, orientar a limpeza da casa coordenar a preparação das refeições e depois de tudo isso, com o auxílio das criadas, se preparar para recepcionar o marido. Por esse motivos, as mulheres romanas passavam por um ritual de beleza diário, que incluía penteados, maquiagem, belos trajes, para o final do dia ficar em companhia do marido.

A luta feminina se desenrolou em todos os campos da vida humana, dos postos de trabalhos às lides domésticas. Dessa forma, a exclusão das mulheres, na Antiguidade Clássica, se estendeu também para o campo dos esportes, visto que a presença das mulheres nos jogos olímpicos era tabu, de modo que eram proibidas de assistir aos jogos e a pena para a desobediência era a de morte.

Foi somente, no século XIX, com a eclosão da Revolução Industrial, que o trabalho doméstico perdeu evidência, tendo em vista a incorporação da mulher no espaço produtivo. Se por um lado, a presença feminina no ambiente produtivo se

revelava uma conquista, por outro, permitiu a exploração da força de trabalho feminina.

Na visão de Hobsbawm (1979, p.33), o período da Revolução Industrial não foi somente uma mera aceleração do crescimento econômico, mas uma aceleração de crescimento em virtude de transformação econômica e social. Com a vinda do capitalismo industrial surgiu uma nova forma de sociedade, bem como uma nova forma de produção, a qual foi baseada na fábrica. Como destaca Hobsbawm (1979, p.64):

A fábrica era realmente uma forma revolucionária de trabalho, com seu fluxo lógico de processos, cada qual uma máquina especializada a cargo de um 'braço' especializado, todos ligados pelo ritmo constante e desumano do 'motor' e pela disciplina da mecanização.

E complementa que:

Embora os salários fabris tendessem a ser mais altos que os da "indústria doméstica" (exceto os pagos a trabalhadores manuais altamente qualificados e versáteis), os trabalhadores relutavam em trabalhar nelas, pois ao fazê-lo as pessoas perdiam aquele direito com que haviam nascido- a independência. Na verdade, essa era uma das razões por que se contratavam, de preferência, mulheres e crianças, mais dóceis: 1838 apenas 23% dos trabalhadores das fábricas de tecidos eram homens adultos (idem, idem).

Com as mudanças advindas com a Revolução Industrial, o trabalho doméstico restou separado do remunerado fora do lar. Tal período caracterizou-se pela exploração das chamadas "meias-forças", absorvendo a mão de obra feminina e a infantil na dinâmica produtiva de forma subalterna. Submetidas a jornada de até 17 horas diárias de trabalho, em condições insalubres e a constantes espancamentos e humilhações, as mulheres e crianças eram remuneradas em até 60% a menos que os homens. Por constituírem mão de obra mais barata, era comum, agregá-las junto ao trabalho masculino em fases de ampliação de produção e tomá-las como substitutas da mão de obra masculina no período de crise.

Conforme dispõe Pinto Martins, 2008:

Com a consolidação do sistema capitalista, no séc. XIX, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com a revolução industrial (desenvolvimento tecnológico, surgimento das máquinas), boa parte da mão de obra feminina foi transferida para dentro das fábricas. Nessa época, o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente na operação das máquinas.

Os empresários preferiam as mulheres nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando muitas vezes em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação.

Em que pese os notórios benefícios introduzidos pelo processo de industrialização na economia mundial, observou-se, paralelamente, um crescimento de condições subumanas no ambiente de trabalho no que diz respeito ao trabalho infantil e ao feminino, uma vez que muito embora fossem submetidos a exaustivas jornadas de até 17 horas diárias de labor, os salários percebidos, mal proporcionavam a condição mínima de subsistência diária.

Nesta toada, o total desamparo ao trabalho feminino acarretou o surgimento das primeiras legislações protecionistas atinentes ao trabalho da mulher, tanto em âmbito nacional quanto no internacional. Importante ressaltar que, de início, as primeiras legislações formuladas caracterizaram-se por um viés protecionista, se restringindo apenas à regulamentação do turno de horas trabalhadas pelas mulheres e crianças, sendo aplicadas ao trabalho fabril e a trabalhos com predominância masculina. Conforme descreve Scott (1994, pp.468-469):

Paralelamente, outros interesses relacionados ao mundo do trabalho também se destacavam nessa época. Os legisladores, com as suas necessidades eleitorais e pela simples razão do acentuado crescimento da indústria fabril, principal espaço de trabalho feminino e infantil, formulavam uma nova legislação. Procuravam fazer reformas referentes às condições de trabalho tanto das crianças, como das mulheres. Afirmavam que os seus corpos eram mais fracos do que os masculinos e por isso não deviam ser obrigadas a trabalhar tantas horas; o trabalho “pervertia” os órgãos reprodutores, tornando-as incapazes de dar a luz e de criar bebês saudáveis; o emprego tirava-lhes a concentração das suas tarefas domésticas; os empregos noturno expunham-nas ao perigo sexual nas oficinas e no caminho de ida e volta do local de trabalho; trabalhar lado a lado com homens ou sob supervisão masculina abria a possibilidade de corrupção moral.

Áreas como a da agricultura, do serviço doméstico, do comércio, das lojas familiares e das oficinas de costuras domésticas não eram contempladas pela legislação, embora fossem reconhecidas como um espaço em que se predominava o trabalho infantil e o feminino.

Registros colhidos da época provam que as mulheres trabalhavam por muitas razões, entre elas, o sustento de suas famílias e/ou de si mesmas, a tradição familiar do trabalho artesanal feminino, ou ainda, porque simplesmente eram recrutadas para novos tipos de emprego (Nogueira, 2004, p.22).

Na Inglaterra nas décadas de 1830 e 1840, a inserção da mulher no ambiente produtivo era vista como uma afronta a sua natureza frágil. Tal pensamento, a despeito de aparentemente tentar proteger as mulheres, tinha o verdadeiro propósito de repercutir negativamente no trabalho desenvolvido no espaço produtivo, desviar a atenção de toda a exploração das relações de trabalho, as más condições e os baixos salários.

2.1- Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro

No Brasil colônia a grande massa de mão de obra feminina era formada pelas escravas. As mulheres livres, ou seja, as brancas, eram minoria, destinavam-se ao casamento e as negras ao trabalho. Com a Independência em 1822, o Brasil tornou-se Império, no entanto, a mão-de-obra escrava continua sendo a força produtiva. A mulher era completamente excluída, não tendo direito ao voto e ao estudo, sendo mantida analfabeta (CALIL, 2007, p.8).

Com a República (1889) e a publicação da Lei Áurea (1888), todos são livres para vender a sua mão-de-obra para quem quisessem. As mulheres que já ganhavam aproximadamente 30% menos que os homens, trabalhavam basicamente na tecelagem e fiação, pois nas indústrias mais modernas as vagas foram ocupadas pelos homens. Se o Estado no Brasil negava proteção ao trabalho dos homens, às mulheres destinava verdadeiro abandono. (idem, p.18).

No início da industrialização a mão de obra feminina foi vastamente utilizada nas fábricas com menor mecanização, como fiação e tecelagem, utilizando sua mão de obra inclusive como costureiras onde realizavam o trabalho em seu próprio lar. (idem, p.18).

Entre as primeiras leis editadas, pode-se citar a Lei estadual nº1596, de 29/12/1917, de São Paulo, que instituiu o Serviço Sanitário Estadual proibindo o trabalho da mulher no último mês de gravidez e no primeiro puerpério (Ibidem, p. 17).

Em 1918, discutia-se o projeto do Código do Trabalho, havendo a defesa para que o contrato de trabalho celebrado pela mulher casada deveria ter a obrigatoriedade da anuência do marido, visando à manutenção do bom nome do lar, da submissão, da moralidade, tendo em vista que esta era considerada relativamente incapaz. O trabalho noturno e insalubre era permitido e as atividades desregulamentadas. Somente em 1932 foi expedido o Decreto 21.417-A, que estabeleceu entre outras medidas de proteção, a proibição do trabalho noturno, do trabalho nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras públicas e nos trabalhos perigosos ou insalubres; assegurou o descanso de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto com garantia de meio salário, estabeleceu descansos diários para alimentação e local apropriado para guarda dos filhos para amamentação nos locais com pelo menos 30 mulheres com mais de dezesseis anos. Em 1934 foi estabelecido o auxílio-maternidade às empregadas do comércio (SUSSEKIND, 2000, p.968-969).

Além das jornadas em média de 12 a 16 horas por dia, dos ambientes sujos e mal iluminados havia o constante assédio sexual dos superiores e capatazes. As mulheres negras, após a abolição da escravatura continuaram a exercer atividades nos setores mais desqualificados, salários ainda mais baixos e péssimo tratamento. (CALIL, 2007, p.29).

A Constituição Federal de 1934, sob o governo de Getúlio Vargas instituiu as normas de proteção ao trabalhador, como a jornada de trabalho de 8 horas, descanso semanal, férias anuais remuneradas, igualdade de salários entre homens e mulheres, proibição do trabalho da mulher em atividades insalubres, licença e salário maternidade. A Constituição Federal de 1937, decorrente do Golpe de Estado de Getúlio Vargas, omitiu a garantia de salários iguais para homens e mulheres e a garantia de emprego a gestante. Em 1940 o decreto-lei 2548 possibilitava que a mulher ganhasse até 10% menos que o homem. A Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) entra em vigor em 1943, fruto do governo populista de Getúlio Vargas. Este dedica um capítulo inteiro à mulher, tratando da duração do trabalho da mulher, trabalho noturno e perigoso, dos períodos de descanso, das

condições e locais de trabalho e da proteção à maternidade. Esta não inovou, apenas compilou as leis que já existiam, no intuito de proteger a saúde, a moral e capacidade reprodutiva da mulher. Exemplo da proteção da saúde vinculada à moral é a proibição do trabalho noturno, que exigia que a mulher para trabalhar em bares, restaurantes e hotéis apresentasse além de atestado médico, atestado de bons antecedentes (CALIL, 2007, p.28).

3- Trabalho da mulher: da tutela “protecionista” à tutela promocional

3.1- A tutela protecionista

Como percebido, no tópico anterior, até a Constituição de 1988, o caráter das normas que regulamentavam o trabalho da mulher apresentava um caráter protecionista, o que favoreceu um tratamento discriminatório da mulher no mercado de trabalho.

O revestimento de caráter protetivo destas normas, a exemplo das que proibiam trabalhar durante a noite escondia uma falsa intenção de proteção. Conclui-se por esta falsa proteção, o fato de que tal como o trabalho da mulher, a mão-de-obra masculina também era explorada, porém nem por isso, tomaram-se medidas protetivas para conferir mais dignidade ao trabalho desempenhado por gênero masculino. Por detrás, destas normas de proteção dispensadas ao trabalho da mulher, existia a verdadeira intenção de lembrar que a mulher não deveria estar inserida no ambiente produtivo, mas sim no lar realizando trabalho não remunerado.

Outra razão de existência de tais normas de cunho protecionista era impedir uma concorrência desleal entre o feminino e o masculino. Assim, em não havendo normas protetivas, os salários inferiores pagos às mulheres poderiam contribuir com o desemprego da força de trabalho masculina, visto que a opção pelo trabalho da mulher seria mais econômica para o capital. Essa “inversão social” punha em risco a organização hierárquica da família e, conseqüentemente a autoridade do marido (LOPES, 2005, p. 426). Logo, a maneira de resolver este impasse seria o pagamento igualitário de salário a homens e mulheres. Solução esta inadmissível na época, de vez que esta igualdade poderia abalar as estruturas da sociedade patriarcal.

Outrossim, aponta-se como motivo da existência de tais normas, a manutenção da dicotomia funcionalista do trabalho que tinha por intuito resguardar a constituição psíquica feminina e a maternidade, o que contribuía para preservação da estrutura familiar patriarcal da época.

Dentre as normas protetivas atinentes ao rol de dispositivos regulamentadores da matéria trabalho e saúde da mulher, permanece vigente o

art.390 CLT¹. A inteligência deste artigo descuida de um fato inequívoco: a de que a natureza humana contempla a diversidade, de forma que podemos encontrar mulheres franzinas e homens fortes e vice-versa. Sendo assim, o limite físico positivado nesta norma poderia ser aplicado tanto para o sexo masculino quanto para o sexo feminino. Caso, eventualmente, houvesse a revogação desta norma não afetaria em nada o trabalho e a saúde da mulher, pelo contrário tal norma remete ao fato de que o trabalho penoso pode atingir a todos indistintamente.

Diante deste quadro, ao proceder a uma interpretação sistemática do Capítulo III da CLT que trata da proteção do trabalho da mulher, verifica-se que as únicas normas que se justificam elaboradas destinadas à proteção do trabalho da mulher são àquelas ligadas à maternidade.

3.2- Tutela promocional

Após a vinda da CFBR/88, alguns dispositivos da CLT destinados a tutelar o trabalho da mulher foram revogados, passando a regulamentação do trabalho da mulher do caráter protecionista para um caráter promocional. Ademais, no plano constitucional com a igualdade jurídica entre homens e mulheres positivada no art.5º, I da Constituição, afastaram-se as premissas da ordem patriarcal e estabeleceu uma nova estrutura de família (art.226, § 5º da CFBR/88)² abandonando os moldes da chefia conjugal exercida pelo cônjuge varão.

Conforme lembra Lopes (2005) no âmbito trabalhista foram muitas as alterações legislativas. Tais alterações são aquelas referentes : a) ao abandono do princípio de “proteção da mulher”, mediante revogação de normas falsamente protetivas (Leis 7855/89 e 10244/01); b) ao redimensionamento das normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário (art. 392 e seguintes da CLT, com acréscimos da Lei 9799/99 e Lei 8213/91, com redação

¹ Dispõe este artigo: Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

² Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e mulher.

aperfeiçoada por leis subseqüentes); c) a instituição de normas de combate à discriminação e meios de assegurar a igualdade (Lei 9029/95 e 9799/99).

4- Mecanismos internacionais

Como reação às condições subumanas enfrentadas pela mulher no ambiente de trabalho, não tardou muito para que seus direitos fossem tratados em sistemas internacionais. No que se refere à discriminação contra a mulher e ao trabalho feminino, duas Convenções internacionais foram ratificadas pelo Brasil, a Convenção de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher aprovada pela ONU e a Convenção n.111 da OIT.

4.1- Convenção pela eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW).

Ao constatar uma realidade de exclusão da mulher em diversos espaços da sociedade, a ONU declarou o período de 1976-1985, como a década da mulher. A principal linha de raciocínio deste período, caracterizou-se pelo entendimento de que os segmentos sociais discriminados na sociedade carecem de um tratamento específico, para que as violações aos seus direitos sejam sanadas com êxito. Neste sentido, as mulheres devem ser vistas nas suas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Importa o respeito à diferença e à diversidade, o que lhes assegura um tratamento especial. É neste cenário que as Nações Unidas aprovam em 1979 a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Brasil com reservas em 1984 (Piovesan, 2003).

A mencionada Convenção tem por objetivo eliminar a discriminação e assegurar a igualdade. Conforme o art. 1º da CEDAW a discriminação significa sempre desigualdade

o termo “discriminação contra mulheres” significa qualquer distinção, exclusão ou restrição feitas com base no gênero que tem o efeito ou propósito de prejudicar ou invalidar o reconhecimento, gozo ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, em base de igualdade entre homens e mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro campo.”

A ratificação da Convenção pelos Estados-partes implica assunção do compromisso de eliminar paulatinamente todas as formas de discriminação de gênero e possibilitar a efetiva igualdade entre eles. A Convenção contém em si

diferentes perspectivas sobre as causas de opressão contra as mulheres, de maneira que são essenciais estratégias capazes de incentivar a inserção e inclusão social de grupos historicamente vulneráveis. Assim, a Convenção admite que medidas temporárias de ação afirmativas são necessárias em muitos casos. A fiscalização e o monitoramento internacional dos termos da Convenção se dá mediante o sistema de Relatórios, o qual consiste no encaminhamento de relatórios ao Comitê das Nações Unidas para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher pelos signatários, apontando a maneira pela qual implementam os termos previstos na Convenção.

4.2- Convenção n.111 da OIT

Um dos primeiros mecanismos normativo internacional voltado para solucionar problemas enfrentados pela mulher no ambiente de trabalho noturno e insalubre foi um projeto de uma Convenção elaborado em 1906. Destinava-se a coibir o trabalho feminino noturno na esfera industrial. Não obstante, tal projeto apresentasse todo um propósito protecionista internacional ao trabalho da mulher, ele não se concretizou.

Mais tarde, com a criação da OIT, agência vinculada a ONU que visa o alcance da paz universal e permanente mediante a realização da justiça social, a ação internacional promovida no domínio do trabalho da mulher assumiu dois perfis. O primeiro, de caráter tutelar, articulou-se em duas direções: de um lado, a disciplina dirigiu-se à mulher no ciclo gravídico-pueperal (Convenções n. 3, 103 e 183 da OIT) e, de outro, impôs restrições ao trabalho da mulher, em geral, proibindo-lhes atividades insalubres, perigosas e penosas onde se incluiu o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n.4, 41 e 89 da OIT), em regime de horas extras e com pesos. O segundo perfil caracterizou-se pela necessidade de se atribuir às mulheres igualdade de remuneração, de oportunidade e de tratamento com os homens no trabalho (Convenções n. 100 e 111 da OIT).

5- Participação da mulher no mercado de trabalho atual brasileiro: avanços e permanências

Na década de 70, assistiu-se um ingresso significativo da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho brasileiro. Com o crescimento da economia, a intensificação da urbanização e a elevação das expectativas do consumo, houve uma alteração da necessidade econômica, razão pela qual as mulheres tanto de classes populares quanto de classes mais ricas deixaram o ambiente doméstico e passaram a trabalhar fora do lar em busca de complementação de renda. A entrada massiva da população feminina no ambiente laboral refletiu uma tendência que vem se consolidando: tão importante quanto se casar, ser mãe e cuidar dos afazeres domésticos, a mulher passou a se preocupar em concluir os estudos, ter um trabalho e construir uma carreira, fatos que conseqüentemente, levaram-na a participar de espaços públicos tradicionalmente ocupados pelos homens.

As causas do crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas, envolveram além de mudanças de ordem econômica, mudanças de cunho cultural, demográfico e educacional, as quais acarretaram uma significativa transformação social. Figuram como exemplos de mudanças demográficas, a queda da taxa de fecundidade e diminuição do tamanho das famílias, o envelhecimento da população e aumento do número de domicílios chefiados por mulheres. No que se refere às mudanças educacionais observa-se uma expansão da escolaridade e o aumento do acesso às universidades; sobre as culturais verificam-se as mudanças de valores desde o final dos anos 60: com novos padrões de comportamento sexual, advento da pílula e outros métodos de contracepção, movimentos sociais em especial o feminista, influenciados pela segunda onda, a qual foi marcada por um processo de modernização que possibilitou a absorção da mulher no mercado e a ampliação do sistema educacional (BRUSCHINI, 2007).

Paralelamente às mudanças advindas com a década de 70, necessário destacar a importância do movimento feminista, na busca da emancipação das mulheres. Com um caráter amplo e heterogêneo-articulador, a segunda onda do feminismo no Brasil contestou o regime militar e se fundiu a outros movimentos libertários, tais como os dos negros e dos homossexuais em prol de direitos

específicos. A intenção desta união era propiciar a troca de reflexões entre os movimentos que tivessem por objetivo a busca do reconhecimento de identidades.

Na década de 80, surgiu a terceira onda feminista caracterizada pela atuação do movimento em nível institucional com a criação de mecanismos voltados à implementação de políticas para as mulheres.

No Brasil, o primeiro aparato de política foi criado em abril de 1983, com a vitória de PMDB foi chamado Conselho Estadual da Condição feminina. Mais tarde foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher e os conselhos dos direitos da mulher em alguns estados e cidades. Todavia, a atuação do movimento feminista em nível institucional se deparou com resistências, vez que para parcela significativa das mulheres a aliança movimento feminista-Estado poderia prejudicar a luta pela autonomia do movimento. Por outro lado, inegável os benefícios advindos. Porém, o movimento feminista não podia deixar de reconhecer a capacidade do Estado moderno para influenciar a sociedade como um todo, não só de forma coercitiva com medidas punitivas, mas através das leis, de políticas sociais e econômicas, de ações de bem-estar, de mecanismos reguladores da cultura e comunicação públicas, portanto como um aliado fundamental na transformação da condição feminina.

Dessa forma, a saída era o movimento feminista zelar pela fiscalização e buscar influenciar o aparelho Estatal, mediante seus diversos órgãos para o planejamento de metas sociais adequadas aos interesses femininos e o desenvolvimentos de políticas de gênero. Não demorou muito, para o movimento ser desestruturado. Com a vinda do Governo Collor, o principal organismo estatal responsável por propor e elaborar políticas convergentes à igualdade de gênero, o CNDM foi gradativamente destruído, pois se retirou a autonomia financeira e administrativa, esvaziando o órgão.

Em que pese as significativas mudanças ocorridas no país nas décadas de 70 e 80, ao se analisar o perfil de desigualdades no mercado de trabalho sobre a perspectiva de gênero, verifica-se uma continuidade do quadro de disparidade entre homens e mulheres.

5.1- Análise salarial

O mercado de trabalho atual ainda se apresenta de forma distinta para o sexo feminino ao que se refere à perspectiva salarial e quanto à ocupação de cargos de liderança. Com base em dados publicados pelo IBGE em 2008, referentes aos resultados da Pesquisa Mensal de Empregos, realizada nas seis maiores capitais do país, no período compreendido entre 2003 e 2008, observa-se que o rendimento médio habitual das mulheres em janeiro de 2008 foi de R\$ 956,80, enquanto que o dos homens foi de R\$ 1.342,70 para o conjunto das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. A partir desses valores, verifica-se que as mulheres receberam 71,3% do rendimento dos homens. Na análise de cada região metropolitana, esse percentual foi de 75,9% em Recife, 74,2% em Salvador, 65,2% em Belo Horizonte, 75,6% no Rio de Janeiro, 70,4% em São Paulo e 69,3% em Porto Alegre. A partir dos dados da tabela 1, observa-se que no período, o crescimento do rendimento da mulher foi maior no Rio de Janeiro, 16,5% (de R\$ 817,82 para R\$ 952,90) e menor em São Paulo, onde houve redução de 2,2% (de R\$ 1.100,86 para R\$ 1.076,40). No entanto, foi na região metropolitana de São Paulo que se registravam os maiores rendimentos médios habituais, tanto para os homens quanto para as mulheres. Por lado, em Recife, homens e mulheres têm os menores rendimentos.

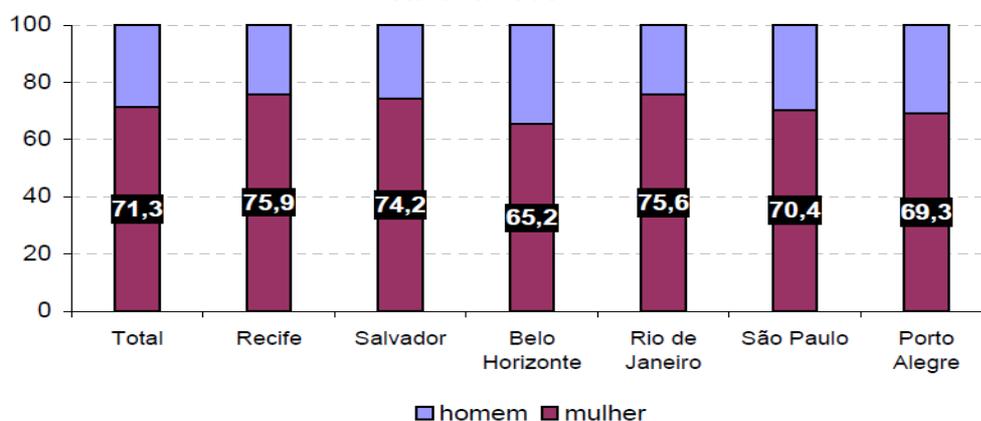
Conforme demonstra a tabela e gráfico abaixo:

Tabela 1- Rendimento médio habitual entre homens e mulheres

	Rendimento Médio Habitual dos Homens		Rendimento Médio Habitual das Mulheres	
	jan.03	jan.08	jan.03	jan.08
Total	1.302,30	1.342,70	933,53	956,80
Recife	834,91	926,20	647,88	703,00
Salvador	1.199,24	1.070,40	793,54	793,90
Belo Horizonte	1.102,67	1.250,80	705,09	816,10
Rio de Janeiro	1.088,78	1.260,90	817,82	952,90
São Paulo	1.529,24	1.528,80	1.100,86	1.076,40
Porto Alegre	1.100,94	1.295,10	782,73	897,20

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

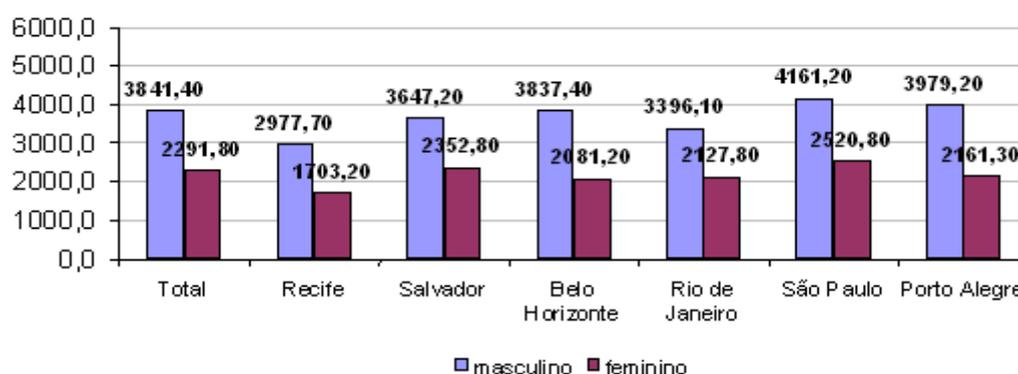
Gráfico 1: Percentual do rendimento da mulher em comparação ao rendimento do homem- Janeiro/2008



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

O nível de escolaridade geralmente um fator favorável para um bom posicionamento no mercado de trabalho, não tem garantido na prática melhores condições de salários à mulher. Conforme a pesquisa do IBGE, mesmo as mulheres com nível superior percebem cerca de 60% dos rendimentos percebidos pelos homens. Observe o gráfico a seguir:

Gráfico 2: Rendimento médio da população ocupada com nível superior-janeiro de 2008



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

Para as mulheres que possuíam nível superior completo o rendimento médio habitual foi de R\$ 2.291,80 em janeiro de 2008; enquanto para os homens esse valor foi de R\$ 3.841,40. Assim, comparando trabalhadores que possuíam o nível

superior, observou-se que o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que, mesmo com grau de escolaridade mais elevado, as discrepâncias salariais entre homens e mulheres seguem elevada.

5.1.2- O “teto de vidro”

No que se refere à ocupação nos cargos de liderança pelas mulheres, observa-se no país, um limite de ascensão profissional, o que acaba por repercutir nos rendimentos percebidos por elas. Mesmo com as significativas transformações sociais, econômicas, culturais que catalisaram o ingresso da mulher de forma contínua no mercado de trabalho, ainda permanecem as diferenças na igualdade de tratamento promocional quanto ao gênero. Conforme observa Manganelli (2012) em média, mesmo mais educadas do que seus pares, elas ocupam proporcionalmente um índice bastante inferior nos postos de trabalho em cargos de comando, expressando não apenas um desperdício grande de talento, mas também demonstrando investimentos mal sucedidos em educação.

A este limite invisível superior na carreira das mulheres que as obstaculariza ascender profissionalmente denominou-se “teto de vidro”.

O conceito teto de vidro ou *glass ceiling* foi introduzido na década de 80 nos Estados Unidos, para descrever uma barreira que, apesar de sutil, é suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos na hierarquia organizacional. Tal barreira afetaria as mulheres como grupo, impedindo avanços individuais exclusivamente em função de seu gênero, e não pela inabilidade de ocupar posições no topo da hierarquia organizacional. Dessa forma, conforme assevera Manganelli (2012) a expressão “teto de vidro” pretende elucidar a ideia de uma barreira invisível, já que não se trata de uma prática explícita no mercado de trabalho. Não representa uma barreira tangível, que possa ser facilmente identificada.

Além do Teto de Vidro, há também o problema do fenômeno chamado de “Chão Pegajoso”, nesta expressão, estão implícitas as forças que mantêm as mulheres presas na parte inferior da pirâmide econômica (WIRTH, 2004). Importante destacar, que não há registros sobre a criação do termo “Teto de Vidro”, e de acordo

com Rocha (apud Manganelli, 2012), teria sido o *Wall Street Journal*, em 1986, que o popularizou através de um artigo acadêmico por AM Morrison que verificou o fato de que, em grandes corporações na Europa e América do Norte, as mulheres raramente passaram a representar mais de 10% das chefias e 4% dos *Chief Executive Office* – CEO e presidentes.

Tal fenômeno ainda é pouco teorizado e a compreensão do mesmo passa por uma análise teórico-cultural. Em tese, todos os funcionários na mesma empresa com a mesma qualificação e que desempenham trabalho com as mesmas exigências técnicas deveriam receber a mesma remuneração. Entretanto, não é o que se vislumbra faticamente.

Ao se analisar a representação de mulheres em cargos de chefia, verifica-se a representatividade mínima delas, visto que, de acordo com a pesquisa realizada Grupo pelo Instituto Ethos (2003, p.17):

No mundo inteiro, as mulheres ocupam menos de 3% dos altos cargos executivos das grandes empresas, apenas 11% dos cargos no parlamento e representam somente 1% das lideranças sindicais, embora constituam 40% da população sindicalizada. No Brasil, considerando apenas as maiores empresas estabelecidas no país, as mulheres ocupam apenas 9% dos cargos de direção.

Coelho, Fernandes e Foguel (2010), em recente estudo, analisaram as diferenças de rendimentos em termos de promoção, com dados de grandes empresas nacionais e estrangeiras que operam no mercado brasileiro. Puderam concluir que os homens possuem mais chances de ser promovidos, tanto nas empresas nacionais como nas multinacionais. E ambos os tipos de empresas tendem a promover mais rapidamente homens do que mulheres. Todavia, quando analisam os aumentos salariais após a promoção, verificam que a magnitude é semelhante para ambos os sexos, em ambos os tipos de empresa.

Ao que tange à tendência de igualdade na remuneração após a promoção, trata-se de um resultado esperado, pois a legislação trabalhista brasileira prevê isonomia salarial, e, portanto, como os autores comparam as promoções para os mesmos cargos de diferentes sexos, não poderia ser diferente, salvo se houvesse

uma ruptura do art. 461 da CLT³. Sobretudo, tais evidências indicam que os indícios do “teto de vidro” são sutis e podem estar residindo na desigualdade de oportunidades, conforme é observado na tabela a seguir:

Tabela 1- Percentual de Dirigentes, em geral, distribuídos por gênero e agrupados por natureza jurídica (excluindo setor público) e tamanho da empresa nos anos de 2003 e 2010 para o Brasil

Tamanho da Empresa	2003		2010	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 49 empregados	63	37	58	42
De 50 até 249 empregados	74	26	69	31
De 250 ou mais empregados	73	27	70	30

Fonte: RAIS 2003 e 2010

Consoante cita Manganelli (2012) estudos apontam as dificuldades de ascensão das mulheres no Brasil, visto que estão predominantemente alocadas em empresas de pequeno e médio porte, em comparação com as maiores. Bruschini e Puppini (2004), em uma de suas pesquisas, chegam a apontar que este quadro estaria mudando, o qual indica que, com base nos dados da RAIS de 2000, para o Brasil, as mulheres, dirigentes de empresas com mais de 250 empregados, atingiam 30% dos postos, enquanto, nas empresas de até 49 empregados, representavam 22,6% e, nas empresas onde há de 50 a 249 empregados, elas ocupavam 16,5% dos postos de chefias.

Contudo, os dados para os anos de 2003 e 2010 (tabela supracitada), mostram que o maior percentual de dirigentes femininos está naquelas empresas de até 49 empregados, revelando, portanto, um cenário menos otimista do que aquele descrito por Bruschini e Puppini (2004).

Outra questão que poderia se constituir em um obstáculo a igualdade salarial e de promoção refere-se aos fenômenos de fusões, incorporações, entre empresas tão comum no mundo moderno. Conforme analisa Manganelli (2012):

Em tempos de economia globalizada, assiste-se a forte tendência mundial no sentido da concentração das atividades produtivas em

³ Art. 461 da CLT: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952).

torno de um número cada vez mais reduzido de grupos econômicos. Fundamentalmente, pela concorrência cada vez mais acirrada, existente entre as empresas, e pelo fato desta impor uma otimização na produção e no funcionamento destes entes econômicos, reduzem-se os custos de produção e, por sua vez, possibilita-se o oferecimento no mercado de produtos mais competitivos que possam, unitariamente, agregar o valor máximo. Dentro deste contexto, as empresas buscam se tornar mais competitivas, objetivando abarcar uma fatia mais significativa do mercado, ou ainda, para não serem destruídas pela concorrência, adotam estratégias econômicas, como as fusões, as cisões e as incorporações de organizações, principalmente daquelas de maior poderio econômico.

Se essa é uma tendência e se a maioria das mulheres que conseguiu obter um cargo de gestão concentra-se nas pequenas e médias empresas, este movimento do mercado poderia configurar em mais entrave ao avanço das mulheres em busca da igualdade de rendimentos e oportunidades (MANGANELLI, 2012, p.30).

Tabela 2- Percentual de Dirigentes, em geral, distribuídos por gênero e agrupados por natureza jurídica (excluindo o setor público e privado)

ANO/NATUREZA JURÍDICA DO EMPREGO	HOMENS	MULHERES
2003-Iniciativa Pública e Privada	58,33	41,67
2003- Apenas Iniciativas Privadas	66,54	33,46
2010 - Iniciativa Pública e Privada	59,19	44,81
2010 - Apenas Iniciativas Privadas	62,16	37,84

Fonte RAIS 2003 e 2010

Curiosamente, realizaram-se as mesmas tabulações por tamanho de empresa, incluindo e excluindo o setor público⁴ alternadamente, e identificou-se que o Estado, como empregador, atua como um agente redutor dos indícios do Teto de Vidro. Se analisados os dados sem tal corte, o cenário acompanharia aquele citado pelas autoras (MANGANELLI, 2012).

Finalizando a análise, aduz Manganelli (2012) a tabela 2 apresenta análises comparativas (público/privado), quando são excluídos os dados do setor público: federal, estadual e municipal, além das empresas estatais, permanecendo apenas

⁴ Para esta tabulação, foram consideradas as empresas, cuja natureza jurídica seja: entidades empresariais privadas, entidades sem fins lucrativos e pessoas físicas e outras formas de organização legal, sendo, portanto, excluídos o setor público: federal, estadual e municipal e as empresas estatais.

aqueles empregadores, “guiados pela mão invisível”. Salienta-se que a participação das mulheres em cargos de alto escalão diminuiu, apesar do distanciamento entre o público e privado estar diminuindo ao longo do tempo.

6- Discriminação e preconceito

Apesar das conquistas quer seja no âmbito legal, quer seja na incorporação de novos papéis possibilitada com o trabalho fora do lar, os afazeres domésticos, o papel de cuidadora ainda são tarefas não remuneradas atribuídas às mulheres. Desta maneira, diversas são as formas⁵ de expressões da discriminação no mercado de trabalho.

Até 1962, a mulher era reputada como um ser relativamente incapaz⁶, há pouco tempo antes da Constituição de 1988, eram tidas como colaboradoras do marido. Com o advento da Constituição de 1988, uma nova ordem se inicia encerrando o paradigma que legitimava declaradamente a superioridade do homem ante a mulher (art. 5º, I da CFBR/88).

Dessa forma, superada a ordem patriarcal, o legislador constitucional preocupou-se com a promoção da igualdade de direitos e deveres a todos os cidadãos. Dispõe o artigo 3º da CFBR/88, *in verbis* :

Art. 3º. Constituem-se objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I. Construir uma sociedade livre, justa e igualitária.

II. Garantir o desenvolvimento nacional.

III. Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

IV. Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Carta Magna de 1988 foi o marco institucional e político que conformou a ordem legal aos objetivos de direitos humanos. Inobstante os esforços jurídicos, a discriminação de gênero não foi suprimida, conforme se pode perceber na análise de gráficos e dados estatísticos apresentados no tópico anterior.

6.1- Discriminação e suas espécies

⁵ A presente monografia ater-se-á somente as modalidades de desigualdade salarial e de oportunidades.

⁶ Na CLT art. 446 havia a previsão de autorização para a mulher trabalhar, mas era facultado ao homem requerer a rescisão contratual, em caso prejuízo no âmbito familiar; no Estatuto da Mulher de 1962, havia a previsão de que o marido era o chefe da sociedade conjugal, função que deveria exercer com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos. Por isso, o entendimento de colaboradora, ou seja, com direitos limitados.

Para o Direito, de acordo com definição de Lima (2009) “discriminação é a distinção desfavorável fundada em determinado motivo, desprovida de razoabilidade e racionalidade e, portanto, antijurídica. Está atrelada aos conceitos de intolerância e preconceito. Desse modo, a discriminação é negar a alguém, com base em um critério injusto o tratamento adequado à situação vivenciada por este alguém”.

Trivialmente, o vocábulo discriminação é empregado com sentido identificado ao de preconceito. Embora, ambas as palavras remeta a condutas que resultam contra a ordem jurídica, seus significados não se confundem. Em linhas gerais, “preconceito seria a conclusão precipitada acerca de determinado assunto, ou em outros termos, a adoção sumária de um critério antes de passar pelo filtro de um julgamento equânime constitui um mal uma ofensa moral” (DINES, 1997,p.46). Relaciona-se a uma atitude interior do indivíduo ou grupo, uma idéia pré-concebida acerca de algo ou alguém. “O preconceito conduz à discriminação e normalmente está relacionado à ausência de conhecimento sobre a realidade do outro, do diferente” (ROSE, 1972,p.165).

No universo das relações de trabalho, discriminar, segundo Brito Filho (2002, p. 43), “é negar ao trabalhador a igualdade necessária que ele deve ter em matéria de aquisição e manutenção no emprego, pela criação de desigualdades entre as pessoas.” Neste ambiente, a discriminação pode se manifestar em três períodos distintos, quais sejam: período da contratação, na rescisão do contrato de trabalho e no curso do contrato de trabalho, sendo este último o objeto deste estudo.

A discriminação pode ser classificada em sete formas. Segundo elenca Novais (2005) há sete expressões de discriminação: 1) direta ou manifesta (ocorre de forma explícita, clara, havendo evidente favorecimento ou exclusão de um trabalhador em detrimento de outro(s) por motivos, por exemplo, de idade, cor, sexo); 2) indireta (ocorre de forma camuflada, disfarçada sob falsas aparências, mesmo que não haja evidente intenção de discriminar, importando de fato o efeito da ação, e não a vontade, sendo, portanto, de difícil identificação); 3) vertical (ocorre quando há dificuldades de ascensão profissional); 4) horizontal (ocorre “quando os empregos ocupados tradicionalmente por grupos segregados são pior remunerados que aqueles tradicionalmente ocupados pelos grupos dominantes”); 5) autodiscriminação (modalidade identificada por Sílvia Cristina Yannoulas, é

caracterizada por mecanismos de repressão internos criados por normas socialmente impostas) ; 6) positiva (Ação Afirmativa) ; e 7) inversa.

Ao que se refere ao objeto de estudo dessa monografia, no que tange aos aspectos relativos à divergência salarial em relação ao sexo masculino e a dificuldade de ascensão das mulheres a cargos mais elevados, se enquadram respectivamente, na discriminação horizontal e discriminação vertical.

6.2- Ações afirmativas (discriminação positiva)

A Constituição Federal de 1988, marco institucional e político da adequação dos valores internos à lógica dos Direitos humanos, consagra entre seus princípios norteadores o da não-discriminação, sobre o qual já foi discorrido no tópico III.

Ocorre que este princípio tal como os demais, não é absoluto. Muitas vezes é imperativo estabelecer critérios de favorecimentos a algumas minorias socialmente inferiorizadas e juridicamente desigualadas, a fim de que facilite a implementação da igualdade real. Assim, mediante medidas legais e práticas sociais viabiliza-se o exercício dos direitos fundamentais a um grupo social que se encontre em uma situação de vulnerabilidade. A essa tentativa de implementação da igualdade chamamos de ações afirmativas, as quais nada mais são do que uma discriminação positiva.

As ações afirmativas são um instrumento significativo de inclusão social, nas palavras de Piovesan (2007), “essas ações constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas raciais, as mulheres, dentre outros”.

No próprio Direito brasileiro, podemos encontrar tanto na Constituição quanto no plano infraconstitucional vários dispositivos que cumprem o papel de realizar a igualdade material. Pode-se, a título de exemplo, o art. 7º, XX que trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivo específicos⁷, Lei 9100/95, a chamada Leis das Cotas que impõe a existência de ao menos 20% de cargos reservados para mulheres em eleições municipais.

⁷ Dispositivo constitucional regulamentado pela Lei 9799/99 inseriu na CLT o Capítulo III que trata da Proteção do Trabalho da Mulher.

No mercado de trabalho, adoção de ações afirmativas consubstanciadas nas cotas tem favorecido a diversidade. Por outro lado, sua imposição divide opiniões, haja vista que, ao mesmo tempo em que fortalece a noção de pluralidade, deixa de reconhecer o mérito, critério importante para uma empresa no momento de contratar ou promover. Ademais, mesmo que seja um instrumento de inserção e fortalecimento da cidadania feminina, o tratamento discriminatório conferido às mulheres acaba por provocar um sentimento de injustiça nos homens e configurar um quadro de discriminação inversa. Para evitar arbitrariedades, somente a Constituição pode estabelecer desequiparações entre homens e mulheres. Logo, a efetivação dos direitos fundamentais carece de leis que os discriminem e os promovam, bem como da intervenção do Poder Público, para punir qualquer violação destes direitos. Estas ações do poder público são definidas e pautadas pelas políticas públicas.

Acompanhando todo esforço de implementação da cidadania feminina, objetivada pela Constituição, as políticas destinadas a sanar os impasses envolvendo a desigualdade de gênero, sobretudo no mercado de trabalho devem considerar o binômio redistribuição X reconhecimento de Nancy Fraser, pois estas dimensões de justiça remetem a diferentes tipos de políticas a serem executadas pelo Poder Público. Desse modo, redistribuição e reconhecimento desempenham a função de auxiliar a esclarecer para as mulheres e também a outros grupos em similar condição de vulnerabilidade (nas palavras de Fraser, coletividades bivalentes) quais seriam as medidas a serem enfatizadas seja no plano da identidade ou distributivo.

Não é possível estabelecer *a priori* a medida adequada para atender a todas as necessidades. Convém, na verdade, a cada identidade que tem seus direitos desvalorizados manifestar o que carece ser priorizado na elaboração de políticas públicas. Neste caso, por meio do diálogo e negociação com o Poder Público, as mulheres podem encontrar uma solução para as espécies de discriminação, vertical e horizontal presentes no mercado de trabalho. Desse modo, a participação paritária feminina, poderá ser alcançada por meio de políticas públicas sensíveis à questão do gênero, que visem enfraquecer o processo de naturalização de assimetrias entre homens e mulheres, provocado pelas desigualdades institucionalizadas na sociedade. Partindo-se dessa premissa, as práticas de intervenção do Estado na economia ao combinarem o respeito à diferença e o reconhecimento mútuo, como

fundamentos estratégicos podem conduzir a uma ação pela redistribuição da riqueza social.

Recentemente, como forma de garantir a participação feminina nos cargos de chefia, tramita no Senado o PLS 112/2010, proposto pela Senadora Maria do Carmo Alves, que versa sobre a adoção do percentual mínimo de 40% dos conselhos de administração das empresas públicas e sociedade de economia mistas devem ser integrados por mulheres. A justificção do projeto de lei perpassa pela concretização dos princípios consignados nos dispositivos 1º, III e art.5º, I da CFBR/88 e pela efetivação de normas internacionais ratificadas pelo Brasil a exemplo da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, das ONU e da Convenção 111, da OIT.

Experiência do Direito comparado, em países como Noruega, Espanha já discutem a possibilidade da medida nas empresas privadas, tendo em vista que no âmbito público a medida já logrou êxito com a presença feminina de forma mais igualitária. No Brasil, esta iniciativa ainda é bem recente, razão pela estipulou-se um cronograma gradual até 2022, para implantação da medida proposta (PLS 112/2010).

Conclusão

Ao longo da presente monografia pretendeu-se analisar a realidade discriminatória encarada pelas mulheres no mercado de trabalho. Verificou-se que embora se observe diversos esforços legislativos objetivando a promoção da igualdade de gênero, na prática não se assiste uma efetivação destas normas.

Conforme foi exposto, a desigualdade de gênero está radicada na essência de nossa sociedade. Por esta razão, a análise do objeto desta monografia, foi desenvolvida levando em consideração a forte influência do aspecto cultural que ao lado de uma discussão econômico-social, explicam a discriminação de gênero, seja ela manifesta ou não no ambiente de trabalho.

Verificou-se que, por durante muitos anos, a institucionalização do padrão masculino como paradigma norteador da sociedade favoreceu para a segregação das mulheres, restringindo-as ao ambiente privado e identificando-a como uma figura frágil e incumbida de cuidar das tarefas domésticas e dos filhos.

Com a eclosão da Revolução Industrial, houve a incorporação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho, e desde esta época vislumbra-se uma desvalorização do trabalho feminino dentro do setor produtivo, consubstanciada em baixos salários e em condições desumanas. A inserção da mulher no mercado de trabalho potencializou a necessidade de um debate que questione os motivos da disparidade de tratamento entre homens e mulheres e busque efetivação da igualdade.

Importante destacar que no cenário atual das relações de gênero, a igualdade formal é insuficiente para corrigir o tratamento distinto dispensado a homens e mulheres, razão pela qual a igualdade material foi aqui apresentada não apenas sob a perspectiva social e distributiva, mas também sob o aspecto ideal de justiça, com o reconhecimento das identidades (respeito à diferença). Ao atrelar este binômio reconhecimento e distribuição, conseguiremos a efetivação da tão sonhada igualdade de gênero, e conseqüentemente alcançar, nas palavras de Nancy Fraser, a paridade de participação.

As estratégias para erradicar as formas de discriminação vertical e horizontal, devem considerar a perspectiva integrada de igualdade material, enquanto distribuição e reconhecimento de vez que as mulheres, além de perceberem salários

inferiores aos homens, não gozam das mesmas oportunidades para ascender na carreira. Desse modo, as iniciativas para o alcance da busca da igualdade, não podem ficar apenas teorizadas na perspectiva ideal de justiça que combina distribuição e reconhecimento, é preciso aglutinar esta perspectiva com políticas compensatórias, para gradualmente acelerar a efetivação da igualdade.

Vale destacar que somente uma legislação repressiva da discriminação não basta para resolver o problema. Assegurar medidas promocionais capazes de estimular o debate sobre a importância da inclusão das mulheres nas relações de trabalho seria o caminho para evitar as assimetrias salariais e de ocupação de cargos mais altos.

Concretamente, poderíamos sugerir sanções de cunho material administrativo e a implantação nas empresas de ações afirmativas, as quais cumprem um papel relevante ao propósito democrático consignado na Constituição Federal de 1988, de assegurar a diversidade e pluralidade social.

Assim, o direito a igualdade pressupõe o direito à diferença, razão pela qual há necessidade de implantação de uma discriminação positiva, a fim de se assegure o respeito e a atenção às características peculiares das mulheres, pois não basta somente que a lei se pronuncie contra a discriminação. Embora sua intervenção seja necessária, importante que se crie políticas públicas mediante condições materiais, como a de aspecto cultural alterando costumes, preconceitos e desconstruindo a superioridade do homem ante a mulher, para que se possa estender para o ambiente laboral o afastamento de práticas discriminatórias contra as mulheres e garantir as mesmas a proteção do direito feminino a oportunidades no emprego com relação à ascensão de cargos e a equiparação salarial.

Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Ltr, 2010.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 19ed. Saraiva, 1998. P.179 a 185.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 12ª ed. São Paulo : Malheiros, 2002.

BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social no Capitalismo: tendências contemporâneas**. 2ª Ed. São Paulo: Cortez, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 22 maio 2012.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002, p. 43).

BRUSCHINI, M.C.A. *Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos Dez anos*. **Mesa Redonda: Impasses e Desafios Sobre Três Temas Emergentes no Direito do Trabalho**. Fundação Carlos Chagas. São Paulo. 2007. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/iea/online/midiateca/071029_cbruschini.pdf>. Acesso em 25 set 2012.

CAMARGO, Marcelo Novelino. **Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais**. 2 ed. Jus Podivm, 2007.p.217 a 228.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. **O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.p.132 a 172.

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

DINES, Alberto. **Mídia, civilidade, civismo** in: Lerner, Julio (ed.). *O preconceito*, p. 46. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0104-026X2007000200002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 24 maio 2012.

FRASER, Nancy. **Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação**. Rev. Estud. Fem. Florianópolis, Ago 2007, vol.15,no.2,p.291308.

FRASER, Nancy. **Reconhecimento sem ética?**. *Lua Nova*, 2007, nº.70, p.101-138. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102->>. Acesso em: 24 maio 2012.

FRASER, Nancy. **Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado**. *Lua Nova*, São Paulo, n. 77, 2009.Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?>>>. Acesso em 24 maio 2012.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Preconceitos e Discriminação nas Relações de Trabalho**.Disponível em:<<http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/preconceito> >. Acesso em: 24 set 2012.

LIMA, Alex Myller Duarte. **Justiça em Nancy Fraser**. Dissertação (Mestrado em Ética e Epistemologia) – CCHL, Universidade Federal do Piauí, 2010. Disponível em: http://www.ufpi.br/subsiteFiles/eticaepistemologia/arquivos/files/LIMA%20Alex_Justica%20em%20Nancy%20Fraser.pdf.Acesso em: 24 maio 2012.

LIMA, Firmino Alves. **O princípio da proibição de discriminação no Direito Brasileiro**.Disponível em:<<http://aulavirtual.upo.es:8900/webct/urw/lc102/>>>. Acessado em 26 de agosto de 2012.

LIMA, Firmino Alves. **A proibição da discriminação na Constituição Federal de 1988 e a ausência de normas infraconstitucionais adequadas para a regulação deste importante princípio.** Disponível em: <<http://aulavirtual.upo.es:8900/>>. Acessado em 26 de agosto de 2012.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.** Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas>>. Acesso em: 26 ago. 2012.

MANGANELLI, Anelise. **A mão invisível no teto de vidro.** Dissertação (Mestrado em Economia)-Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, PUCRS, Porto Alegre, 2012. Disponível em:<http://tede.pucrs.br/tde_arquivos/9/TDE-2012-06-01T182634Z-3930/Public.pdf>. Acesso em: 26 ago 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** São Paulo: Atlas, 2003, p. 305.

MATOS, Patrícia. **O reconhecimento, entre a justiça e a identidade.** Lua Nova, SP,n.63,2004. Disponível:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid>. Acesso 30 maio 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade.** 3ª ed. 15ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 18.

MORAES, Alexandre de. **Curso de Direito Constitucional.** 15ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização.** Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

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

PASSOS, J. J. Calmon de. **O princípio de não discriminação** . Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 57, jul. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2990>>. Acesso em: 23 nov. 2007.

PIOVESAN, Flávia. **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos: Perspectivas Global Regional**. 2ª tiragem. Rio de Janeiro. Lumen Juris. 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 2.ed., rev., ampl. e atual. São Paulo: Max Limonad, 2003.

RODRIGUES, A. R. **A mulher no mercado de trabalho e o princípio da não discriminação**. Unibrasil, 2009. Disponível: <<http://www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092>> Acesso em: 26 set 2012.

ROSE, Arnold M. **A origem dos preconceitos**. In: Raça e Ciência II. São Paulo: Editora Perspectiva, 1972. (Coleção Debates). p.165.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p 213.

STEINMETZ, Wilson. **A Vinculação de Particulares a Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo e outros. **Instituições do direito do trabalho**. 19 ed. Atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 968-969

TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. **A Igualdade, O Princípio da Proibição da Discriminação e as Ações Afirmativas como Promoção dos Direitos Humanos À Luz da Teoria Crítica**. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/download/>>. Acesso: 24 de set 2012.