

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA - UFJF  
FACULDADE DE DIREITO

LUIZA MICHERIF MENDONÇA - 201204143

A QUESTÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: considerações  
sobre a situação fática da mulher no mercado de trabalho face à previsão legal  
de igualdade

JUIZ DE FORA

2017

LUIZA MICHERIF MENDONÇA

A QUESTÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: considerações  
sobre a situação fática da mulher no mercado de trabalho face à previsão legal  
de igualdade

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado junto ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Juiz de Fora –  
UFJF, com enfoque na área do Direito do  
Trabalho, como requisito parcial à obtenção  
do título de Bacharela.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira  
Salles

JUIZ DE FORA

2017

## **RESUMO**

O objetivo do presente artigo é a análise da previsão legal de igualdade entre os gêneros, sob o prisma da Constituição Federal de 1988, face à discrepância com a realidade fática, notadamente em relação à mulher no mercado de trabalho brasileiro. Serão feitas considerações jurídicas acerca da previsão de igualdade entre os gêneros e serão apresentados dados sobre a situação da mulher no mercado nacional e internacional. Ao final, são apontadas algumas soluções para a erradicação da discriminação de gênero.

Palavras-chave: igualdade de gênero, Constituição, mulheres, mercado de trabalho, desigualdade de gênero.

## **ABSTRACT**

The aim of this article is to analyze the legal provision of gender equality, from the perspective of the Federal Constitution of 1988, in view of the mismatch with the actual reality, specifically concerning women in the Brazilian labour market. Some considerations about the provision of gender equality will be made based on legal grounds, and data of the actual situation of women in both national and international markets will be shown. At the end, some possible solutions that will lead to the eradication of gender discrimination will be presented.

Key words: gender equality, Constitution, women, labour market, gender discrimination

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	5
2 CONCEITUAÇÃO .....	6
2.1 A desigualdade e a discriminação.....	6
2.2 A igualdade formal e a igualdade material .....	7
3 PANORAMA HISTÓRICO DA SITUAÇÃO, DO PAPEL E DA LUTA DAS MULHERES .....	8
3.1 Da Antiguidade ao Renascimento .....	8
3.2 A Revolução Industrial e a necessidade de inserção da mulher no mercado de trabalho .....	9
4 A PREVISÃO LEGAL DE IGUALDADE .....	9
4.1 Considerações sobre a questão do gênero ao longo da história na legislação do Brasil .....	9
4.2 A Constituição Federal de 1988 e a legislação trabalhista atual .....	12
5 A SITUAÇÃO FÁTICA DA MULHER .....	13
5.1 A realidade brasileira.....	13
5.2 O cenário mundial .....	17
6 POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA O ALCANCE DA IGUALDADE MATERIAL.....	18
7 CONCLUSÃO.....	19
8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	20

## 1. INTRODUÇÃO

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta” (Simone de Beauvoir).

O presente artigo visa à análise crítica da disparidade fática entre os homens e as mulheres no mercado brasileiro, sob o prisma da Constituição de 1988, notadamente seus artigos 5º, I, e 7º, XX e XXX.

Inicialmente, a fim de contextualizar o leitor e familiarizá-lo com o tema, são conceituadas a discriminação e a desigualdade, bem como a igualdade fática e a igualdade material, o que se afigura necessário para a melhor compreensão do problema abordado no presente trabalho.

Faz-se, em seguida, uma análise histórica da questão da discriminação do gênero feminino e do papel imposto à mulher, desde a Antiguidade e até a era da Revolução Industrial, a fim de que sejam dadas melhores compreensão e localização do problema, no tempo e no espaço.

Após, passa-se à análise da previsão legal de igualdade, com uma breve exposição sobre a evolução da questão do gênero na legislação e nas Constituições brasileiras, até a Constituição de 1988, que se destaca por sua face de “Constituição cidadã”. Também nesse tópico será abordada, de maneira objetiva, a questão da proteção da mulher na legislação trabalhista atual.

Com a análise da igualdade jurídica, é realizada uma análise crítica sobre a situação fática da mulher na sociedade atual, notadamente no mercado de trabalho, que se encontra em grande disparidade em relação à previsão legal de igualdade, com a exposição de dados empíricos de pesquisas realizadas por diversos órgãos.

Insta salientar que, apesar de o trabalho focar na análise do cenário brasileiro, também serão expostos dados sobre a questão aqui abordada no cenário mundial.

Finalmente, propõem-se algumas soluções para o problema alarmante da discriminação de gênero e analisa-se a importância do trabalho e da luta

coletiva, bem como da necessidade da construção de uma nova mentalidade, para que haja igualdade plena, jurídica e faticamente, entre os gêneros.

## **2 CONCEITUAÇÃO**

### **2.1 A desigualdade e a discriminação**

A luta pela igualdade de gênero atinge as mais diversas searas de nossa sociedade e muito foi conquistado ao longo dos séculos.

Ocorre que, em todo o mundo, as mulheres continuam sendo discriminadas pelo simples fato de terem nascido mulheres.

Com o passar do tempo, a prática discriminatória explícita foi taxada como “politicamente incorreta” e condenável, passando de explícita a implícita, velada, sendo exercida não só por ações ou descumprimento de normas, mas também por omissões e estabelecimento de regras discriminatórias.

Para compreender-se melhor a questão abordada no presente artigo, é preciso que os conceitos de desigualdade, discriminação e igualdade formal e material sejam esclarecidos.

Nas palavras do jurista Maurício Godinho Delgado, a desigualdade consiste na *“[...] conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”*.

Para complementar o raciocínio, utilizar-se-á da ideia de outro jurista, Jorge Luiz Souto Maior, de que a palavra “discriminação” não possui necessariamente uma significação pejorativa, mas sim uma noção de distinção injusta, parcial. Para ele, a palavra tem sido utilizada *“[...] para designar a situação em que se faz uma distinção entre pessoas quando essa distinção não se justifica”*.

Assim, conclui-se que discriminar é conferir a certo alguém ou a certo grupo tratamento diferenciado, de forma desfavorável e injustificada, seja por uma ação, seja por uma omissão.

Adiante, porém, ver-se-á que, em alguns casos, a igualdade se concretiza com o tratamento desigual dos desiguais.

## 2.2 A igualdade formal e a igualdade material

A igualdade encarada em sua face puramente formal, ou jurídica, consiste na igualdade positivada, que garante tratamento equânime a todos, independentemente de quaisquer condições dos indivíduos. É expressa na máxima “todos são iguais perante lei”.

Essa ideia surgiu no contexto da Revolução Francesa, no qual todos eram submetidos a tratamento igual por uma lei geral e abstrata, sendo desconsideradas as desigualdades existentes faticamente, que ensejam tratamento desigual.

A igualdade formal é insuficiente, por não considerar as características particulares dos cidadãos e dos grupos menos favorecidos, negando-lhes iguais oportunidades em face dos mais favorecidos.

Assim, conclui-se que a igualdade encarada sob o prisma jurídico, ou formal, não apenas é insuficiente, como também é excludente e favorece uma parcela elitista na sociedade.

Partindo dessa crítica, desenvolveu-se o conceito de igualdade material – também conhecida por igualdade real ou ainda igualdade substancial, amplamente defendido pelo jurista Robert Alexy.

A igualdade material leva em conta que há grupos historicamente e faticamente mais vulneráveis, cujas pessoas possuem peculiaridades que, no dia a dia, são capazes de promover a desigualdade. Assim, a fim de corrigir essa margem de desigualdade, observam-se e levam-se em conta as diferenças dos indivíduos.

Desse modo, as pessoas que estão em situações diferentes, são tratadas de forma desigual. Nas palavras de Nelson Nery Jr, “*dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades*” (NERY JUNIOR, 1999, p. 42).

Ao tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades, tem-se que a igualdade não mais é insuficiente e excludente, pois, em seu aspecto substancial, corrige as desigualdades entre os grupos e indivíduos, não mais permitindo que os mais

vulneráveis tenham tratamento igual ao dos menos vulneráveis, e, assim, impedindo que a desigualdade e a injustiça sejam perpetuadas.

Como será explicado adiante, a Constituição de 1988 prezou por buscar assegurar a igualdade substancial entre os cidadãos, prevendo-a expressamente em seus dispositivos.

Entretanto, como também é abordado adiante, ainda que a Lei Maior tenha buscado assegurar a igualdade substancial e diminuir as diferenças, a situação fática é bastante contrária à ideia do constituinte originário.

### **3. PANORAMA HISTÓRICO DA SITUAÇÃO, DO PAPEL E DA LUTA DAS MULHERES**

#### **3.1 Da Antiguidade ao Renascimento**

A fim de que se possa compreender e analisar a questão da discriminação de gênero, é indispensável uma contextualização acerca do papel da mulher ao longo da História.

Ao longo da História, a mulher foi vista como frágil e incapaz de assumir a chefia do grupo familiar. A função de reprodutora da espécie foi um dos fatores que favoreceu sua subordinação ao homem, que, por sua vez, era visto como o detentor do poder no seio familiar e social. Assim, surgiram as sociedades patriarcais, que se fundavam no poder do homem como chefe de família.

Na Antiguidade, especificamente na Grécia Antiga, a mulher era vista como um corpo imperfeito, de relevância inferior aos homens, e sequer eram consideradas cidadãs. Os cidadãos eram os homens livres, e detinham igualdade perante aos outros e o poder de atuação política na *polis*, cabendo às mulheres, basicamente, as funções reprodutoras e domésticas.

Na Roma Antiga, o papel da mulher foi bastante semelhante ao da Grécia Antiga, com a submissão das mulheres e privação dos estudos e da participação política.

Com o feudalismo e a Idade Média, houve a ascensão da Igreja Católica, que pregava a igualdade dos seres humanos. Porém, essa igualdade se daria apenas num plano superior, após a morte, posto que, para o plano

fático, era predominante a visão da mulher como um ser imperfeito e inferior, de propriedade do marido.

No Renascimento, movimento de ruptura com a dita “Idade das Trevas”, começou-se a valorizar a imagem das mulheres, tendo ele dado início, ainda que timidamente, ao empoderamento feminino.

Apesar disso, apenas no século XVIII, com as Revoluções Liberais, notadamente a Americana e a Francesa, houve a expressa previsão de não discriminação, garantindo a igualdade formal entre os gêneros, com destaque para a Declaração de Direitos do Homem, de 1789, que pregava o respeito à dignidade humana.

### **3.2 A Revolução Industrial e a necessidade de inserção da mulher no mercado de trabalho**

A Revolução Industrial trouxe o desenvolvimento do modo de produção capitalista e a necessidade de ampliação de mão de obra. Assim, a mulher não mais ficou limitada às tarefas domésticas, sendo necessária, a partir de então, sua inserção no novo sistema.

Ocorre que a mão de obra feminina, além de mal remunerada, era, juntamente com a mão de obra infantil, a mais explorada pelos empregadores, perdurando a jornada de trabalho por extensas horas – até dezesseis horas por dia.

Em face de tamanha exploração, iniciou-se um movimento de lutas sociais por parte da classe operária, que marcou o século XIX e reivindicava melhores condições de vida e, principalmente, de trabalho. No contexto de tal movimento, surgem as primeiras leis trabalhistas de proteção ao trabalho da mulher e das crianças.

## **4 A PREVISÃO LEGAL DE IGUALDADE**

### **4.1 Considerações sobre a questão do gênero ao longo da história na legislação do Brasil**

No Brasil Império, não havia preocupações quanto à mulher e seu papel junto à sociedade, sendo a questão do gênero deixada completamente sem discussões.

Na República, com a imigração europeia e o processo de urbanização, observou-se o início da inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda que as funções devessem ser realizadas, na maioria das vezes, em seus lares, por serem tarefas mais simples e menos especializadas, que mantinham a mulher subjugada e ligada ao seu lar, como forma evidente de preconceito de gênero.

Foi apenas no ano de 1917, há exatos cem anos, com a Lei nº 1.596, do estado de São Paulo, que houve medida expressa de tutela da mulher que trabalhasse em indústrias, mais especificamente de resguardo da gestante no último mês de gravidez.

No âmbito nacional, o Decreto nº 21.417-A, do ano de 1932, foi o primeiro a tratar do trabalho da mulher industrial, proibindo certos trabalhos em razão de perigo e insalubridade, garantindo também descanso para gestantes, intervalos diários para alimentação e lugares apropriados para a guarda dos filhos durante a jornada de trabalho.

Dois anos mais tarde, o Decreto nº 24.273 previu, para as trabalhadoras do comércio, o auxílio-maternidade.

Houve ainda grande influência das convenções da Organização Internacional do Trabalho no desenvolvimento da legislação pátria, tais como as convenções 3, 4 e 103.

Quanto às Constituições brasileiras, iniciar-se-á com uma análise da de 1934, que foi fortemente inspirada pela Constituição de Weimar de 1919, e foi promulgada por Getúlio Vargas.

A Constituição de 1934 foi a que menos viveu na história, por apenas três anos, e, em seu preâmbulo, era dito que sua redação foi feita "*para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico*".

Ela foi inovadora e extremamente importante por, de forma pioneira, tratar de normas de proteção ao trabalho em um capítulo, elevando a matéria constitucional o Direito do Trabalho, e também por garantir o direito de voto às mulheres. Quanto à questão trabalhista, nela havia expressa vedação de

diferenças salariais em razão de gênero e diversas normas de proteção do trabalho da mulher e da gestante.

Por sua vez, a Constituição de 1937, conhecida como “Constituição Polaca”, também decorreu de iniciativa do então Presidente Getúlio Vargas. Ela concentrou os poderes Executivo e Legislativo nas mãos do Presidente da República e previu a criação da Justiça do Trabalho. Nela também houve novas previsões relacionadas a normas do Direito do Trabalho, como o descanso semanal remunerado aos domingos e a jornada de oito horas.

Entretanto, houve a supressão da vedação expressa de diferenças salariais em razão de gênero, em que pese a referida Carta tenha repetido a ideia de igualdade formal de todos perante a lei. Ocorre que tal repetição não foi suficiente para inibir as diferenças salariais, uma vez que o Decreto Lei nº 2.548, promulgado em 1940, autorizava o pagamento de salários até dez por cento inferiores aos pagos aos homens. É necessário destacar que ainda permanecia a visão de que a mão de obra feminina era mais onerosa ao empregador e de que a mulher era inferior aos homens, o que teria justificado tal Decreto Lei.

Ainda sob a vigência da Constituição Polaca, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5.452, de 1943). A CLT foi uma compilação, em um único texto, de todas as leis esparsas que regulavam algum interesse trabalhista. Em 1944, por meio do Decreto Lei nº 6.353, foram realizadas alterações na CLT quanto ao trabalho da mulher, a fim de que fossem afastadas previsões legais que incentivassem a discriminação de gênero.

Com a Constituição de 1946, houve a separação dos três poderes, além de terem sido assegurados diversos direitos aos trabalhadores e às mulheres. Outro grande avanço foi a expressa previsão da ideia de igualdade formal, de que todos são iguais perante a lei, e as modificações legislativas que culminaram na alteração do Código Civil de 1916, não mais considerando a mulher como um ser incapaz.

Por fim, a Constituição de 1967, anterior à atual Constituição, buscou legalizar o regime militar, aumentando o controle do Poder Executivo sobre o Legislativo e o Judiciário. Na seara do trabalho da mulher, ela proibiu a

imposição de diferença salarial e critérios de admissão em razão de sexo, cor e estado civil, além de garantir novos direitos às gestantes e às aposentadas.

#### **4.2 A Constituição Federal de 1988 e a legislação trabalhista atual**

A Constituição Federal promulgada em 1988 ficou conhecida como a “Constituição cidadã” e foi concebida num contexto de mudanças políticas, sob o prisma dos direitos fundamentais e do princípio da isonomia, tendo sido também um grande avanço social na nova concepção específica da igualdade entre homens e mulheres, e não mais na igualdade geral rasa de que “todos são iguais perante a lei”, como nas constituições anteriores.

De forma inovadora, o constituinte originário buscou não apenas positivizar, mas também encontrar uma maneira de concretizar a igualdade sob a égide material.

Em seu artigo 5º, *caput*, o princípio geral de igualdade, já expresso em outras constituições, foi repetido “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”.

Já no inciso I do mesmo artigo, há a expressa previsão de igualdade de direitos e obrigação entre homens e mulheres. Ou seja, pressupõe-se, por ele, que o gênero não pode ser fato de discriminação.

No artigo 7º, inciso XXX, há a vedação da distinção de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O inciso XX do artigo 7º prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Ademais, há ainda a previsão constitucional de proteção à maternidade, em especial da gestante (artigo 201, III).

Há que se diferenciar, do resto do mundo, uma postura adotada no Brasil. Hoje, não há mais proibições ao trabalho da mulher em atividades noturnas, insalubres ou perigosas. Os dispositivos da CLT que estabeleciam referidas restrições foram revogados. No entanto, vários países iniciaram com legislação proibitiva do trabalho da mulher em determinadas situações. Como

exemplo, temos a França, que vedou o labor de mulheres em minas e pedreiras, além da proibição do trabalho noturno. A Inglaterra, que impediu o trabalho de mulheres em subterrâneo, coibiu a utilização de mulheres em trabalhos perigosos e insalubres.

O art. 387 da CLT, ao reproduzir o Decreto n. 21.427- A, proibia o trabalho da mulher em certos locais e sob certas condições. Tais restrições resistiram até 1989, quando a Lei 7.855/89 revogou a proibição, pois com a igualdade entre os sexos defendida pela Carta Magna, não havia razão que justificasse tratamento diferenciado à mulher. Afinal de contas, como bem expõe Alice Monteiro de Barros, “são poucas as profissões, se realmente existem, nas quais o trabalho insalubre e perigoso é mais prejudicial às mulheres do que aos homens, se uns e outros agirem com a prudência necessária”.

Dessa forma, restou claro que um dos maiores legados que se tem da Constituição em vigor é o que se refere ao princípio da igualdade, sendo este de suma importância para que, a depender da situação, sejam homens e mulheres tratados de forma idêntica ou diferenciada, a partir da observação das diferenças que a própria natureza lhes impôs, para que seja alcançada e efetivada a igualdade fática entre os gêneros, por meio da já explicada igualdade substancial. Ou seja, a Lei Maior preconizou a proteção da igualdade substancial, não apenas afirmando que todos são iguais, mas também buscando meios de observar, respeitar e levar em conta as diferenças, notadamente da mulher, protegendo-a e tutelando seus interesses.

## **5 A SITUAÇÃO FÁTICA DA MULHER**

### **5.1 A realidade brasileira**

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro aumentou de forma significativa, principalmente após a década de 1970, com o chamado “milagre econômico”. Desde então, a participação feminina vem crescendo de forma significativa.

No Brasil, a mão de obra feminina representa, aproximadamente, 41% da população economicamente ativa.

Ocorre que, ainda que as mulheres estejam inseridas no mercado de trabalho, havendo até mesmo disposições legais que tutelem seu trabalho, a discriminação de gênero é uma realidade que assombra.

Em que pesem as tentativas da Constituição de 1988 de assegurar a igualdade substancial entre homens e mulheres, é notório que a desigualdade entre os gêneros ainda está longe de ser superada.

Apesar de asseverado constitucionalmente, o direito à igualdade entre os gêneros não vem sendo respeitado pelo empregador brasileiro, nem mesmo pela sociedade como um todo, consoante pesquisas feitas pela ONU, pelo IBGE e pelo Fórum Econômico Mundial, que serão tratadas a seguir.

Segundo uma Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada em novembro de 2015, as mulheres receberam, em média, 74,5% da renda dos homens, ou seja, enquanto a média de salário masculina foi de R\$ 1.987,00, a feminina foi de R\$ 1.480,00.

Ademais, foi relatado no estudo que, quanto mais elevado o grau de escolaridade das mulheres no mercado de trabalho, maior a diferença salarial na comparação com os homens.

Um relatório da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico divulgado no ano de 2016 aponta que o salário médio de uma mulher brasileira com nível superior corresponde a 62% da renda mensal de homens com a mesma escolaridade.

Quando se pensa no cenário mundial, o Brasil está na posição 124, entre cento e quarenta e dois países, no ranking de igualdade de salários por gênero, conforme pesquisa realizada pelo Fórum Econômico Mundial. Sendo que, entre os vinte e dois países das Américas neste ranking, aparece em 21º lugar, à frente apenas do Chile e atrás de países como Honduras, Panamá e Bolívia.

Há um dado alarmante da pesquisa feita pelo Fórum Econômico Mundial no que se refere à expectativa de tempo para que a igualdade salarial entre gêneros seja alcançada. De acordo com o estudo divulgado em outubro de

2016, as mulheres só terão salários equiparados aos dos homens daqui a cento e sessenta e nove anos, ou seja, no ano de 2186.

Além da questão das diferenças salariais, igualdade e oportunidades no trabalho, há também outras faces da discriminação de gênero no mercado que serão agora abordadas, como a pressão exercida sobre a mulher para que concilie trabalho, tarefas domésticas e a família, e também o assédio moral e sexual.

Um dado de destaque na realidade brasileira, quanto ao perfil das trabalhadoras, é o de que por muitas vezes são casadas, mães e mais velhas. Portanto, além de se dedicarem ao trabalho, na maioria das vezes são cobradas e também têm que se dedicar à família e ao lar, tendo como desafio conciliar suas múltiplas funções sociais, em grande parte de forma solitária.

O antigo dever social, abordado no panorama histórico do presente trabalho, de ser provedora de vida e organizadora da família e do lar, não foi extinto, mas, hoje, graças às lutas sociais e às conquistas femininas, coexiste com os deveres profissionais. Ou seja, a mulher não apenas está inserida na cadeia capitalista do trabalho, mas também na cadeia doméstica, e essa multiplicidade de papéis traz uma pressão muito maior do que a exercida sobre os homens.

É evidente que o acúmulo de tarefas e a grande pressão trazem estresses físicos e mentais, que podem até mesmo apresentar desdobramentos em doenças, como a depressão ou a Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional.

Apesar de as questões raciais e relacionadas à renda não serem o objeto de análise do presente trabalho, é pertinente e importante ressaltar que há dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) e do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) que revelam que a mulher negra ainda é mais discriminada que a branca, percebendo menores salários, sendo que entre elas constata-se maior nível de desemprego. Ademais, a informalidade entre as mulheres negras é superior às brancas.

Outro problema grave enfrentado pela mulher brasileira no mercado de trabalho é o assédio, seja ele sexual, seja moral. O assédio sexual é tipificado

pelo Código Penal Brasileiro como: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. É um crime cuja pena é detenção de um a dois anos. Já o assédio moral não é tipificado penalmente e nem possui legislação federal quanto a ele, mas é caracterizado como uma “conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à dignidade ou à integridade psíquica”.

Observa-se que a grande maioria das mulheres que sofre algum tipo de assédio, especialmente sexual, prefere pedir demissão a denunciar os casos judicialmente, tendo em vista a grande dificuldade de se provar tais abusos e, conseqüentemente, a grande impunidade dos assediadores.

Assim, conclui-se que apesar de o constituinte originário ter a noção de que a igualdade a ser alcançada deve ser a igualdade substancial, tendo sido ela positivada em nosso ordenamento, a previsão legal da igualdade substancial não é suficiente para garanti-la.

Resta claro, portanto, que é preciso procurar um modo seguro e eficaz de garanti-la, pois a igualdade prevista constitucionalmente não está presente na realidade fática de nossa sociedade.

As mulheres ainda são subjugadas e a discriminação, ainda que numa face mais discreta e velada, está presente no dia a dia, além das grandes pressões e fardos maiores do que os dos homens, em razão do lar, da família, dos filhos, do acúmulo de expectativas e até mesmo da sua classe social e/ou cor da pele.

As possíveis soluções para a questão da discriminação de gênero serão trabalhadas após breve panorama sobre a questão no cenário mundial, e envolverão medidas não apenas que devem ser tomadas pelos Estados, mas também pela sociedade como um todo e, principalmente, pelas próprias mulheres.

## 5.2 O cenário mundial

O Fórum Social Mundial (FSM) é um evento organizado por movimentos sociais de diversas partes do mundo, cujo objetivo é elaborar alternativas para a transformação social global. Conforme já foi dito, foi estimado que, caso seja mantido o atual ritmo de transformações e conquistas, serão necessários cento e sessenta e nove anos para que as mulheres tenham salários equiparados aos dos homens, isto é, este cenário só se concretizará no ano de 2186.

Ainda conforme essa pesquisa, a diferença é de 60% entre homens e mulheres no que diz respeito à participação econômica e às oportunidades no mercado de trabalho.

O FSM também divulgou um ranking de igualdade de gêneros envolvendo cento e quarenta e dois países. O estudo foi feito a partir de fatores como salário, oportunidades no mercado, qualidade dos empregos, saúde, educação e participação política das mulheres em comparação aos homens.

O primeiro lugar é, há quase uma década, ocupado pela Islândia, que é seguida da Finlândia, Noruega e Suécia.

O Relatório Global de Desigualdade de Gênero revelou que, especialmente em países em desenvolvimento, as mulheres têm facilidade para conseguir empregos. Entretanto, no que tange à possibilidade de conseguir promoções, de modo a obterem melhores posições e, conseqüentemente, melhores salários, as mulheres encontram extrema dificuldade em qualquer nação.

Quanto aos cargos de chefia, conforme relatório da ONU de 2015, o Brasil tem índice de ocupação feminina que oscila entre 5 e 10%.

Países com ótimos índices de mulheres em cargos de chefia são Suécia, Noruega, Finlândia e Reino Unido, com 20% de mulheres em posições altas em empresas.

A ONU afirma que a participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo e tem sido a principal força por trás do crescimento global e da competitividade. Mas, conforme lembra a organização, apesar das conquistas, ainda há muito a ser feito para que a igualdade de gêneros nos locais de trabalho seja atingida, especialmente em altos cargos. Além disso, ressalta

que, conforme os dados empíricos, a desigualdade não se restringe aos países periféricos, alcançando também os desenvolvidos e em desenvolvimento, ainda que em graus e esferas distintas.

## **6. POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA O ALCANCE DA IGUALDADE MATERIAL**

Conforme exposto, a situação fática da mulher difere drasticamente do que é previsto em lei, inexistindo a igualdade exarada no texto legal.

A fim de que a realidade nacional mude quanto à questão da discriminação de gênero, muito mais necessário do que criar leis, é assegurar, garantir e proteger os preceitos de liberdade substancial.

Um começo interessante seria a construção de uma nova mentalidade. Para tanto, poderiam ser usadas a educação, com vistas a uma melhor formação dos cidadãos, e até mesmo a mídia, que é formadora de opinião pública e, de tão influente, acaba por moldar comportamentos, padrões, pensamentos e regras da sociedade.

Com a veiculação de campanhas e informação acerca do tema, poder-se-ia formar cidadãos mais conscientes, com um novo senso ético, a fim de que os atuais padrões discriminatórios finalmente sejam plenamente vistos como obsoletos e excludentes e que a mulher seja devidamente reconhecida e não mais inferiorizada e nem vista com um objeto.

O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) foi criado pelo Governo Federal num contexto histórico inédito, com uma mulher como Presidente da República.

Ele se estrutura em quatro grandes áreas de atuação, quais sejam, a saúde, a educação, o trabalho, a autonomia e cidadania das mulheres, e também no combate à violência contra elas. Além disso, o PNPM traz previsões sobre a importância da incorporação da sociedade civil na luta pela igualdade de gênero, bem como da mídia, e sugere até mesmo a criação de um código de ética para os meios de comunicação de massa, a fim de que sejam punidas exposições com cunho sexista e discriminatório.

Na seara trabalhista, além da indispensável construção de uma nova mentalidade da sociedade, para que a conduta sexista e discriminatória seja

rechaçada, seria necessária, também, a adoção de efetivas ações afirmativas para que os programas que tenham como fim o equilíbrio do mercado de trabalho e a geração de iguais oportunidades para homens e mulheres tenham maior força e eficácia.

Um ator de grande importância seria também o Estado, não apenas com tais ações afirmativas, mas também com a criação de medidas que as efetivem, seja por meio de atrativos fiscais e/ou financeiros, ou implantação de outros programas, para que as empresas e os empregadores criem iguais oportunidades para todos e assumam sua responsabilidade social em relação ao problema.

O Ministério do Trabalho brasileiro faz regularmente a publicação de uma “lista suja” de empresas que exploram o trabalho análogo à escravidão ou o trabalho infantil. O mesmo poderia ser feito, também, com as empresas que discriminam as mulheres e não lhes dão iguais oportunidades de trabalho, o que acabaria, junto com as outras mudanças, por conscientizar o próprio consumidor de seu papel político.

É certo que a mudança da realidade fática de discriminação só será possível com a junção de ações afirmativas efetivas, com a conscientização e educação dos cidadãos, bem como ações da sociedade, das empresas e da mídia, não sendo uma obrigação exclusiva do Estado.

## **7. CONCLUSÃO**

O conhecimento sobre a evolução e a história das conquistas da mulher é essencial para que se compreenda a dimensão do problema da discriminação de gênero e para que a sociedade se empenhe com vistas à sua eliminação.

É fato que muito foi conquistado pela luta do movimento feminista e que o legislador moderno teve a consciência e a preocupação de buscar meios de assegurar a igualdade substancial, que leve em conta as diferenças históricas entre os grupos.

As legislações modernas, assim, têm se preocupado em trazer dispositivos que prevejam a igualdade substancial entre os gêneros. Ocorre

que, mesmo com todo o aparato legal, a sociedade tem uma mentalidade machista e excludente, que consegue se sobressair à legislação e perpetrar a desigualdade e discriminação com os grupos historicamente submissos.

Conclui-se, assim, que há muito a ser conquistado, posto que a desigualdade entre os gêneros ainda é uma realidade alarmante, que se estende às mais diversas vertentes, não estando restrita à do mercado de trabalho. Mas também que há diversos meios e políticas públicas que, se empregados de maneira eficaz, podem ser de grande valia no combate a tal problema.

Por fim, resta claro que tais meios, quando somados ao já existente arcabouço legislativo de proteção e de igualdade substancial, podem ser efetivos e de grande valia para que, primeiramente, haja uma mudança na cultura e mentalidade de nossa sociedade, e, finalmente, alcançada uma realidade fática de igualdade substancial entre os gêneros.

### **Referências bibliográficas**

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti, BARBUGIAI, Luiz Henrique Sormani. A mulher e o Direito do Trabalho: evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 78, n. 09.

BOBBIO, Noberto. A Era dos Direitos, 4ª Reimpressão, Tradução de Carlos Nelson Coutinho, Editora Campus, Rio de Janeiro, 1992.

CANTELLI, Paula Oliveira. Mulheres em movimento: das velhas lutas aos novos sonhos. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 78, n. 07.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. *In* Discriminação. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira. (coord.). 2.ed. LTr: São PAULO. 2010.

<http://exame.abril.com.br/mundo/estes-sao-os-paises-que-mais-tratam-mulheres-e-homens-como-iguais/> Acesso em 20/05/2017.

FURTADO, Emmanuel Teófilo, CLARES, Renata Pessoa. Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro – a desigualdade

jurídica ante a igualdade fática. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n. 02.

MACIEL, Eliane Cruxên Barros de Almeida. “A Igualdade Entre os Sexos na Constituição de 1988”. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/159/10.pdf?sequence=4>. Acesso em 30/04/2017.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso; GAMBÁ, Juliane Caravieri Martins. Tutela jurídica do trabalho da mulher: principais aspectos da condição feminina no mundo do trabalho. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 77, n. 9.

NERY JÚNIOR, Néelson. Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

<https://psicologado.com/psicopatologia/saude-mental/a-relacao-entre-tripla-jornada-e-depressao-feminina> . Acesso em 02/05/2017

QUEIROGA, Victoria dos Santos Lima. “Ações afirmativas e trabalho da mulher: Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio?” Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8854](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8854). Acesso em: 10/04/2017.

SOARES, Marcele Carine dos Praseres. Anotações sobre a igualdade de gênero no Direito do Trabalho: perspectiva brasileira. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 80, n. 09.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Anúncios de empregos: discriminação e responsabilidades. LTr Suplemento Trabalhista, São Paulo, n. 126, p; 567-574, 2003, p. 567.

THOME, Candy Florêncio. O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 77, n. 04.

<http://www.onumulheres.org.br/brasil/visao-geral/>. Acesso em 20/05/2017.

<https://www.weforum.org/agenda/2016/10/worlds-most-gender-equal-countries> . Acesso em 20/05/2017.