

Desigualdade de gênero no âmbito trabalhista – A busca pelo equilíbrio de direitos

Evna de Oliveira Neres

Aluna do Curso de Direito da
Faculdade Católica Rainha do Sertão.

Karla Monalisa Silva Rabelo

Aluna do Curso de Direito da
Faculdade Católica Rainha do Sertão.

Resumo: O presente artigo tem por escopo averiguar o grau de diferenças entre os gêneros na esfera trabalhista brasileira, frente a uma sociedade com caráter conotativamente patriarcal. Em um primeiro momento será analisada a inserção da mulher no mercado de trabalho à luz da nossa Constituição e o processo histórico que culminou em tal resultado. Posteriormente serão examinados alguns aspectos da dupla jornada feminina e as disparidades sob o ponto de vista educacional e salarial. Discorreremos, também, sobre o aumento da busca por especializações das mulheres, fato que contribuiu para redução das desigualdades, mas que ainda não é suficientemente eficaz. Por fim, colocaremos em pauta a necessidade da criação de novas políticas públicas, medidas fundamentais para os avanços no processo de superação dessas desigualdades.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Discriminação. Direito trabalhista. Desigualdade salarial.

Sumário: **1** Introdução – **2** A evolução histórica feminina na área trabalhista – **3** Fatores que influenciam na dupla jornada e na disparidade salarial – **4** A necessidade de políticas públicas no incentivo da igualdade entre os gêneros – **5** Considerações finais – Referências

1 Introdução

A questão da desigualdade vem sendo abordada, no decorrer dos anos, sob várias perspectivas, entre elas a de gênero na esfera do trabalho. Esse tema vem

ganhando espaço no debate jurídico-econômico, tornando-se cada vez mais discutido. A constatação dessa desigualdade estabelece fatores agravantes que implicam a exclusão e discriminação das mulheres, que procuram maior efetividade frente ao mercado de trabalho. Sabe-se que um dos motivos para tal discriminação é fundamentado no patriarcalismo, que criou o estereótipo de que as mulheres são oprimidas e mais frágeis. O sistema de governo patriarcal, de certa forma, dificultou a participação feminina cultural, econômica e politicamente perante a própria sociedade em que vive.

Os ideais de justiça, igualdade, liberdade e dignidade sempre existiram do ponto de vista histórico-cultural, diferindo sua interpretação sob os aspectos: dimensão e aplicação. As atuais concepções dos direitos e garantias fundamentais, por exemplo, não condizem com aquelas adotadas no passado. No que concerne à diferença de tratamento entre homem e mulher, a maioria das comunidades respeitava esses direitos desde que concedidos aos “cidadãos”: homens e livres. Portanto, já havia os direitos do ser humano, embora fundamentados equivocadamente. Os direitos fundamentais, entretanto, somente passaram a existir efetivamente a partir da positivação desses valores, por meio de normas jurídicas.

O argumento fundamental deste artigo consiste em não desvalorizar ou discriminar a figura masculina, mas sim igualar homem e mulher no cenário social, o que permitirá a ambos gozarem dos mesmos direitos e deveres. Este artigo se divide em quatro partes. No segundo tópico trataremos as disparidades entre os gêneros nas relações trabalhistas, sob diversos ângulos. Partindo da Constituição Federal, é possível analisar os direitos fundamentais vinculados ao Direito do Trabalho, como o da não discriminação e igualdade entre os gêneros. A investigação parte do contexto histórico, abordando a evolução da participação da mulher nas atividades econômicas, desde o cenário global ao nível nacional.

Quando se trata da trajetória da mulher no mercado de trabalho brasileiro, a evolução é constante. Essa história vem sendo alicerçada, principalmente, em dois quesitos: uma crescente queda na taxa de fecundidade, acompanhada por uma maior especialização da população feminina. Esses fatores contribuem para uma gradativa inserção da mulher na área trabalhista seguida por elevações no nível salarial. Desde a consolidação do sistema capitalista no século XIX, inúmeras transformações sucederam no modo de produção e organização do trabalho feminino. Com a revolução industrial, boa parte da mão de obra feminina foi transferida para dentro das fábricas, pelo seguinte motivo de que elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, ainda que realizassem o mesmo serviço.

Posteriormente abordaremos alguns aspectos da dupla jornada feminina, analisando o caso em que as mulheres seguem sendo as responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado com os filhos, o que expressa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades comerciais. Em seguida discutiremos se as disparidades no nível educacional podem explicar as diferenças salariais entre os gêneros.

As mulheres são discriminadas no mercado de trabalho quando, apesar de igualmente qualificadas, recebem pagamento inferior no desempenho da mesma função e/ou recebem salários menores porque têm acesso apenas às ocupações pior remuneradas. No primeiro caso, a discriminação é salarial, e no segundo caso, temos a discriminação ocupacional, em que a variável de seleção é o sexo.

No terceiro tópico, o tema é discutido a partir das possibilidades de uma maior harmonia entre o trabalho, a família e a vida pessoal como condição indispensável para uma efetiva igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres na esfera trabalhista. Discorre-se sobre os mecanismos de reprodução das desigualdades de gênero no mundo do trabalho, centradas no questionamento da noção da mulher como uma força de trabalho secundária. Muitas são as consequências que os processos discriminatórios introduzem nas relações humanas de modo geral e no mercado de trabalho em particular. Neste, a discriminação provoca mau uso dos recursos humanos, na medida em que os agentes econômicos, em se utilizando das diferenças de remuneração, alimentam formas rígidas de relações de trabalho, permitindo uma ineficiência da atividade econômica.

Primeiramente, sobre as ações oficiais, através de políticas públicas e programas desenvolvidos pelo Estado, é necessário que o Poder Público reconheça que as desigualdades existem e que é seu papel estimular iniciativas para a promoção da equidade de gênero. Em segundo lugar, assumir que é papel do Estado integrar o combate à desigualdade de gênero à agenda de governo, junto com o combate a outras desigualdades. Interessa também planejar estratégias de ação, identificando como e onde as desigualdades se manifestam e quais são seus efeitos, o que exige a articulação dos diversos segmentos da sociedade civil. Por fim, serão apresentadas novas perspectivas de políticas públicas para contribuir com a igualdade de gêneros no trabalho.

2 A evolução histórica feminina na área trabalhista

As diferenças entre os gêneros fazem parte do núcleo de debates dos meios sociais, econômicos e jurídicos. Levando em conta que a atividade científica relacionada a esse tema é prolífica, analisaremos desde o início os fatores que deram

origem a essa disparidade, procurando compreender e sugerir soluções para o problema. As diferenças entre os sexos são comumente usadas para alegar práticas equivocadas que se relacionam com as diferentes posições sociais ocupadas por ambos os gêneros.

A incorporação da mulher no mercado de trabalho se deu com as I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), quando os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir as operações comerciais e a posição masculina no mercado de trabalho. Pode remontar-se ao século XIX o debate sobre as diferenças entre os sexos, na medida em que a sua origem é relacionada com as mudanças produzidas na sociedade ocidental pela revolução industrial. Com efeito, e contrariamente à crença segundo a qual nos primeiros grupos humanos os homens iam caçar enquanto as mulheres ficavam no acampamento para cuidar das crianças, as tarefas eram mais partilhadas nessas sociedades do que em muitas sociedades tecnologicamente mais avançadas (NIELSEN, 1990).

As ideias de Rousseau não favorecem as mulheres, quando considera que “toda educação da mulher deve ser relativa ao homem”, sendo feita “para ceder ao homem suportar-lhe as injustiças” (*apud* BEAUVOIR, 1980, p. 140).

O ensino para toda mulher era baseado na perspectiva de que se tornassem a imagem ideal de esposa e mãe. Isso a levava a ser mais educada que instruída, todo o ensinamento girava em torno das atividades domésticas. As outras atividades econômicas eram mal vistas pela sociedade. Essa realidade foi mudando aos poucos, a partir do séc. XIX, intensificando o equilíbrio na educação de meninas e meninos. As escolas incorporaram outras disciplinas que acentuaram o maior desenvolvimento intelectual destes. É nessa fase que a mulher passa a ser vista sob novos ângulos, como ser humano capaz de crescer intelectual e economicamente, na busca de sua própria realização.

É necessário, no entanto, verificar que a inserção da mulher no mercado de trabalho vem sendo acompanhada, durante esses anos, por elevado grau de preconceitos, não somente no que diz respeito ao ocupacional, como também à qualidade do trabalho tanto no setor formal como informal. Esse fator é revelado através dos diferenciais de salários entre os gêneros, apesar de exercerem a mesma função com a mesma qualidade laboral.

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

na operação das máquinas. Os empresários preferiam as mulheres nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando muitas vezes em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram cobradas, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação (PINTO MARTINS, 2008).

As reivindicações sociais que resultaram na emancipação feminina atingiram uma mudança de paradigma na esfera democrática brasileira. A primeira lei com característica protecionista à mulher trabalhadora surgiu no âmbito estadual em São Paulo. A Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que criou o Serviço Sanitário do Estado, vedou o trabalho feminino em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério.

Na esfera federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública (Decreto nº 16.300, de 21 de dezembro de 1923) concedia às mulheres que exerciam atividades em estabelecimentos comerciais e industriais repouso de trinta dias antes, somados trinta dias mais depois do parto. Um médico qualificado deveria fornecer ao dono do estabelecimento um atestado alegando o período de afastamento, exibindo a data do parto. É necessário enfatizar que, apesar da aplicação das leis abordadas, sua eficácia era vulnerável, o que nos remete a deduzir que as operárias foram ignoradas por muitas indústrias.

Ficou estabelecido na Constituição de 32 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”. A partir da Constituição de 1934, as mulheres começaram a adquirir maior área de atuação frente à sociedade, através do voto.

Com a Carta Magna de 1988, a igualdade passou a ser vista e interpretada em seu sentido mais amplo, válida para todos, independente do sexo, raça, condições sociais ou qualquer outro tipo de discriminação.

Uma das mais importantes transformações sociais ocorridas no Brasil, desde os anos 70, foi o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. A população economicamente ativa (PEA) feminina cresceu 260% entre 1970 e 1990, enquanto a masculina apenas 73%, de acordo com o IBGE. Contudo, a inserção feminina no mercado de trabalho tem-se caracterizado por clara desvantagem em

relação aos homens em termos de rendimentos. Ainda de acordo com os dados da PNAD do IBGE, o rendimento médio feminino era apenas 57% do masculino em 1990 (OMETTO *et al.*, 1998), tendo baixado para o significativo diferencial de 41% em 1995.

Pesquisas atuais mostram que esse fenômeno ultrapassa fronteiras. Cresce potencialmente o número de mulheres a ocupar postos de direção nas empresas. É interessante notar que essa ascensão se dá em vários países. De acordo com estudiosos, esse desenvolvimento tem início na decadência do processo civilizatório do modelo masculino, em que o homem era visto como figura superior e principal supridor das necessidades da família e era o único capaz de tomar as decisões relativas a esta.

Nos últimos anos, tem aumentado a consciência de que homens e mulheres vivenciam o mundo do trabalho de forma diferenciada. É importante afirmar a ideia de que as relações de gênero exercem um papel na estratificação do mercado de trabalho e que a consideração da perspectiva de gênero nos estudos sobre o trabalho contribui também para o entendimento da própria dinâmica e características gerais de configuração desse mercado, incluindo questões referentes a oferta e a procura, emprego, desemprego, hierarquização e segmentação.

A divisão sexual do trabalho está na base social da opressão e da desigualdade. Em primeiro lugar, é preciso destacar que ela é histórica, ou seja, foi sendo constituída, não é imutável. Mas tem princípios que permanecem; o que modificação são as modalidades. Isso nos ajuda a pensar sobre a permanência dessa desigualdade. Danièle Kergoat, que foi muito importante para sistematizar esse conceito, considera que há dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho. Um deles é a separação, essa ideia que separa o que é trabalho de homens e de mulheres. Outro é a hierarquia, que considera que o trabalho dos homens vale mais do que o das mulheres (KERGOAT, 2007).

Nota-se que, ao longo dos anos, o direito trabalhista feminino tem passado por inúmeras fases. Desde o desamparo total até a conquista por espaço e garantias de proteção. Porém, apenas com o advento da Constituição Federal de 1988, a igualdade entre homens e mulheres — em todas as categorias, inclusive na questão do trabalho — foi promulgada e amplamente alardeada.

No contexto atual, o que deveria ser priorizada é a promoção da igualdade entre os gêneros, culminando em mais oportunidades no mercado de trabalho para ambos os sexos. A isonomia no trabalho consagrar-se-ia no mundo fático, além de existir apenas de maneira formal. A igualdade no acesso a um mesmo trabalho e à mesma remuneração das mulheres quando comparadas com os

homens está distante de encontrar equidade finda em si mesma, mas tem sua verdadeira razão de existir na construção dos pilares de uma sociedade igualitária que permite um verdadeiro crescimento econômico e social do país. Ao falar em igualdade, não ganham só as mulheres, mas todos. No hodierno combate de forças do mercado de trabalho, elas fracassam, entretanto os efeitos indiretos dessa derrota atingem a todos.

3 Fatores que influenciam na dupla jornada e na disparidade salarial

A entrada da mulher em um espaço, considerado, por longa data, essencialmente masculino, acabou fazendo com que ela assumisse tanto o trabalho doméstico como o trabalho exterior à casa, sobrecarregando-se com uma espécie de dupla jornada de trabalho. Segundo mostra Perez (2001, p. 52):

Responsáveis pela maioria das horas trabalhadas em todo o mundo, as mulheres, generosamente, cuidam das crianças, dos idosos, dos enfermos, desdobrando-se em múltiplos papéis. Esquecidas de si mesmas, acabam por postergar um debate que se faz urgente: a divisão desigual das responsabilidades da família, a injustiça de, sozinha, ter de dar conta de um trabalho de que todos usufruem.

Podemos entender por dupla jornada o fato de que muitas mulheres que trabalham fora de seu lar, além de executar sua jornada de trabalho diária, ao chegar a casa, devem realizar uma segunda jornada, a de realizar as tarefas domésticas, além do cuidado de filhos e familiares. “Se dedicam tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa instintivamente se dedicam com a mesma intensidade ao trabalho do lar” (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, 2008).

Fica evidente o peso de responsabilidades das mulheres comparado ao dos homens. A classe feminina é a principal responsável pelas atividades domésticas e pela dedicação aos filhos e demais familiares, além das suas atividades econômicas. Exemplificando concretamente essa sobrecarga, nota-se que os homens despendem nessas atividades, aproximadamente, 10,6 horas por semana e as mulheres, 27,2 horas (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2007).

Partindo desse pressuposto, cabe ressaltar que, apesar dos diversos espaços conquistados, a condição da mulher ainda é permeada por estigmas provindos de uma sociedade fundamentada no patriarcalismo, cujos vestígios contemporâneos podem ser vistos no reducionismo e naturalização da mulher à esfera privada, ou seja, ao âmbito doméstico, do lar. Desse modo, torna-se relevante problematizar

a condição de subalternidade ainda vivida por mulheres, principalmente no que se refere à dupla jornada de trabalho.

Nota-se que a média dos rendimentos das mulheres é inferior a dos homens. Além disso, há, também, uma espécie de discriminação ocupacional, referente às barreiras enfrentadas pelas mulheres no acesso a determinadas ocupações, em especial as de maior remuneração, o que, evidentemente, também tem implicações para a comparação de salários médios de homens e mulheres. Como as mulheres ainda enfrentam barreiras para o ingresso em ocupações mais valorizadas, social e economicamente, seus salários médios tendem a ser permanentemente inferiores aos dos homens. Nessas condições, tal diferença nos valores médios seria mantida mesmo que homens e mulheres recebessem salários iguais em ocupações iguais. Também sob essa ótica, reduzir a diferença entre salários médios de homens e mulheres é uma questão muito mais profunda e complexa do que a “discriminação salarial” deixa transparecer.

Nos estudos sobre diferenciais de salários, uma das questões que tem chamado atenção dos especialistas, consiste no fato de que alguns indivíduos de mesma produtividade acabam sendo diferentemente avaliados sob critérios não produtivos, culminando em rejeição no mercado de trabalho. A discriminação por gênero encontra-se presente em praticamente todas as sociedades, independentemente dos traços culturais e religiosos e dos sistemas políticos econômicos. A discriminação se dá tanto pela ótica social, como econômica e educacional.

Os preconceitos induzem ações discriminatórias contra pessoas que se distinguem por características visíveis, como o gênero, antes mesmo que elas possam demonstrar suas reais capacidades produtivas. Assim, muitas vezes as mulheres detêm uma formação, uma experiência e uma produtividade superiores às dos homens, mas nem por isso recebem os mesmos rendimentos, caracterizando, portanto, situações de discriminação social. Conforme enfatiza Alice Monteiro de Barros:

Apesar de todas as tentativas no sentido de igualar salários por trabalhos de igual valor, as estatísticas demonstram que as mulheres continuam percebendo salários inferiores aos que são pagos aos homens, na maioria dos países, independentemente do nível de desenvolvimento econômico e social, principalmente no setor privado, pois no serviço público os salários, em geral, se equivalem. (BARROS, 2011, p. 903)

Pela primeira vez desde 2007, a diferença entre a renda mensal média de homens e mulheres no Brasil ampliou-se em 2012. É o que indica a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2012, do Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística (IBGE). O salário das mulheres correspondeu a 72,9% do rendimento masculino no ano passado. Em 2011, essa proporção era de 73,7%. Ou seja, a diferença era levemente menor. A última vez que a diferença entre os gêneros se ampliou foi há seis anos, quando a proporção ficou em 71,4%, ante 71,6% de 2006. A renda média mensal masculina no ano passado foi de 1.698,00 reais, e das mulheres, de 1.238,00 reais.

As mulheres têm conquistado cada vez mais espaço no mercado de trabalho, direitos trabalhistas e bons salários. Recente pesquisa, realizada pela SalárioBR – Serviço de Pesquisa de Cargos e Salários, aponta que pelo menos em sete ocupações o público feminino já está faturando mais que o masculino. A melhor remuneração feminina está na ocupação de analista de *marketing*; a diferença salarial chega a 31% em relação ao sexo oposto. Segundo o levantamento, as mulheres estão sendo mais valorizadas nas funções de analista de *marketing*, analista de construção civil, engenheira de automação, gerente de agricultura e agropecuária, diretora de recursos humanos, engenheira cartográfica e assistente de comunicação.

A busca da mulher por especialização é um dos principais motivos para justificar esse avanço do sexo feminino em alguns setores do mercado de trabalho. Uma constatação recorrente é a de que, independente do gênero, a pessoa com maior nível de escolaridade tem mais chances e oportunidades de inclusão no mercado de trabalho.

Apesar das pesquisas apontarem um crescimento contínuo do sexo feminino no mercado de trabalho, levantamentos ainda mostram que, na maioria das ocupações, os homens continuam ganhando mais apesar de exercerem a mesma função. É necessário enfatizar que o artigo 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) proíbe a distinção de remuneração entre os que exercem idêntica função, na mesma localidade e para o mesmo empregador. É para corrigir algumas dessas distorções que a CLT proíbe que seja considerado o sexo como critério determinante para fins de cálculo da remuneração, possibilidade de formação profissional e oportunidades de ascensão na carreira. Também não é permitido que o empregador recuse emprego ou promoção a um empregado, muito menos o demita em razão de ser homem ou mulher.

É notável que o crescimento educacional contribui para a inserção da mulher no mercado de trabalho. Embora haja um crescimento, ainda existem muitos obstáculos a serem enfrentados. É notório que a busca por especialização é fundamental para obter êxito nas contratações e uma melhor valorização do gênero feminino no meio trabalhista.

4 A necessidade de políticas públicas no incentivo da igualdade entre os gêneros

A primeira dificuldade a ser enfrentada na implantação de políticas públicas e na organização geral do Estado é intervir na suposta “neutralidade” deste como coordenador e articulador de uma ação política. No tocante a essa pretensa “neutralidade”, referimo-nos à concepção de gênero. Quer dizer, se cabe ao Poder Público mudar as desigualdades sociais, é preciso assegurar que esta alteração também seja compreendida de um ponto de vista de gênero, modificando as relações de poder e a possibilidade de acesso a direitos em sua dimensão política e social.

Essas políticas públicas devem visar, de um lado, reduzir a desigualdade por intermédio da ampliação do acesso a serviços e, por outro, ampliar a responsabilização pública pelo bem-estar dos indivíduos, o que, em geral, significa trabalho das mulheres. E, finalmente, é preciso ressaltar a importância de medidas preventivas no controle da discriminação no trabalho, pois a atuação do Estado incide sobre comportamentos, valores e relações. As ações governamentais não podem ser vistas como atos isolados, mas sim devem estar intrinsecamente ligadas a um projeto geral de mudança, em que a expectativa de superação das desigualdades de gênero seja um dos seus componentes fundamentais. Conforme sustenta Olympe de Gouges:

A mulher nasce livre e mantém-se igual ao homem no direito. O princípio da soberania reside na nação, ou seja, na reunião dos homens e das mulheres. Todas as cidadãs e todos os cidadãos — iguais diante da lei — devem ser igualmente admitidos em todos os cargos, em todos os postos e empregos públicos, segundo a sua capacidade, sem outra distinção sem ser a sua virtude ou o seu talento. (Cf. As mulheres na Revolução Francesa. *Cadernos de Mulheres da Europa*)

Crescente também é o comprometimento das empresas com a promoção da igualdade de gêneros. A Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado aprovou, no dia 06.03.2012, em caráter terminativo (sem necessidade de ir a plenário), o projeto de lei (PLC nº 130/11) que prevê multa à empresa que pagar salário inferior à mulher quando ela realizar a mesma atividade que o homem. O texto muda o artigo 401 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e prevê que a empresa que descumprir a regra seja obrigada a pagar multa correspondente a cinco vezes a diferença salarial verificada durante o período da contratação.

Conforme o projeto, o objetivo é reduzir as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho, uma vez que pesquisas indicam que, mesmo com mais estudo, as trabalhadoras ganham menos para exercer as mesmas funções. “Na prática, a aprovação do projeto de lei fará com que os empregadores passem a adotar procedimentos mais cautelosos e praticar salários mais justos. É importante que a mulher se sinta protegida no mercado de trabalho, já que elas ocupam cargos cada vez mais elevados e importantes”, diz a advogada Carolina Giesbrecht Forte Korbage, do Peixoto e Cury Advogados.

No tocante ao espaço concedido à mulher no mercado de trabalho, pelo Estado, ressalta Probst:

O mais interessante é que nesse processo de conquista as mulheres que mais avançam são justamente aquelas que não fazem da condição feminina seu “Cavalo de Tróia”. O feminismo não as levou além das manchetes de jornais e noticiários de televisão. Nenhuma mulher se tornou astronauta, juíza da Suprema Corte, presidente de uma corporação apenas por não ser homem. Ou seja, não subiram por necessidade das corporações de diversificar seu quadro. Subiram por seus méritos medidos pelos padrões que valem tanto para homens quanto para mulheres. (PROBST, 2008, p. 5)

Mesmo com a mobilização do Senado Federal, ainda se faz necessário planejar estratégias de ação, identificando como e onde as desproporções se manifestam e quais são seus efeitos, o que exige a combinação dos diversos segmentos da sociedade civil. Por fim, analisar as formas como se dão as desigualdades de gênero permite identificar prioridades que os governos devem designar para atuação, a partir da argumentação pública travada e acordos ocorridos em conferências de âmbito nacional. Alice Monteiro de Barros destaca essa questão ao afirmar:

Conclui-se que, embora as normas internacionais, em uma segunda fase, tenham se integrado à luta da mulher pela igualdade de tratamento em vários setores, as declarações enfáticas do princípio da igualdade, inseridas em documentos internacionais e transplantadas para a legislação interna dos países, são insuficientes para que esse princípio penetre também na realidade, pois a prática nem sempre é um reflexo das leis. Se a discriminação é banida dos textos legais, ela persiste na sociedade, nos mais diversos segmentos, podendo tomar novos matizes, novas feições. (BARROS, 2011, p. 929)

Além de ser o Estado responsável por criar e executar políticas públicas que possam diminuir as disparidades de gênero, ele é igualmente responsável pela dimensão da articulação de preceitos, proporcionando ações socioeducativas transversais, que

venham a valorizar a força de trabalho feminino perante a sociedade, bem como a desmistificar a cultura discriminatória que submete as mulheres a condições de desigualdade. Cabe ao Estado, portanto, criar espaços nos diversos segmentos sociais, inclusive na esfera institucional, discutindo e induzindo novas medidas que visualizem maior equidade de gênero.

5 Considerações finais

Diante de todo o exposto, é notório que a inserção da mulher no mercado de trabalho passou por diferentes etapas ao longo de sua história. É necessário enfatizar que as mulheres adquiriram algumas prerrogativas referentes à igualdade, que estão frisadas na Constituição, expressão máxima de garantia dos direitos fundamentais. Mesmo diante de todo esse espaço alcançado, a mulher continua sendo vítima de todo o preconceito herdado, durante anos, por uma sociedade tipicamente dirigida por homens.

Não se intimidando com as desigualdades, a mulher continua determinada a conquistar seus objetivos. Decerto a classe feminina está alcançando, pois, comparada à classe masculina, é a que mais busca especialização e capacitação, essa é uma das razões que levaram as mulheres a conseguir seu espaço no mercado de trabalho, visto que quem possui nível educacional elevado tem maiores possibilidades de inclusão no mundo capitalista.

O que se busca agora é o impulso necessário para que haja igualdade de oportunidades na área trabalhista entre os gêneros. O Direito do Trabalho incentiva a isonomia entre homens e mulheres, apenas admitindo diferenciação onde o sexo feminino, de fato, tem lugar, como nos casos de diferenças biológicas. Nos casos em que ocorrem diferenças sociais e nas situações em que a mulher é discriminada, a lei procura coibir essa mesma segregação. Dessa forma, a essência da questão está na busca para que a igualdade, que é formal, possa também se tornar notória no mundo fático. É conhecido que a legislação existente já propugna pela igualdade e impõe sanções ao seu desrespeito. O que urge a ser construído são procedimentos para que esta igualdade seja de fato aplicada ao mercado de trabalho.

Por conseguinte, ainda há muito a ser questionado, fundamentado, maiores pesquisas em busca de respostas mais concretas. Um assunto tão clássico como esse não se conclui ou soluciona apenas com pesquisas ou pequenas e isoladas práticas de repressão. É imprescindível a conscientização e o respeito ao próximo, independente do sexo, raça e condição social.

Gender Inequality in the Laborite Ambit – The Search for Equilibrium of Rights

Abstract: The following article has for scope investigate the rate of gender differences in the brazillian laborite sphere, front of a society with character connotatively patriarchal. In a first moment will be analyzed the insertion of women in labor market forward our Constitution, and the history process that culminates in these results. After will be examined some aspects of female double journey, and the disparities about the educational and salaried point of view. We descant, also, about the raise of search for speciality of women, fact that contributed to reduction of inequalities, but isn't sufficiently incisive yet. Finally, we will put in ruling the necessity of creation of new publics policy, vital statistics to advance in the process to overcome these inequalities.

Key words: Gender inequality. Discrimination. Labor Law. Wage inequality.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2011.
- DARWIN, C. *The Descent of Man, and selection in relation to sex*. Londres: John Murray, 1871.
- FARIA, N. A divisão sexual do trabalho como base material das relações de gênero. *Sempreviva Organização Feminista*, São Paulo, 2010.
- FONSECA, N. En búsqueda de más aliados y aliadas. *Revista Observatório Social*, n. 5, 2004.
- FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. *Mulheres, trabalho e família*. Disponível em: <www.fcc.org.br>. Acesso em: 30 out. 2013.
- GOUGES, Olympe de. As Mulheres na Revolução Francesa. *Cadernos de Mulheres da Europa*, Comissão das Comunidades Europeias, Bruxelas, n. 33, jan. 1991.
- GRION, L. *Mulher: o caminho para o sucesso*. São Paulo: Ed. Vida e Consciência, 2004.
- KAZDIN, C. Salario de la familia hacia una vida con dignidad. *Revista Observatorio Social*, n. 5, 2004.
- KERGOAT, D.; HIRATA, H. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.
- LESKINEN, M. Educación una clave hacia la igualdad. *Revista Observatorio Social*, n. 5, 2004.
- MICHEL, A. *Sociologia da família e do casamento*. Porto: Rés, 1983.
- MURARDO, R. M. *La mujer en el tercer milenio: una historia de la mujer a través de lo tiempo y perspectiva para el futuro*. Rio de Janeiro: Rosa de los Tiempos, 1992.
- NIELSEN, J. M. *Sex and Gender in Society*. Perspectives on Stratification, Prospect Heights, Ill, Waveland Press. 1990.
- OMETTO, A. M. H., HOFFMANN, R., ALVES, M. C. A segregação por gênero no mercado de trabalho nos estados de São Paulo e Pernambuco. *Economia Aplicada*, v. 1, n. 3, p. 393-423, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010.

PEREZ, Lícia. Os desafios para o século XXI. In: GALEAZZI, I. M. S. (Org.). *Mulher e Trabalho. Publicação Especial do Convênio da Pesquisa e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PEDRMPA)*. 2001. v. 1, p. 51-53.

PINTO MARTINS, S. *Derecho del Trabajo*. São Paulo: Atlas, 2008.

POESCHL, G. Inégalités sexuelles dans la mémoire collective et représentations des différences entre les sexes. *Connexions*, n. 80, v. 2, p. 101-119, 2003.

PROBST, Elisiana Renata. *A evolução da mulher no mercado de trabalho*. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2013.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *La familia en el ámbito jurídico-laboral: situación y protección*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008.

ROUSSEAU *apud* BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. v. 1 - Fatos e mitos, p. 140.

SENADO aprova multa a empresa que pagar salário menor a mulher. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2012/03/senado-aprova-multa-empresa-que-pagar-menos-mulher.html>>. Acesso em: 13 nov. 2013.

TATAU, Godinho (Org.). *Políticas públicas e igualdade de gênero*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

NERES, Evna de Oliveira; RABELO, Karla Monalisa Silva. Desigualdade de gênero no âmbito trabalhista: a busca pelo equilíbrio de direitos. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 9, p. 155-168, nov./dez. 2013.
