

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA

SILVANA RIBEIRO BELONHA

**A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO E A DESIGUALDADE SALARIAL: A ATUAÇÃO
DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA GARANTINDO A NÃO
DISCRIMINAÇÃO**

VITÓRIA

2018

SILVANA RIBEIRO BELONHA

**A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO E A DESIGUALDADE SALARIAL: A ATUAÇÃO
DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA GARANTINDO A NÃO
DISCRIMINAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientadora: Prof.^a Me Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2018

SILVANA RIBEIRO BELONHA

**A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A
DESIGUALDADE SALARIAL: A ATUAÇÃO DO JUDICIÁRIO
TRABALHISTA GARANTINDO A NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em ____ de dezembro de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a Mestre Jeane Pereira da Silva Martins
Faculdade de Direito de Vitória
Orientadora

Prof.
Faculdade de Direito de Vitória

Prof.
Faculdade de Direito de Vitória

A Deus por se fazer presente em todos os momentos da minha vida e por me amar como eu sou.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus que ao me dar esperanças todos os dias me faz deixar meu lugar de conforto e lutar como uma “garota”.

À minha mãe, que como mulher guerreira foi minha primeira inspiração de fé e perseverança.

Aos meus filhos, pela paciência e amor mesmo diante de muitas ausências causadas pelo recolhimento ao estudo.

À minha orientadora, que como mulher professora, profissional batalhadora quebrou minha quase intransponível barreira do medo de me expressar pela escrita.

Àqueles amigos que, pela sua personalidade, me inspiraram de alguma forma e em especial à Karen Berger Busato e Louise Vello Rezende que, mesmo tão distantes sempre se fizeram presentes.

E a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram com a minha formação acadêmica, meu muito obrigada.

“Ninguém pode amar por você e sentir a dança do amor e da dor em seu lugar. Sua vida só você pode viver”.

Cris Biasi

RESUMO

Esse estudo busca compreender se a Justiça do Trabalho, ao reconhecer a máxima do princípio constitucional da não discriminação nos julgamentos de pedidos sobre equiparação salarial, pode ser um importante instrumento para reduzir a desigualdade salarial num espaço idealizado para o homem. Centrando-se na construção histórica das relações sociais e por entender não existir consenso no processo de produção de conhecimento, a abordagem terá base na pesquisa qualitativa bibliográfica por meio da técnica exploratória de pesquisa científica para analisar o conceito de gênero e desigualdade entre homens e mulheres e como o patriarcado influi na desigualdade entre homens e mulheres e conseqüentemente na divisão sexual do trabalho incentivando a desigualdade salarial. Na análise jurisprudencial aborda-se a aplicação de princípios como a dignidade da pessoa humana, isonomia e não discriminação que como fundamentos da República Federativa do Brasil abarcam as decisões da Justiça do Trabalho nos casos de pedido de equiparação salarial.

Palavras-chave: Gênero. Não-discriminação. Equiparação salarial.

LISTA DE ABREVIATURAS

ART. – Artigo

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

FBPF- Federação Brasileira pelo Progresso Feminista

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ODS –Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 CONCEITOS INTRODUTÓRIOS	12
1.1 GÊNERO	12
1.1.1 Desigualdades de gênero	18
1.2 PATRIARCADO	22
2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NAS RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO E SEXO	25
2.1 PATRIARCADO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	25
2.2 A IDEOLOGIA DA SUBALTERNIZAÇÃO DA POSIÇÃO SOCIAL DAS MULHERES EM RELAÇÃO AOS HOMENS E O INCENTIVO À DESIGUALDADE SALARIAL	27
3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A DESIGUALDADE SALARIAL	31
3.1 A NÃO DISCRIMINAÇÃO COMO FUNDAMENTO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL	31
3.2 A JUSTIÇA DO TRABALHO GARANTINDO A NÃO DISCRIMINAÇÃO SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO: ANÁLISE DE JULGADOS SOBRE EQUIPARAÇÃO SALARIAL	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIA	42
ANEXO	46

INTRODUÇÃO

As revoluções liberais, com intuito de abolir os privilégios da nobreza e limitar a atuação estatal, introduziram no ordenamento jurídico a igualdade formal, considerando todos os indivíduos iguais, sem distinção de raça, cor ou etnia. Com essas premissas, no Estado Liberal, a divisão do trabalho passa a ser elemento essencial para o crescimento da produção e do mercado, sendo que sua aplicação depende, diretamente, da livre concorrência, forçando a ampliação da produção e a redução de seus custos. Para os teóricos do liberalismo, não caberia ao Estado intervir na economia e sim, somente garantir a propriedade e a ordem, configurando a limitação do Estado na ordem econômica e nas liberdades dos indivíduos.

Diante desse contexto, os industriais interessados em obter mão-de-obra barata para reduzir os custos da produção preferiam o trabalho de mulheres e crianças, por representar mão-de-obra barata e vulnerável. No entanto, num quadro de liberdades, as longas jornadas, condições subumanas e baixos salários fez surgir um descontentamento que culminaria numa revolução social.

Diante desse quadro é nítido que a igualdade formal sustentada pelo Estado Liberal era insuficiente uma vez que, tal igualdade funda-se somente na lei geral e abstrata sem considerar as peculiaridades de cada grupo, fazendo persistir as desigualdades na sociedade. A igualdade material somente será considerada um direito fundamental no advento do Estado Social do século XX, para garantir aos cidadãos uma existência minimamente digna. Passa-se a considerar, na análise das condições, as desigualdades existentes, dentro de um grupo de iguais, no limite das suas desigualdades. É o estabelecimento do princípio da isonomia.

Quanto ao princípio da isonomia, em se tratando de relações de trabalho e gênero, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê que a discriminação em matéria de emprego e profissão representa uma violação aos direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos do Homem. Sendo assim, para a OIT, na busca

de uma sociedade justa deve-se estimular a igualdade de remuneração entre homens e mulheres combatendo-se os estereótipos sobre os papéis, lutando-se contra os prejuízos sexistas na remuneração do trabalho e nas instituições que fixam os salários.

O Brasil, sendo signatário de convenções internacionais que objetivam a preservação dos direitos humanos, buscando atender ao princípio da isonomia, trouxe de forma expressa, no texto Constitucional, como fundamento da República Federativa, a não discriminação. No artigo 7º da Lei Maior, temos que, ao considerar as diferenças existentes entre os grupos de trabalhadores, a aplicação do princípio da isonomia estabelece diferenças nas condições contratuais, uma vez que, não se nega as diferenças existentes, numa prática de discriminação positiva.

A normatização do trabalho da mulher, com a promulgação da Constituição, passa a uma fase promocional e não somente protetiva para a inserção desta no mercado de trabalho. Com peculiaridades como as relacionadas à maternidade e aspectos biológicos, passa-se a buscar a promoção da igualdade de gênero com iguais oportunidades para homens e mulheres.

No entanto, o crescimento do número de trabalhadoras no mercado de trabalho, incentivado por políticas públicas de inserção desta e mudanças legislativas, não foi suficiente para eliminar a diferença salarial existente entre homens e mulheres, trabalhadores que exercem a mesma função.

O presente estudo analisará a discriminação de gênero no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito à desigualdade salarial. Para tanto, pretende-se encontrar resposta para o seguinte problema de pesquisa: “a atuação da Justiça do Trabalho, reconhecendo a máxima efetividade do princípio constitucional da não discriminação nos julgamentos de pedidos sobre equiparação salarial, pode ser um importante instrumento para reduzir a desigualdade salarial num espaço idealizado para o homem? ”.

A mulher sempre fora estereotipada como o sexo frágil. Seja por implicações religiosas, ideológicas ou mesmo biológicas, a mulher sempre fora subalternizada pelo homem e, portanto, considerada inferior. Este fato pode ser percebido, também, na relação de trabalho uma vez que esta, sempre fora remetida às tarefas domésticas ou atividades que não exigiam quase ou nenhum grau de complexidade, as chamadas atividades “típicas de mulher”, limitando-as a determinados papéis.

Ao eleger o modo de produção capitalista, tem-se que o mercado de trabalho, historicamente influenciado por uma divisão sexista de tarefas, reservou ao homem o trabalho produtivo fora do lar, enquanto à mulher o trabalho reprodutivo e não remunerado. Sendo assim, por óbvio que ao ingressar tardiamente no mercado de trabalho por diferentes fatores, a mulher deparou-se com uma estrutura idealizada para o homem, pensada para este e construída por ele.

Para o início do presente estudo, importante entender a definição de gênero e patriarcado, além de compreender que as implicações histórico-culturais e ideológicas influenciaram na construção dessas definições. Daí a necessidade de se analisar a forma como tais ideologias atuam direta e indiretamente na desigualdade entre esses seres.

Traçados os conceitos introdutórios de gênero, desigualdade de gênero e patriarcado será preciso analisar ainda, a divisão sexual do trabalho nas relações sociais de gênero e sexo e a forma como a ideologia da subalternização da posição social das mulheres em relação aos homens incentiva a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Por fim, passa-se então à análise de gênero no mercado de trabalho e a desigualdade salarial. Mesmo com as conquistas realizadas ao longo da história, estas não foram suficientes para estabelecer uma igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Sendo a não discriminação fundamento da República Federativa do Brasil, o Legislador, a luz do princípio da isonomia, introduziu em nosso ordenamento

incentivos e legislação repressiva como instrumentos facilitadores de atuação no caso concreto. Na aplicação dessas normas, a Justiça do Trabalho busca garantir a não discriminação salarial em razão do gênero. No entanto, é preciso analisar se tal atuação, reconhecendo a máxima efetividade do princípio constitucional da não discriminação nos julgamentos de pedidos sobre equiparação salarial, pode ser um importante instrumento para reduzir a desigualdade salarial num espaço idealizado para o homem.

1 CONCEITOS INTRODUTÓRIOS

1.1 GÊNERO

Historiadoras feministas, principalmente americanas, dentro de suas concepções de gênero, sustentam que as constituições do conceito de gênero são definidas em relações historicamente construídas. As concepções de caráter descritivo, consideram gênero como associado ao estudo de temas relacionados às mulheres, já noutra concepção há uma interação entre o patriarcado, esta buscando sempre explicar a origem da dominação feminina. O marxismo, vê na economia capitalista a reafirmação dessa dominação e ainda questões de ordem psicanalítica, que vê na construção subjetiva do indivíduo a formação da identidade de gênero (BRITO,1993, p.23). Dito isto, observa-se que, todas as concepções supracitadas adentram na história da mulher para a construção do conceito gênero.

De todas as concepções existentes em termos de gênero dentro do quadro de pesquisas feministas, a concepção trazida pela teórica Joan Scott nos parece melhor explicitar o conceito de gênero adequado ao presente trabalho. Seja por ter uma interpretação abrangente dos elementos que constroem o conceito, seja pela possibilidade dinâmica de readaptação do conceito afastando a literalidade descritiva simplista do termo.

Minha definição de gênero tem duas partes e várias sub-partes. Elas são ligadas entre si, mas deveriam ser analiticamente distintas. O núcleo essencial da definição baseia-se na conexão integral entre duas proposições: o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre à mudança nas representações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um sentido único. (SCOTT, 1988, p.21)

Entende-se, portanto, que o gênero se baseia nos diferentes papéis exercidos por homens e mulheres dentro de uma relação de poder, acompanhando as mudanças nessas relações por diversos fatores. Temos ainda que, o conceito de gênero considera os fatores que historicamente influenciaram na formação da atual sociedade, no entanto, não somente.

Quando os homens se moviam de um território para outro, sem noção de permanência, primitivamente, como nômades, não possuíam nenhum ideário de preservação de sua espécie, nenhuma noção de herança hereditária. Isto fazia com que as mulheres conhecessem tão somente o peso da maternidade, que sem controle sobre o nascimento dos filhos tornava-as incapazes ao trabalho por longos períodos e dependentes dos homens. Certo afirmar, portanto, que o fator biológico é um dos fatores que contribuíram na formação do gênero. Fato que corrobora com esse entendimento é o desprestígio da maternidade observado pelo número elevado de infanticídios entre os nômades da época e a indiferença com que estas crianças eram tratadas morrendo por falta de higiene (BEAUVOIR, 2016, p.97).

Relegada à sua casa por longos períodos de tempo, essa mulher domina o trabalho agrícola domesticando o solo e proliferando sua mística feminina por entender a natureza e suas estações sob o plantio. No entanto, há de se reconhecer que o agricultor está sujeito aos acasos da terra e uma vez que o homem passa a dominar as ferramentas, molda-las e estruturá-las, enriquecer o solo, o reinado da mística feminina não mais existirá. Portanto, ao dominar o metal, o modo de produção, este homem, agora operário da terra, não mais reconhece a mística feminina, a mística dos deuses, seu destino não a depende mais, ao contrário, essa mulher, que não

tem domínio sobre seu corpo, será escravizada e dominada por este homem que deseja a expansão, o domínio sobre os filhos e sobre esta mulher.

No entanto, não se pode atribuir sua exclusão a sua fraqueza física ou reduzida capacidade de produção, mas sim o seu não reconhecimento como companheiro, igual devido a estar atrelada a reprodução da vida desregrada e seus modos. E não a reconhecendo a reconhecendo como semelhante esta fora oprimida. O escravo, para este homem, era mais economicamente viável que esta mulher, uma vez que servia melhor aos seus interesses expansionistas (BEAUVOIR, 2016, p.113).

Sob o prisma do modo de produção há que se considerar que a construção da economia brasileira sempre foi determinada de fora, sofreu forte influência europeia, atendendo ao sistema capitalista internacional, sendo suscetível as diversas rearticulações internacionais, a considerar também que o modo de vida das metrópoles influenciava fortemente o modo de vida colonial. A mulher da época da sociedade colonial já está incorporada dentro das pretensões masculinas. Aceitando seu papel de reprodutora da vida e dependente deste homem, compartilha as vitórias e as conquistas deste, sem encontrar em si razões de ser (BEAUVOIR, 2016, p.99).

Ao olhar para a mulher da sociedade colonial em seus diferentes papéis é possível verificar que sua exploração se dava em todos eles, que o modo de vida colonial se alimentava dessa exploração. Os diversos arranjos de exploração da mulher eram extremamente vantajosos para este homem branco atendendo a sua expansão econômica e dominial. A mulher negra, além de satisfazer os desejos sexuais do senhor branco também era mercadoria, esta poderia ser vendida, ou subjugada à prostituição para sustentar seu possuidor. Não existindo nenhuma possibilidade de formação de uma família escrava, mesmo porque até os filhos desta mulher, escrava, era mercadoria. A mulher branca, mãe da prole legítima, em seu papel de criadora dos filhos deveria ser virgem para o seu futuro marido, sendo assim, há que existir àquelas com quem os homens pudessem se deitar, estas constituídas por aquelas que sem posses eram levadas a se prostituir.

É possível perceber também que no sistema escravista a mulher negra desempenha uma dupla função: de mercadoria, pois esta poderá ser comprada, vendida, e como aquela que mantinha a castidade da jovem branca, de 'boa família' uma vez que os jovens brancos teriam com quem praticar sua sexualidade.

Não só, após o casamento, por influência religiosa, essa mulher será forçosamente associada à Virgem Maria, deverá manter-se santificada, sendo acessada por seu marido somente para a formação da prole (D'INCAO, 2017, p.230). Sendo assim, mais uma vez essa mulher será explorada para o manter a formatação da família colonial.

Não importa o estágio de vida dessa mulher, o homem irá sempre ressignificar seu sentido de existir. Quando jovem, sob o domínio do pai, irmão. Quando casada, sob o domínio do marido. Esse reforço ao campo doméstico, à maternidade, como forma de mantimento dessa mulher à uma condição determinada também desencadeava teses para explicar para explicar o sexo da mulher, os males que este trazia, tudo de forma a diminuir o brilho do milagre que esta reproduzia, a vida (ARAÚJO, 2017, p.52).

E preciso entender também que, mesmo a mulher tendo um importante papel no prestígio social da família, o amor familiar e o cuidado com o marido e filhos, sendo esta quem reproduz a vida, o milagre do nascimento, as políticas e incentivos educacionais reserva a esta sempre o papel no interior doméstico, a diminuindo e limitando, sendo este papel endossado por meios de comunicação, normas e até medicina que incentivava.

A mulher dessa sociedade, sendo reclusa à sua casa, seja por longas distâncias, por pura reclusão, dentro de um contexto social restrito, era ela mesma conservadora. Certo que eram os filhos homens que recebiam instrução e quem participava da vida da sociedade, tal fato descamparia numa barreira de conscientização feminina aos problemas econômicos e políticos, uma vez que a exploração dessa mulher serviria aos interesses dos homens dessa sociedade, este trabalharia para afasta-la dos principais meios que poderiam clarear sua realidade.

O modo de capitação dos membros dessa sociedade foi um fato detonador à exclusão da mulher no âmbito político-cultural, exemplificado pelo surgimento da loja maçônica – sociedade secreta fechadas às mulheres – que surgiu no Brasil, no fim do século XVIII (SAFFIOT, 2013, p.249).

Esta mulher, sem consciência social, excluída do meio que dita as regras de vivência sobre si, verá somente em 1827 a lei reconhecer a necessidade de instrução feminina restringindo a estas as quatro operações básicas trazendo específicas diferenças entre as instruções de meninos e meninas. Tem-se, portanto, que a instrução tardia feminina encontra barreiras hostis mais severas no ordenamento de 1834, visto que as cadeiras de ensino de meninas eram providas sem concurso e que num país de analfabetos dá-se maior importância aos estudos avançados daqueles homens, brancos instruídos, tornando patente a reafirmação da menor importância que se dava à instrução feminina. Já é possível observar também, uma clara separação existente entre trabalho essencialmente exercido por homem e mulher, uma vez que se percebe claramente que o ensino dessa época é como uma extensão das obrigações maternas constrói-se a partir daí o magistério como profissão feminina. É o que podemos extrair das afirmações de Saffiot sobre a iniciação das mulheres no magistério no Brasil;

Vê-se, portanto que a diferença na qualificação de homens e mulheres é histórica. Os papéis determinados historicamente às mulheres, qual seja, um trabalho doméstico, servil e submisso trouxe a ideia da desnecessidade de qualificação na instrução da mulher.

Ainda, segundo Saffiot, a igreja, até então, tentava preservar a estrutura patriarcal da família invocando caráter civil e moral, para manter essa estrutura de subalternação, o baixo nível da educação feminina satisfazia seu intuito. No entanto, impulsionada pelas novas correntes de pensamento que surgiam, protestantistas, cientificistas e positivistas passaram a defender as teses do liberalismo mesmo contra suas teses de movimento de defesa de liberdade de opinião. Assim, mesmo contra a liberdade de opinião, a igreja viu-se obrigada, pela

nova corrente que vinha se espalhando na época, a inovar no discurso ou simplesmente ter seu prestígio dividido com tais correntes o que seria uma clara redução de poder (SAFFIOT, 2013, p. 295).

A partir do liberalismo e seu comprometimento com o modo de produção capitalista, a construção do gênero feminino caminha cada vez mais para o ideário de submissão e subalternação. A superestrutura do capitalismo, usando os instrumentos capazes de submeter o homem, e nesse a ideologia de submissão da mulher, faz com que esta mulher historicamente desvalorizada, tendo sua educação preterida, encontre desvantagens no mercado de trabalho. Ainda, pode-se extrair também que, essa mulher ideologicamente preterida será relegada a uma estrutura de trabalho precária.

Estabelecida numa divisão de classes, a mulher operária, à medida que participa dos movimentos da vida social e reconhece sua condição passa a exigir iguais condições de trabalho.

Para Saffioti, o capitalismo põe obstáculos à plena realização da mulher, uma vez que o modo de produção capitalista tem como sustentáculo a exploração do homem pelo homem, o domínio masculino sobre as mulheres serve aos interesses daqueles que detêm o poder econômico. Para a pesquisadora, as mulheres operárias dessa sociedade são duas vezes mais exploradas que o homem devido as desvantagens que sempre as acompanharam, o que é possível extrair ao observar sua carga horária excessiva e dos salários menores que o dos homens (SAFFIOT, 2013, p. 67).

É preciso lembrar, ainda, que além da exploração desmedida compelida pelo modo de produção, essa mulher dedica o dobro do tempo aos cuidados domésticos e com a família. Dessa forma, os privilégios vão se estabelecendo também com desvantagens profundas às mulheres o que torna suas vidas cada vez mais vulneráveis.

As feministas marxistas afirmam que a formação do gênero está ligada ao patriarcado e ao capitalismo em interação. No entanto, Joan Scott, ao tecer críticas a esta visão, afirma que as origens do conceito de gênero se encontram fora da divisão sexual do trabalho, indo além, ao afirmar que todas as argumentações expostas pelas feministas de diversas vertentes, sejam psicológicas, sociais ou históricas, são reducionistas, por não considerar diversos fatores, sustentando que a construção do gênero se dá através da linguagem em uma clara menção a Lacan.

No ideário dominante, negar especificamente o feminino é aceitar o masculino e vice-versa. Este pensamento fora construído com as leituras das linguagens externadas historicamente – separação entre homem e mulher – no entanto, esse processo de significação não é estanque, pois as subjetividades influenciam na compreensão de determinado objeto e tais subjetividades variam frente a diferentes contextos tornando conflitantes concepções fechadas do masculino e feminino, fazendo com tais sejam construções subjetivas ou imaginárias (SCOTT, 1989, p.15).

Ao considerar a linguagem importante na formação do gênero, a autora afirma, ainda, que o gênero deve ser reconstruído/redefinido conjuntamente com a visão de igualdade política e social que inclui não só o sexo, mas também a classe e raça (SCOTT, p.29). Sendo assim, a participação feminina na construção da agenda pública será de suma importância para a ressignificação do gênero. Considerando que, o meio ambiente do trabalho primeiramente construído fora até então influenciado por homens, somente a participação feminina poderá conduzir a uma linguagem que traz justiça social na reconstrução do gênero.

1.1.1 Desigualdade de gênero

É somente em 1922 que a mulher encontrará no Brasil uma representação com agenda feminista. A Federação Brasileira pelo Progresso Feminino traria pela

primeira vez, entre os vários objetivos, assegurar à mulher os direitos políticos que a Constituição de 1891 tentara lhe atribuir. Em preocupação com o trabalho da mulher, para a FBPF o voto feminino era seu direito básico, uma vez que somente pelo exercício dos direitos políticos poderia se realizar significativas mudanças no campo do trabalho feminino (SAFFIOT, 2013, p.360).

Ainda hoje a participação da mulher na esfera pública, construindo a agenda feminina de interesses é reduzida de certo que ela dedica o dobro de seu tempo com os cuidados domésticos. Esse isolamento da vida pública faz com que a representatividade da mulher seja definida por um grupo muitas vezes estereotipado e único, que deixa de lado questões definidoras na regulação/desregulação da vida privada. Vimos que os modos de vida das sociedades são definidores das normas estabelecidas de uma época. Assim como o modo de viver influencia nas decisões políticas, tais decisões afetam o modo de vida social variando com o contexto de uma determinada época. As relações de gênero, portanto, são reflexos dos valores e normas socialmente construídas (BIROLI, 2013, p.134).

Mesmo conquistando direitos políticos, a igualdade formal encontra barreiras nas diferenças existentes entre os grupos. Em se tratando especificamente do trabalho feminino e relações de poder, as diferenças biológicas de raça, cor e sexo, bem como questões sociais, determinam contradições díspares na igualdade formalmente constituída uma vez que os seres não têm acesso igualitário a recursos materiais nem mesmo na forma de expressar seus interesses como sustentado até aqui.

Na busca pela igualdade material haverá certa margem para que indivíduos possam ser considerados iguais ou desiguais condenando-se a arbitrariedade nesse tratamento. Não se trata de negar as diferenças existentes entre homens e mulheres e sim, considerar princípios como dignidade da pessoa humana e isonomia para alcançar a justiça social.

A Organização Internacional do Trabalho prevê que a discriminação em matéria de emprego e profissão representa uma violação aos direitos previstos na Declaração

Universal dos Direitos do Homem. A organização conceitua a discriminação como toda a distinção, exclusão ou preferência fundada em cor, sexo, religião, ascendência nacional ou origem social ou origem social, que pretenda influenciar na igualdade de oportunidades ao tratar de emprego e profissão, incluindo-se no termo emprego e profissão o acesso á formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego (OIT, 1958).

A discriminação positiva é conduta que deverá ser incentivada. Entende-se por discriminação positiva as que com objetivo de promoção da igualdade de oportunidades considera as diferenças existentes de um grupo incentivando a igualdade de oportunidades a fim de equipará-los. Nesse sentido, agem as ações afirmativas, atuando de forma a reverter uma situação de desequilíbrio, atua numa situação de desigualdade, concedendo vantagens a um grupo determinado ou pessoa na busca da igualdade de oportunidades, elevando-os a iguais patamares. Não significa negar a existência das diferenças existentes entre homem e mulher e sim estabelecer um equilíbrio entre elas (FURTADO, CLARES, *apud* JAKUTIS, 2017, p.163).

Incentivos à amamentação, com espaços dedicados no ambiente de trabalho, construção de creches e escolas, são exemplos de ações afirmativas para equilíbrio das relações. Ainda, a Constituição Federal, na promoção da igualdade no trabalho, em seu art. 7º, inciso XX, prevê a proteção do trabalho da mulher, com clara menção a ações afirmativas resguardando as desigualdades, em legislações infraconstitucionais e CLT, como a estabilidade da mulher gestante, vedação a anúncio que traga em seu texto referencia de sexo, idade, cor ou situação familiar (art. 373-A, CLT), Licença Maternidade, a manutenção do vínculo trabalhista da mulher previsto na Lei Maria da Penha, proibição de emprego em labor que exija força muscular superior a vinte quilos (art. 390, CLT), são algumas das ações que ao considerar as desigualdades existentes trazem equilíbrio nas relações.

Ações afirmativas são importantes medidas no combate a barreiras disfarçadas, invisíveis impeditivas de alcance a cargos elevados dentro das empresas. É o chamado “Teto de Vidro”, conceito que surgiu nos Estados Unidos na década de

1980 e que segundo o qual, como afirma Calil, impedem que mulheres ascendam a cargos de chefia.

A expressão teto de vidro encerra vários significados, já que representa uma barreira que não é natural, mas que foi colocada lá para impedir que mulheres ascendam hierarquicamente nas empresas que trabalham por fatores diversos daqueles que realmente poderiam impedir que um trabalhador de ser promovido, como seu desempenho e comprometimento com o trabalho. Todavia, representa uma barreira invisível, que, aparentemente, não está lá, ou seja, teoricamente, dentro das empresas, as mulheres podem alcançar os cargos mais altos nas empresas, mas a realidade não é assim (CALIL, 2007, p.70).

Se considerarmos que todos são iguais perante a lei, como bem preceitua a Constituição Federal, entendemos que, independente de sexo, raça e cor, qualquer pessoa ascenderia aos cargos disponíveis dentro de uma determinada empresa. No entanto, não é o que ocorre realmente. Existem diferenças que historicamente marcam os indivíduos. Fatores sociais e econômicos distanciam estes indivíduos em educação e qualidade em educação. E mesmo em situações em que mulheres atinjam o mesmo nível de ensino que os homens o acesso a cargos mais altos dificilmente são atingidos e quando são atingidos, dá-se em uma escala muito diferenciada de tempo.

Segundo a autora, o Teto de Vidro influencia em diversos campos, sejam universidades, cargos públicos, uma vez que são mais fortes onde tradições e ideologias impedem que as mulheres cheguem ao topo da pirâmide hierárquica por fatores que nada se relacionam com sua capacidade de atingi-los. A discriminação de gênero traz consequências para além das oportunidades de emprego e renda. Tais consequências abrangem, em muitos casos, a saúde física e mental da mulher como nos casos de assédios moral e sexual.

Furtado e Clares, ao escreverem sobre assédio sexual o conceituam como um conjunto de atitudes reiteradas de natureza sexual não desejada, na qual a agente objetiva, diante pressão psicológica, dominar e persuadir a vítima, privando-lhe da sua liberdade sexual, dizendo que a caracterização dos sujeitos independe de sexo e suas orientações (FURTADO, CLARES, 2017, p.177). No entanto caracterização dada por Rodolfo Filho nos parece mais específica uma vez que, este afirma ser o

mais comum esse tipo de ofensa ocorrer entre homem e mulher, em razão, da cultura machista e discriminatória contra a mulher. O autor afirma que, em geral a mulher ocupa cargos subordinados aos homens, e majoritariamente em funções típicas de mulher ou que pouco se diferem dos favores pessoais (FILHO, 2009, p.254).

Mais uma vez, é a ideia de trabalho gratuito da mulher, próxima dos favores prestacionais, contribui para sua subalternação. Excesso de exigências, jornadas extensas, tratamento inferiorizado, põem em risco a saúde física e psíquica da mulher, ainda somados ao tempo dedicado ao trabalho doméstico. Podemos concluir, portanto, que a desigualdade de gênero, além de influenciar nas relações entre homens e mulheres, traz consequências no meio ambiente de trabalho e no seu acesso a este. Políticas Públicas, como Ações Afirmativas considerando as desigualdades existentes tem intuito de trazer equilíbrio nas relações, trazendo eficácia nas normatizações que incentivam a inclusão da mulher no mercado de trabalho.

1.2 PATRIARCADO

É possível observar que o patriarcado está intimamente ligado com a propriedade privada. Quanto mais forem as posses do *pater* mais a mulher será subjugada dentro de uma ordem família. Beauvoir bem exemplifica ao dizer que, no feudalismo, o servo e sua esposa somente possuíam o gozo comum da casa uma vez que não existia razão para que este tornasse senhor e sua mulher que nada possuía. E mais, a autora ousa em dizer que não foram nem o feudalismo nem a igreja que emanciparam a mulher, e sim a condição de pobreza vivida pelo casal (BEAUVOIR, 2017, p. 142).

No entanto, considerando uma das bases do patriarcado a superioridade masculina sobre a mulher, é impossível pensar que este seja um produto do modo capitalista de produção, com base na propriedade privada. O patriarcado manteve sua

estrutura de dominação diante dos diversos modos de produção concebida ao longo da história da humanidade. É o que ressalta Saffiot:

Havendo a supremacia masculina e a propriedade privada sido resultado do mesmo parto histórico, cabe pensar o patriarcado como componente intrínseca, como consubstancial ao escravismo, ao feudalismo e ao capitalismo (SAFFIOT, 1985. p. 141.)

O termo patriarcado tem origem na história da Idade Média em que a família era centrada no patriarca, organizada por pequenas unidades de produção, inserida numa comunidade regida por ancestrais. A família patriarcal desenvolveu um importante papel à dominação feminina, proliferando seu conservadorismo que influencia na formação de meninos e meninas e nos papéis que se espera de cada um.

O patriarcado, portanto, seria uma determinação imposta pela sociedade nos modos de vida, que invade a esfera individual, pública ou privada, determinado pelas relações de poder, que é sustentada pelo conservadorismo religioso, histórico bem como na violência. Dentro do ideário marxista, as feministas dos anos 70 contrapõem-se ao sistema de produção capitalista uma vez que o patriarcado, concebido como sinônimo de dominação e opressão feminina, a exploração da mulher é consequência deste.

O que difere a exploração do modo e produção capitalista não é somente sua centralidade na propriedade privada pelo meio de produção, uma vez que este fator também está presente em outros meios de produção. O que o faz singular em comparação aos outros é a ideia implantada de mercadoria presentes inclusive na força de trabalho do homem. Tendo utilizado a tecnologia para aumentar a produtividade, este não abarca toda a mão e obra apta a trabalhar constituindo-se assim uma mão de obra excedente. A mulher como proletária vai amargar uma dupla jornada de trabalho e ainda terão aquelas que destinadas a maternidade serão submetidas ao trabalho doméstico, gratuito (SAFIOT, 1985, p.141).

A discriminação, por abarcar além do gênero, incluindo, também, a cor e a raça, faz sofrer mais aquela mulher que se encontra presente dentro de variadas categorias discriminadas. Da mesma forma aquelas de classes mais baixas.

Segundo Saffiot, são nítidas as diferenças entre os sexos quando se passa de uma classe a outra. Na classe trabalhadora, a concorrência estabelecida entre homens e mulheres faz minar a solidariedade que poderia existir na base da pirâmide social. Já na burguesia, a mulher, por se beneficiar da exploração do homem sobre a produção, existe uma solidariedade entre eles. Na estrutura de classes, a maternidade fornece os elementos que justificam a marginalização da mulher, uma vez que, imposta a ela a reprodução da vida, esta a desgasta mais que o próprio trabalho remunerado (SAFFIOT, 2013, p.133).

Eis a separação do trabalho da mulher. O trabalho produtivo, mesmo que longe de lhe devolver a autonomia plena, deveria aproxima-la da igualdade daqueles homens que se encontram em sua classe. No entanto, o que ocorre é uma concorrência, pois este homem vê nesta mulher um inimigo, que poderá tirar-lhe o trabalho tendo em vista a sua mão de obra ser menor remunerada e esta ter de sujeitar-se a horas intensas de trabalho. Já no que concerne a atividade reprodutiva, este não é considerado trabalho. No entanto, tanto a maternidade, quanto o trabalho doméstico contribuem para a produção. No primeiro caso, a mulher reproduz a força de trabalho futura. No segundo, considerando que o modo capitalista influencia no consumo, esta mulher produz a demanda para a produção, bem como mantém as bases para que seus trabalhadores estejam no mercado de trabalho.

É possível afirmar, portanto, que entre exploração/dominação das mulheres e o capitalismo existe uma interação indissociável uma vez que este meio de produção utiliza-se das vulnerabilidades da mulher para a maior obtenção de lucro.

2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NAS RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO E SEXO

2.1 PATRIARCADO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O patriarcado, segundo Saffiot, constitui um reforço e uma diferenciação interna à ideologia de classe. Numa sociedade capitalista, através do poder aquisitivo e hábitos sociais é possível identificar a classe de cada indivíduo e assim os interesses de cada uma. O patriarcado, como reforço à ideologia de classe, dentro de cada classe, vai estruturar os padrões culturais que regulam a participação feminina na estrutura ocupacional no modo de produção capitalista. O trabalho feminino, mesmo havendo uma variação no desenvolvimento de atividades típicas de mulher e aquelas desenvolvidas exclusivamente por homens, sempre fora recebido como subsidiário uma vez que a capacidade decisória sempre esteve nas mãos do sexo masculino. Saffiot afirma, no entanto que, a distribuição desse poder de decisão sempre se fez na divisão da sociedade em classes sociais bem mais que na linha de divisão do sexo (SAFFIOT, 1973, p.132).

Sendo o patriarcado uma determinação de subalternação imposta pela sociedade ao modo de vida da mulher, podemos notar sua influência nas atividades desenvolvidas por esta dentro da classe operária, manifestando-se pelas “escolhas” profissionais femininas, dentre eles os trabalhos domésticos, enfermeiras, de limpeza, secretárias. Sendo assim, ocupando essas mulheres os postos de trabalho mais baixos, aos homens se cobrava maiores qualificações para os melhores postos de trabalho, constituindo-se, portanto, a inferiorização feminina na divisão sexual do trabalho.

No início da revolução industrial é possível notar um expressivo aumento da mão de obra feminina na indústria. Isso se deve ao fato de as indústrias de roupas e vestuários da época serem rudimentares e de um trabalho quase artesanal. Com a

tecnologia veremos o afastamento das mulheres do mercado de trabalho industrial. Essas mulheres serão concentradas no setor serviços. O excesso de mão de obra nesse setor faz reduzir os salários e a mulher que já historicamente é preterida aos homens receberão salários menores ainda.

Quando analisamos os dados disponibilizados pelo DIEESE em 2017, concluímos que essa separação de funções ainda é persistente. Numa coleta de dados feita nas regiões metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre, Salvador e Distrito Federal, ao separar o setor por atividade, somadas as regiões, a taxa de ocupação dessas mulheres em média 73,7% do setor de serviços, contra 52,5 % dos homens, enquanto que no setor da indústria elas chegam a 7,5%, a ocupação dos homens é de 13,2%. Os dados se afastam mais ainda no setor de construção em que as mulheres ocupam em média 0,6% contra 11,7% dos homens ocupados (DIEESE, 2017).

O setor de serviços, sendo um dos três setores da economia, representa uma parte significativa do mercado. Ele abrange os serviços básicos à sociedade como serviços de educação e saúde. Os empregos domésticos também estão compreendidos neste setor, sendo ainda a maior ocupação para as mulheres trabalhadoras.

O capitalismo tende a preservar o domínio das camadas privilegiadas. Assim, o comportamento humano por condutas que parecem voluntárias, sob técnicas elaboradas e racionais, servem para manter a ordem social vigente. A redução das capacidades femininas, o domínio patriarcal familiar, a impressão subsidiária do trabalho feminino, caminham para determinar a mulher à funções marginais produtivas. A ideia de aceitação, na sociedade capitalista, da mulher que exerce uma atividade remunerada fora do lar, faz com que esta acredite estar exercendo sua liberdade de escolha entre profissão e casamento. No entanto, é somente uma das técnicas elaboradas do capitalismo para a marginalização de um contingente de mulheres aos setores produtivos (SAFFIOT, 1985, p.95).

E como o setor produtivo é historicamente conhecido por aquele que contribui diretamente com o capitalismo, o trabalho que a mulher desenvolve dentro de sua casa ou mesmo aquele trabalho que se assemelha em muito aos cuidados domésticos, não tem aparência de produtivo e por isso é considerado de menor ou nenhum valor numa sociedade capitalista. Este fato faz com que as mulheres trabalhadoras que estão nesse mercado sejam duplamente desvalorizadas.

2.2 A IDEOLOGIA DA SUBALTERNIZAÇÃO DA POSIÇÃO SOCIAL DAS MULHERES EM RELAÇÃO AOS HOMENS E O INCENTIVO À DESIGUALDADE SALARIAL

As legislações de proteção ao trabalho da mulher são um instrumento importante para garantir a igualdade de oportunidades. Merece destaque, a Licença-Maternidade que dá a empregada gestante o direito de se ausentar do trabalho por 120 dias sem prejuízo do emprego ou salário, podendo este período ser aumentado de duas semanas mediante apresentação de atestado médico. Ainda poderá esta gestante, para fins de, no mínimo seis consultas médicas e demais exames, ser dispensada do horário de trabalho pelo tempo necessário bem como ser transferida de função, quando as condições de saúde o exigir sendo assegurada retomada da função anteriormente exercida (CLT, art. 392).

Saffiot, em sua obra *Trabalho Feminino e Capitalismo*, escrita em 1985 quando a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil proibia o trabalho feminino em pedreiras e obras públicas e particulares bem como garantia afastamento de seis semanas antes e seis semanas depois do parto à mulher trabalhadora, afirmou que *'Ora, uma legislação deste tipo só teria sentido se a sociedade como um todo se dispusesse a arcar com o ônus da maternidade...'* Ocorre que, o sistema capitalista com toda sua interação, uma vez que a mulher é reprodutora da força de trabalho, consegue comportar o ônus dessa reprodução. De certo que o faz, sendo que esses custos são arcados através da despesa pública, custeadas pelos impostos pagos ao estado, o mesmo estado que mantém a estrutura que aumenta os lucros das

empresas. É possível enxergar tais medidas como as que sustentam o capitalismo uma vez que, estas levam ao mercado de trabalho as mulheres casadas, aumentando o estoque de força de trabalho (SAFFIOT, 1985, p.155).

Com a Licença-Maternidade, mesmo como um importante instrumento de proteção aos direitos da mulher e de redução de desigualdades no ambiente do trabalho, a discriminação e o preconceito ainda fazem da gestação feminina um empecilho a contratação dessa força de trabalho. Podemos entender que, o mesmo sistema que constrói na sociedade uma falsa aceitação do trabalho da mulher, uma falsa ideia de liberdades femininas através da independência pelo trabalho, aproveita-se da condição imposta pela sociedade machista patriarcal de dominação para desvalorizar sua força de trabalho tornando-a barata e vulnerável a fim de aumentar o estoque dessa força de trabalho reduzindo cada vez mais seu valor, agora também pela oferta, com objetivo único de obtenção de maior lucro possível.

Em 2006 fora editada legislação concernente á proteção da mulher contra a violência doméstica, lei 11.340/2006. Alguns dispositivos dessa lei demonstram a consciência de que tais fatos poderão ter repercussões no trabalho da mulher. Com base no artigo 9º, parágrafo 2º, poderá o juiz, no intuito de preservar a integridade física e psíquica da mulher, determinar a manutenção do vínculo empregatício quando necessário seu afastamento por até seis meses, trazendo então essa lei uma nova causa de suspensão ao contrato de trabalho da mulher. Diferentemente da interrupção, esse contrato suspenso não haverá prestação de salário por parte do empregador, buscando, dessa forma, que este contrato não se torne oneroso ao empregador, acarretando diverso efeito ao que desejado (FURTADO, CLARES, 2017, p.173).

Ocorre que, como dito, em que pese as legislações protetivas às mulheres, ainda persiste a ideia de que, havendo possibilidades de afastamento do ambiente de trabalho, as medidas que deveriam proteger essa mulher acabam por ocasionar a redução das contratações desta, mais uma vez pela redução da capacidade produtiva.

Nos últimos anos, encontraremos um aumento considerável no nível de escolarização das mulheres. Em 2001 a média de estudos das mulheres era de 7,3% contra 6,3 % dos homens, em 2002 a porcentagem para as mulheres foi de 7,6% para as mulheres enquanto os homens chegaram a 6,6%. Esse aumento proporcional se mantém nos anos de 2003, 2004, até 2007 (IBGE). Se anteriormente entendia-se que as mulheres eram remetidas aos menores cargos devido ao déficit de qualificação, não temos capacidade de chegar a essa conclusão quando analisamos os dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Este fato se deve a questões intangíveis, mas perceptíveis dentro de uma estrutura dominada majoritariamente por homens.

A realidade organizacional atual, representada pela contínua exclusão de mulheres dos postos de comando e visibilidade, pode ser reflexo dos grupos masculinos, que consideram não ser aquele o lugar próprio para o grupo psicológico formado pelo gênero feminino (STEIL, 1997, p.68).

Uma vez que são os homens que comandam em sua maioria os postos de trabalho, suas decisões são influenciadas pela realidade de supremacia masculina e autopreservação, transformando tais objeções em barreiras quase que intransponíveis de acesso das mulheres a melhores cargos.

Quando olhamos os dados coletados vamos notar que o nível de desemprego para as mulheres que sempre foi superior em comparação com o nível de desemprego dos homens, continuará a ter uma diferença significativa nos anos de 2014, 2015, 2016 e 2017. Somados os valores de desemprego das mulheres nas regiões metropolitanas das cidades de São Paulo, Distrito Federal, Porto Alegre e Salvador chegaram aos valores de 39% em 2014, 43,9% em 2015, 75,2% em 2016 e 79,1% em 2017. Já para os homens, os valores ficam em 30,4% em 2014, 37,6% em 2015, 63,9% em 2016 e 65,2% em 2017. No trabalho doméstico as mulheres representam em média 13% das mulheres ocupadas de cada região, identificando que esta ainda é uma importante ocupação feminina. As trabalhadoras assalariadas representam 66,8% das mulheres ocupadas.

Em que pese às taxas de ocupações nos postos de trabalho das mulheres crescerem ano a ano, bem como o nível de escolaridade, as relações de poder existentes ainda as condicionam em atividades culturalmente exercidas por mulheres. E não só, a influência exercida pela interação patriarcado-capitalismo implica numa desigualdade tamanha que remete a mulher que desempenha as mesmas funções, com igual qualificação a receber uma remuneração menor que os homens. É a desigualdade de salários que persiste mesmo diante do aumento das capacidades da mulher.

3 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A DESIGUALDADE SALARIAL

3.1 A NÃO DISCRIMINAÇÃO COMO FUNDAMENTO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Ao estabelecer o Estado Democrático de Direito como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, o legislador corrobora com o entendimento de que é preciso leis para controlar arbitrariedades, bem como para proteger os indivíduos em diversas esferas da sociedade.

Como princípio fundamental, a voz *Estado Democrático de Direito* veicula a ideia de que o Brasil não é um Estado de Polícia, autoritário e avesso aos Direitos e Garantias Fundamentais. Em suma, a República Federativa do Brasil é um *Estado Democrático de Direito* porque assegura direitos inalienáveis, sem os quais não haveria democracia nem liberdades públicas (BULOS,2015 p.511).

A igualdade formal tratada no texto constitucional (CF/88, art. 5º), não é o suficiente para o trato dos indivíduos numa sociedade diversa. Considerar as inerências de cada indivíduo é um do reflexo do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que nos leva a entender que diante de uma diversidade de pessoas, com situações econômicas e sociais plurais é preciso o estabelecimento de uma igualdade fática, que dê igual oportunidade de acesso aos indivíduos.

Ao empregar o princípio da dignidade da pessoa humana a Constituição consagra um imperativo de justiça social. Também, ao abarcar tal princípio a Constituição afasta a intolerância, o preconceito, a exclusão social e a opressão, além de incorporar conceito civilizatórios, direitos metaindividuais sem os quais não poderia o homem não subsistiria. Como vetor determinante do texto constitucional, o princípio

da dignidade da pessoa humana consigna um sobreprincípio que será a base de todas as demais normas infraconstitucionais (BULOS, 2015, p.513).

Podemos entender que pela aplicação da lei pura e simples não alcançamos a justiça social, pois esta desconsidera as diferenças dos indivíduos. Os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana conjuntamente faz com que enxerguemos as limitações das leis formais frente as pluralidades dos indivíduos.

Um dos objetivos fundamentais da Constituição é a não discriminação. Emergindo dos direitos de igualdade e dos direitos específicos de igualdade, a não discriminação é tratada pela doutrina como função primária e básica dos direitos fundamentais, se aplicando às liberdades e garantias pessoais, tanto quanto à participação política, sendo estendido aos direitos prestacionais, aos direitos dos trabalhadores e em defesa tanto das cotas bem como das minorias tendo em vista a multiculturalidade e hiperinclusão dos indivíduos (CANOTILHO,2002, p.410).

Dentro dos direitos e garantias fundamentais, do direito de igualdade imerge o princípio da não discriminação como primado de toda relação entre indivíduos. Na esfera trabalhista o princípio da não discriminação será um primado para sustentar ações que tenham como objetivo a igualdade de salários e oportunidades.

A Constituição Federal, com fito de garantir proteção efetiva ao trabalho da mulher, vem estabelecer proibições distintivas destas, seja na contratação ou mesmo durante o contrato de trabalho. A desigualdade de salários talvez seja uma das piores distinções existentes dentro das relações de trabalho. Nos termos do art. 7º, é proibida diferença de salários, de exercício de funções, bem como critério de admissão que se baseie em distinções de sexo, idade, cor ou estado civil (CF/88, art.7º, XXX).

No entendimento de Barros, é preciso identificar as razões que ocasionam a discriminação e estas são manifestadas em formas de ódio ou superioridade racial, ambos fundados em fatores históricos em que uma raça sobrepujava racial ou economicamente a outra. Identifica-se ainda a discriminação advinda de políticas

estabelecidas que acabam por impor uma separação dos indivíduos com objetivo de privilegiar um determinado grupo. Outra razão que se à discriminação será dado por fatores econômicos, educacionais e psicossociais (BARROS, 2016, p.734).

Como mencionamos em capítulos anteriores, a desvalorização do estudo da mulher corroborou fortemente para a construção de uma educação desvalorizada tornando este um dos motivos à discriminação das mulheres. A cultura patriarcal sustentada pelo conservadorismo religioso influencia na construção social da discriminação da mulher no ambiente de trabalho.

A discriminação poderá ser direta ou indireta ou oculta. Na discriminação direta é dado tratamento desigual ao empregado baseando-se em distinções já proibidas como raça, sexo, estado civil e idade. Na discriminação indireta dá-se tratamento formal (na lei) aos indivíduos, no entanto essa formalidade exigida não dá acesso igual a todos os grupos de indivíduos. A discriminação oculta trabalha de forma a não expressar verdadeiramente o motivo discriminante ocultando sob um diverso. (BARROS, 2016, p.735).

A Consolidação das Leis Trabalhistas trata da equiparação salarial em seu artigo 461. O referido artigo determina que uma vez idêntica as funções, em trabalho de igual valor, entendendo-se por igual valor aquele prestado com igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoa cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja inferior a quatro anos, e a diferença de tempo na função não seja inferior a dois anos. Ainda, o trabalho deverá ser prestado no mesmo estabelecimento empresarial (CLT, art. 461).

Portanto, considerando que é preciso, para o reconhecimento não só a identidade de função, mas também identidade de empregadores e igual produtividade, a desigualdade entre salários ocorre, frequentemente, nas relações de trabalho já existentes, dentro de uma discriminação direta.

Ainda, segundo Barros, um dos fatores responsáveis pela diferença dos salários entre homens e mulheres é a segregação horizontal a qual leva as mulheres à

função tida como femininas. Este fator é responsável por 40% da diferença salarial. Isso se dá pelo sustento de hegemonias patriarcais que desencadeiam preferências nas próprias mulheres em profissões típicas de mulher bem como o reforço positivo de características de cuidados com as pessoas, maior cuidado com trabalhos manuais. A autora ainda afirma que a segregação vertical influi fortemente na desigualdade salarial. Sendo aquela que afasta as mulheres dos postos de direção, a segregação vertical faz com que as mulheres, tendo uma formação voltado ao diálogo e não ao respeito à ordem direta propriamente dita, encontrem dificuldades de serem obedecidas pelos homens, estes que se desenvolvem de forma oposta (BARROS, 2016, p.749).

Além das segregações apontadas encontramos a discriminação ocasionada por determinação biológica que se utiliza do argumento da redução das capacidades da mulher que, por um período de tempo, por questões da maternidade, afasta-se do ambiente de trabalho para a gestação, reduzindo sua capacidade de produção. Fato é que, as legislações existentes que tendem à proteção do trabalho da mulher são recentes, mas vêm derrubando aos poucos o preconceito existente sobre a mulher em diversas esferas da sociedade.

No combate à desigualdade nas relações de emprego, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, além de conceituar o termo discriminação, estabelece aos que a ratificaram aplicação de política nacional que tenha por objetivo promover métodos adequados às circunstâncias e igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação. Em seu artigo 3º vem estabelecer ainda que, seus membros deverão, para o fim de aplicação e aceitação da política de combate a desigualdade, obter cooperação dos trabalhadores, empregadores e demais instituições, bem como promulgar leis, assegurar a aplicação da referida política nas atividades de orientação e formação profissional bem como indicar nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidades com esta política e os resultados obtidos. Sendo assim, a OIT divulga anualmente o Informe Mundial Sobre Salários que, no ano de 2016/2017 tem como foco a desigualdade salarial no local de trabalho.

No relatório divulgado pela OIT, são analisados dados dos países que compõem o G20. Entre os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) da agenda 2030 das Nações Unidas, está a diminuição da desigualdade entre homens e mulheres e trabalho digno e para tanto a adoção de políticas fiscais, salariais e de proteção social. A desigualdade salarial tornou-se substancial quando se olha o afastamento entre os salários dos trabalhadores dentro das empresas. Segundo o relatório, a educação sempre foi um dos componentes que influenciou nas disparidades de salários entre homens e mulheres. No entanto, em alguns países essa disparidade explicada fora quase que eliminada tendo em vista as mulheres terem alcançado nível de estudo maior. No relatório anterior o foco era no número dos anos da educação o que não era suficiente para explicar a diferença salarial. Tendo as mulheres alcançado um nível superior de educação o objetivo era a igualdade de salários, sendo assim, passou-se a focar no tipo de especialização de determinada área. No entanto, afirma-se ainda que a “diferença no acesso e escolha da especialização estão também relacionadas com a segregação profissional e a subavaliação do trabalho das mulheres” (OIT, 2016/17, p.6).

Isso quer dizer que, em que pese as mulheres terem aumentado o nível educacional o fato dessas mulheres estarem segregadas dentro de uma profissão e que estas representam em número elevado como o caso de enfermeiras, cuidadoras, exercem influência direta na desigualdade de salários entre homens e mulheres. Isto nada mais é que a divisão sexual do trabalho que sempre segregou as mulheres afastando-as dos trabalhos produtivos considerados expressivos.

O relatório mostra que as maiores disparidades salariais ocorrem nas profissões mais bem pagas e que quanto mais se avança para os setores com melhores salários menor é o número de mulheres presentes, mas não só, a disparidade salarial nessas profissões é duas vezes maior que a disparidade geral entre homens e mulheres. Constatou-se também que a diferença salarial está presente desde a população mais jovem ativa, sendo maior nos grupos etários acima de 40 anos. Outro importante fato que o relatório apresentou fora as influências das características dos indivíduos na disparidade dos salários. É possível notar que,

quando considera a qualificação dos que preenchem um nível mais alto dos cargos, as características são praticamente as mesmas, no entanto, as disparidades salariais são enormes (OIT, 2016/17, p.85).

É possível perceber, portanto que, ao exercer seu direito de escolha sobre as profissões as mulheres são influenciadas às profissões típicas ao trabalho feminino. Uma vez que os dados mostram que os maiores salários estão nos setores financeiros e imobiliários (profissões que não são típicas às mulheres), e sendo escasso o número de mulheres que encontramos nestes setores, é fácil compreender porque existe uma maior disparidade nos salários. Ainda mais se considerarmos que os homens são que comandam em sua maioria os postos de trabalho e que suas decisões são influenciadas pela realidade de supremacia masculina e autopreservação, o que transforma suas objeções em barreiras quase que intransponíveis do acesso dessas mulheres aos melhores cargos e salários.

3.2 A JUSTIÇA DO TRABALHO GARANTINDO A NÃO DISCRIMINAÇÃO SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO: ANÁLISE DE JULGADOS SOBRE EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O legislador Constitucional, à luz do princípio da isonomia, introduziu em nosso ordenamento incentivos e legislação repressiva como instrumentos facilitadores de atuação no caso concreto para garantia da não discriminação e proteção do mercado de trabalho da mulher. Passemos a analisar, portanto, atuação da Justiça do Trabalho quanto à efetividade do princípio constitucional da não discriminação nos julgamentos sobre equiparação salarial.

No primeiro caso, trata-se, na origem, de reclamação trabalhista ajuizada pela Agravada em que esta pugnava pelo reconhecimento de vínculo empregatício causado pelo desvirtuamento do contrato de estágio, assédio moral, bem como o reconhecimento da equiparação salarial. A Agravante, inconformada com a sentença favorável à Agravada, interpôs recurso de revista argumentando estarem reunidos

os requisitos de admissibilidade do recurso e requerendo a reforma da sentença. O Ministro relator do agravo de instrumento, em sua decisão admitindo o recurso, reconheceu o acerto da sentença prolatada pelo julgador de primeira instância.

Em sua decisão explicitou que a dignidade da pessoa humana transpassa a intangibilidade física e psíquica e que a moral do indivíduo envolve patrimônios imateriais consubstanciados pela Constituição, presentes nos direitos fundamentais. Sendo assim, a corte acertou ao reconhecer o assédio moral afirmado pela Reclamante fazendo jus a indenização uma vez que, os fatos apresentados atentaram contra a dignidade da pessoa humana da obreira em questão que, atuava na empresa como preposta, desempenhando as mesmas funções que o paradigma, e não como estagiária. A decisão transitou em julgado em 23/02/2018 (Tribunal Superior do Trabalho - TST: AIRR 14043120155020018. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 13/12/2017. 3ª turma. Data publicação: DEJT15/12/2017).

A decisão em comento, aborda não somente o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos princípios que trabalha para a proteção do trabalho da mulher, mas também a igualdade fática, trazendo proteção efetiva à trabalhadora quando reconheceu a aplicação do art. 384 da CLT, que anteriormente à reforma dava direito a um descanso de 15 minutos obrigatórios entre as jornadas extraordinárias, dando vazio ao Princípio da Isonomia esculpido no art. 5º, inciso I da CF/88, juntamente com o art. 7º inciso XX de proteção do trabalho da mulher. Atualmente os organizadores da reforma preferiram suprimir o mencionado artigo ao invés de estender o alcance a todos os trabalhadores.

De qualquer forma, uma vez que se fizeram presentes os requisitos à equiparação salarial, quais sejam, identidade de função exercida entre equiparando e paradigma, identidade de empregador, identidade de localidade de exercício da função (com a reforma exige-se que seja o mesmo estabelecimento empresarial) devida é a equiparação (art. 461, CLT). Por fim, o tribunal entendeu que os fatos ocorridos com a obreira foram ensejadores de dano à sua honra e dignidade, cabendo reparação moral conforme autorizam Constituição e Lei Infraconstitucional.

No segundo caso, trata-se de agravo de instrumento em que, originalmente, fora interposto Recurso de Revista em sentença que deu parcial provimento à Reclamação Trabalhista da, ora agravada que, pugnou pela equiparação salarial, intervalo intrajornada e direito à gratificação especial. Tendo, o Tribunal, admitido recurso de revista somente quanto à gratificação especial, deu ensejo ao Agravo de Instrumento da Agravante (TST: ARR 10144-02.2016.5.03.0022. 2ª turma. Relatora: Maria Helena Mallmann. DJ: 17/10/2018. 2ª turma. Data Publicação: DEJT 19/10/2018).

Em que pese o reconhecimento da equiparação salarial, uma vez presentes os requisitos do art. 461 da CLT, é importante ressaltar na presente, a valoração dada as provas testemunhais, bem como o fato de a Agravante não ter conseguido se desincumbir do ônus probatório de mesma produtividade e função técnica de equiparado e paradigma.

Quanto ao pagamento da gratificação especial, imperioso observar o reconhecimento ao pagamento desta aos demais empregados. O instituto da gratificação especial, como bem afirma no caso a Agravante, é medida de mera liberalidade e espontaneidade do empregador em razão do poder diretivo que lhe assiste. No entanto, ao reconhecer o direito da Agravada pelo pagamento da gratificação, o julgador baseou-se no princípio da isonomia uma vez que, por não haver critério objetivo quanto ao pagamento ajustado previamente, não se pode admitir uma desigualdade no tratamento entre os trabalhadores, pois se poderia entender pela discriminação baseada em critério subjetivo, restando evidenciado tratamento divergente em situações idênticas, afrontando assim, o princípio da isonomia.

Ambas as decisões valoram a prova testemunhal, esta tão importante e frágil ao reconhecimento dos direitos trabalhistas que, em temas como equiparação salarial e desigualdades, chega a ser o único meio probante. A proteção ao trabalho da mulher também fora reconhecida nas duas decisões, mesmo afeto a artigo suprimido com a reforma trabalhista. Ainda, podemos notar em ambas, importância dada pelo legislador ao princípio da isonomia que, conjuntamente com o princípio da

dignidade da pessoa humana, buscam efetividade às ações trabalhistas no que tange à não discriminação nas decisões que abarcam a equiparação salarial.

A diferença salarial entre homens e mulheres tem reduzido ano a ano. É o que fora afirmado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em outubro de 2018, ao analisar os dados da relação anual de informações sociais – RAIS. A análise revelou ainda que, nos setores de construção civil e extrativista mineral, setores dominados por homens, o salário das mulheres foi maior em comparação ao salário dos homens. (MTE, 2018).

Analisando a historicidade das mulheres ao longo do tempo, os dados apontados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mesmo que tímido, é significativo, considerando o curto tempo de engajamento das mulheres no desenvolvimento das políticas e as legislações recentes de proteção do mercado de trabalho da mulher. Proteção esta que, mesmo quando, por motivos discriminatórios, homens e mulheres são tratados de forma diferenciada pela razão do sexo, as decisões judiciais, que têm função de cumprimento das legislações conjuntamente com garantias fundamentais, constitucionalmente previstas, buscam proteger de maneira efetiva, a dignidade da mulher no meio ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estrutura do meio de produção capitalista e suas imbricações mantém a exploração do homem para a obtenção do maior lucro possível. Sendo assim, a mulher que encontrou barreiras biológicas e sociais para o desenvolvimento de sua capacidade de produção sempre fora sobrepujada pelo capitalismo. Quando esta mulher adentra o mercado de trabalho, o modo de produção está constituído de culturas e desenvolvimento voltado para aquele que maior lhe beneficia, o homem. A mulher que quisesse colaborar com o sustento de sua família ou mesmo fazer parte do trabalho fora do lar teria que se sujeitar a salários menores e piores condições, sendo considerada intrusa ou temporária.

O estado social, quando adota princípios como dignidade da pessoa humana, isonomia, tem como objetivo a justiça social. Uma vez que, a simples adoção de uma igualdade formal entre homens e mulheres não é o suficiente para alcançar a justiça social em diversos campos incluindo o meio ambiente do trabalho, é preciso ações que compensem as desigualdades existentes para que seja reconhecido os valores dos indivíduos em suas diversas especificidades.

As ações afirmativas, como meio de promover a igualdade entre os seres, tornam-se uma importante medida para o cumprimento da não discriminação no ambiente do trabalho, mas não só. Legislações que protegem a mulher de violações e amparam em momentos oportunos cooperam para a efetividade do princípio da não discriminação. Mesmo diante de uma cultura preconceituosa que enxerga nessas legislações outra forma de afastá-la do meio ambiente do trabalho e força a salários menores, a Justiça do Trabalho no cumprimento das legislações, em suas decisões apontam para a importância dos princípios da dignidade da pessoa humana e isonomia no reconhecimento de direito de igual salário para trabalho de igual valor, independente de sexo, raça, cor ou idade contribuindo significativamente para a equiparação salarial.

É preciso entender que as medidas que são adotadas são medidas que visam não só a justiça social imediata e sim medidas *pro futuro*, que buscam desconstruir uma visão preconceituosa historicamente construída de inferioridade do trabalho feminino. Podemos ver o resultado de tais medidas nos números apontados pelos institutos de pesquisas quando olhamos para a elevação das capacidades femininas, quando estas têm alcançado uma maior qualificação, também no crescente número dessas mulheres no mercado de trabalho e numa menor distância entre os salários entre homens e mulheres ano a ano.

É preciso reconstruir o conceito de gênero em cada legislação que, com maior participação feminina considere suas especificidades, de forma que cada decisão judicial reconheça a mulher como sujeito de direitos materialmente constituídos, para que esse conceito influencie no meio ambiente do trabalho e o reequilibre dando reais oportunidades e salários iguais para homens e mulheres. Já podemos verificar, mesmo que singelamente, tal conduta nas decisões em comento. Quando se observa a importância dada à dignidade humana e os princípios constitucionais que abarcam a não discriminação e com isso a preocupação em valorizar a mão de obra das trabalhadoras com vistas a concretizar seus fundamentos. Em suas decisões, a Justiça do Trabalho, na busca à equiparação salarial entre homens e mulheres, dando efetividade ao princípio da não discriminação, contribui para a igualdade salarial num ambiente de trabalho que fora criado para o homem.

REFERÊNCIA

ARAÚJO, Emanuel. A arte da sedução: sexualidade feminina na colônia. In: DEL PRIORE, Mary (org.) & BASSANEZI, Carla (coord. de textos). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2017, p. 45-77.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução Sergio Milliet. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BIROLI, Flávia. **Autonomia e desigualdade de gênero: contribuições do feminismo para a crítica democrática**. Vinhedo: Horizonte, 2013.

BRASIL. **Constituição** [da] República Federativa do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964** – Convenção nº 111 – Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo: Brasília, 30 nov.1964.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo: Brasília, 09 de ag. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 out. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cresce o salário médio das mulheres**. Brasília, 2018. Disponível em: <trabalho.gov.br/noticias/6613-cresce-o-salario-medio-das-mulheres> Acesso em: 20 out.2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Temas e subtemas>> mercado de trabalho>> população economicamente ativa>> escolaridade média das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas, por sexo**. Disponível em: <<https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT301&t=escolaridade-media-anos-estudo-pessoas-10>> Acesso em: 20 out. 2018.

BRITO, Maria Noemi Castilhos. **O gênero, a história das mulheres e a memória: um referencial de análise.** Disponível em: <http://www.lacult.unesco.org/docc/oralidad_05_22-27-o-genero-a-historia-das.pdf> Acesso em: 19 out. 2018.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional.** 9 ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional nº 83/2014 e os últimos julgados do Supremo Tribunal Federal. São Paulo: Saraiva, 2015.

CALIL, Léia Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da desigualdade jurídica ante a desigualdade fática.** São Paulo: LTR, 2007.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 6ed. Portugal: Livraria Almedina, 2002.

DIEESE. **Inserção das mulheres no trabalho metropolitano.** Brasília: DIEESE, 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018ApresentacaoMulherSintMet.html>> Acesso em: 21 out. 2018.

D'INCÃO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In: DEL PRIORE, Mary (org.) & BASSANEZI, Carla (coord. de textos). **História das mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2017, p.223-240.

FARINHA, Emília de Fátima da Silva. **A Mulher e a legislação trabalhista.** Belém: Editora Unama, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mario Veiga Pamplona. Assédio sexual: questões conceituais. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros.** São Paulo: LTr, p. 249-267.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. CLARES, Renata Pessoa. Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: a igualdade jurídica ante a desigualdade fática. **Revista LTR**, São Paulo, V.81, nº 2, 2017, p.160-185.

Organização Internacional do Trabalho. **Relatório global sobre salários 2016/17: desigualdade salarial no local de trabalho.** Genebra, OIT, 2017. Disponível em:

<www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/rel_global_salarios_2016_pt_w eb.pdf> Acesso em: 28 out.2018.

SAFFIOT, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** São Paulo: Expressão Popular. 2013.

SAFFIOT, Heleieth. **Força de trabalho feminina no Brasil:** no interior das cifras. São Paulo: Perspectivas, 1985, p.95-139. Disponível em: <<https://marxismo21.org/heleieth-saffioti-marxismo-genero-e-feminismo/>> Acesso em: 28 out.2018.

SAFFIOT, Heleieth. Trabalho feminino e capitalismo. Trabalho apresentado no IX Congress of Ethnological and Antroological Sciences, Chicago, 1973, p. 122-163. Disponível em: <<https://marxismo21.org/heleieth-saffioti-marxismo-genero-e-feminismo/>> Acesso em: 28 out.2018.

SCOTT, Joan. **Gênero:** uma categoria útil de análise histórica. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf> Acesso em: 23 out. 2018.

STEIL, Valéria Andreia. Organizações, gênero e posição hierárquica. Entendendo o fenômeno Teto de Vidro. **Revista de administração, São Paulo, v. 32, v.3, p. 62-69, julho/setembro 1997.** Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/237050206_Organizacoes_genero_e_posicao_hierarquica_-_compreendendo_o_fenomeno_do_teto_de_vidro> Acesso em: 22 out.2018.

Tribunal Superior do Trabalho TST: ARR 10144-02.2016.5.03.0022. 2ª turma. Relator: MARIA HELENA MALLMANN. DJ: 17/10/2018. 2ª turma. Data Publicação: DEJT 19/10/2018, JusBrasil. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/640250229/arr-101440220165030022?ref=juris-tabs>> Acesso em: 28 out.2018.

Tribunal Superior do Trabalho TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 14043120155020018. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ:

13/12/2017. 3ª turma. Data publicação: DEJT15/12/2017. JusBrasil, Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/532372079/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-14043120155020018/inteiro-teor-532372099> > Acesso em: 28 out.2018.

ANEXOS