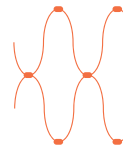


AS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA AS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ABORDAGEM CRÍTICA E POLÍTICAS PÚBLICAS



Rafael Déo Fenório¹

Resumo: as práticas discriminatórias contra as mulheres no ambiente laboral devem ser enfrentadas mediante a adoção de políticas públicas condizentes e medidas afirmativas. Tal ponto é de suma importância para se manter um Estado Democrático de Direito, cujos preceitos de dignidade e igualdade prevaleçam frente à injustiça gerada pela discriminação. Nesta órbita, o presente estudo demonstrará a existência e os tipos de discriminação pelos quais as mulheres são vítimas, no ambiente de trabalho, bem como a eficácia dos mecanismos jurídico-políticos adotados no País.

Palavras-chave: Discriminação, direito da mulher, igualdade de gênero, princípio da igualdade, não discriminação, preconceito.

143

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, os reflexos discriminatórios, principalmente em termos raciais e de gênero, são bastante contundentes e influenciam intensamente nas relações de trabalho. O presente estudo visa enfrentar a problemática da efetividade dos mecanismos jurídicos políticos antidiscriminatórios, bem como apontar as principais políticas públicas adotadas no Brasil quanto ao tema.

O presente trabalho científico inicia-se escorado na pesquisa bibliográfica dentre os principais doutrinadores sobre direitos fundamentais. Nesta senda, buscou-se dividir o tema de forma a tornar didático ao leitor, iniciando-se pela base principiológica, cujos fundamentos são pilares da sociedade brasileira. Por primordiais, serão delineados os princípios da Dignidade da Pessoa Humana, seguido pelo

¹ Técnico Judiciário no TRT da 12ª Região/Santa Catarina, Bacharel em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC.

Princípio da Igualdade, em suas acepções formal e material e o Princípio da Não Discriminação, como derivado do Princípio da Igualdade.

Num segundo momento, serão analisados os principais institutos jurídicos de proteção à mulher e, de forma geral, aqueles que coíbem a discriminação e o preconceito. Tal análise procura aprofundar o estudo sobre o atual cenário nacional e internacional que regulamenta o assunto, traz garantias e cria direitos, de forma a demonstrar a existência de mecanismos político-jurídicos de proteção à mulher.

Por derradeiro, no terceiro capítulo, baseando-se no estudo das políticas públicas de proteção à mulher, alavancado pelo plano nacional de políticas públicas e organismos estatais de combate à discriminação, com a finalidade de apresentar aos leitores os principais mecanismos políticos de ação voltados à inserção da mulher no mercado de trabalho e promoção da igualdade de tratamento e oportunidades no meio ambiente laboral.

No atual cenário nacional, o presente estudo justifica-se diante da relevância social e econômica que o trabalho das mulheres representa, sobretudo verificar se, de fato, os mecanismos existentes, sejam legais, políticos ou sociais, são suficientes ou não para estancar esta ferida da sociedade.

Para tanto, a breve introdução ao assunto traz a ideia de que a inferioridade da mulher, em comparação ao homem, por questões culturais, preconceituosas e infundadas racionalmente, carrega consigo uma série de consequências, como, por exemplo, a diferença salarial entre homens e mulheres na realização do mesmo trabalho em condições equivalentes, da falsa ideia de que o trabalho da mulher é mais oneroso que o do homem, ou de menor qualidade, e até mesmo pela dificuldade que as mulheres enfrentam para conseguir trabalho em pé de igualdade com os homens. Da mesma forma, as mulheres encontram dificuldades em crescer profissionalmente dentro da empresa, de exercer cargos de alto escalão e de chefia, ou exercer liderança política, na órbita pública, nas mesmas proporções e equivalente condição que os homens.

Tais pontos são exemplos típicos de discriminação e serão aqui tratados, na medida em que se busca conduzir o leitor a concluir sobre a efetividade dos atuais mecanismos adotados no país e as razões pelas

quais ainda se vivencia uma sociedade antagônica e paradigmática, eivada de preconceito e discriminação.

2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade é um atributo intrínseco ao ser humano e, segundo Sarlet (2009, p. 45), “não se cuida de aspectos mais ou menos específicos da existência humana (integridade física, intimidade, vida, propriedade, etc.), mas, sim, de uma qualidade tida como inerente a todo e qualquer ser humano [...]”. Em complemento, Sarlet (2009, p. 49) afirma que a dignidade, por ser inerente a toda pessoa humana, está ligada a circunstâncias concretas, visto que todos, inclusive o pior dos criminosos, são iguais em dignidade e devem ser reconhecidos como pessoas, ainda que assim não considerados pelos seus semelhantes, em razão de suas condutas criminosas. Já Silva (2003, p. 105) retrata que a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida.

Segundo Alexy (2011, p. 358-359), do princípio da dignidade humana decorrem outros princípios materiais, os quais se referem às condições de cuja satisfação depende a garantia daquele. Assim, assevera o mencionado autor que, dentre esses princípios, podem ser citados outros que conferem ao indivíduo a proteção dos aspectos mais íntimos dos seres humanos e aqueles que conferem ao indivíduo segurança à sua autorrepresentação em face de outros indivíduos. Nesse sentido, o princípio da dignidade humana pode se sustentar em outros princípios, como da liberdade, igualdade e a não discriminação, dentre outros.

Sarlet (2012, p. 281) afirma que o princípio da dignidade humana é um direito fundamental autônomo, mesmo considerando sua função de aplicação e interpretação dos direitos fundamentais (e não só desses), sobretudo por sua condição de fundamento para dedução de direitos fundamentais decorrentes (função interpretativa). A ideia do mencionado autor é no sentido de que o princípio da dignidade humana não deve ser visto somente como um direito proliferador de direitos fundamentais, mas, sim, um direito fundamental autônomo, em que os outros (direitos) guardam com ele um vínculo direto.

As normas, para terem validade jurídica, devem ser harmonizadas com os preceitos constitucionais, segundo o princípio da interpretação conforme a Constituição (SARLET, 2012, p. 216). Dessa forma, as ações estatais também devem observar os preceitos constitucionais em suas ações, a fim de promover uma vida digna a seus jurisdicionados, proporcionando-lhes o bem-estar, especialmente por meio da implementação dos Direitos Fundamentais (GURGEL, 2010, p. 33). Neste sentido, Piovesan coloca que “[...] o estudo dos princípios fundamentais de cada Constituição revela seu núcleo, donde extrai toda sua força normativa e, por isso, necessariamente, molda todo o cenário jurídico a ela subjacente.” Na sequência, a autora explicita as Constituições modernas como instrumentos de verdadeiras ordens moralmente imperativas, referenciando, primeiro, o caráter de justiça social associado a elas (PIOVESAN, p. 360, 378). Percebe-se, assim, que o idealismo constitucional deve ser incorporado pelo Poder Público em suas ações, a fim de garantir a cidadania a todos e, acima de tudo, garantir a justiça social e a dignidade, em sua mais ampla acepção.

146

De acordo com Lima (2006, p. 34-35), o Princípio da Dignidade Humana concentra-se em três acepções: a primeira delas enuncia que tal princípio é, de fato, um princípio fundamental, originado no direito natural e positivado no ordenamento jurídico brasileiro como um princípio ético; a segunda acepção enaltece o valor axiológico do princípio, de forma aberta, uma vez que recepção o ordenamento jurídico internacional relativo aos direitos humanos. Tal entendimento tem fundamento na proteção dos direitos humanos por tratados internacionais de que o Brasil faz ou vier a fazer parte, conforme disposto no §2º do art. 5º da Constituição Federal; por fim, a terceira acepção retrata o princípio como um valor fonte positivado, que orienta e estrutura todo o ordenamento jurídico brasileiro, bem como a organização da própria sociedade, pois segue regras de condutas morais, intrínsecas ao princípio da dignidade humana. Em suas palavras, o referido autor coloca que

O princípio, portanto, condena atos como a pena de morte, atos de violação à honra, à intimidade, à quebra do tratamento igualitário, enfim, atos que violem os limites essenciais de existência da pessoa humana. O princípio cria um dever de abstenção da prática de violação de direitos fundamentais, seja

por parte do Estado ou de quem quer que seja, contra qualquer pessoa humana, indistintamente.

As imoralidades que ferem a dignidade são várias. Parte-se, por apropriado citar, da própria discriminação, cujo termo significa “a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violação de direitos dos indivíduos e dos grupos” (RIOS, 2008, p. 15). Elucidando o termo “preconceito”, o citado autor conceitua como sendo: “as percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções” (ibid., p. 15).

Nesse universo, sobre a discriminação e preconceito, explica Jakutis (2006, p. 28) o seguinte:

Se preconceito é ideia concebida previamente, sem o indispensável conhecimento do objeto sobre o qual se emite opinião, discriminação pode ser entendida como “o preconceito em movimento”, de sorte a excluir, prejudicar ou marginalizar outrem. Em outras palavras, por discriminação entende-se o desprezo e (ou) prejuízo imposto a uma pessoa, ou grupo de pessoas, por conta de um preconceito. Assim, quando uma pessoa é marginalizada e deixa de receber um benefício em razão da cor da pele, da idade, do sexo ou da orientação sexual, política, religiosa, por exemplo, dizemos que essa pessoa está sendo vítima de discriminação, que então pode ser classificada como racial, sexual, etária, política, religiosa, etc.

Não há como pensar em liberdade material e desenvolvimento humano, sobretudo considerando talentos especiais e capacidades consideráveis do homem como espécie, sem, todavia, tratar o próximo com igualdade, e não discriminação, na medida de promover e proporcionar oportunidades a todos, bem como inclusão social às classes menos favorecidas, conduzindo-se, assim, à igualdade de condições, cujo norte é promover a vida digna (GURGEL, 2010, p. 34).

Portanto, consignar os preceitos de dignidade humana é necessário para entender os efeitos nocivos da discriminação e antever os mecanismos sociais e políticos necessários para estancar esta ferida da sociedade brasileira. Tão importante a presente abordagem, que a própria base do Estado Democrático de Direito tem seus pilares reconhecidos

na ideia de dignidade, liberdade e igualdade e, sobretudo, na garantia de justiça social.

A discriminação da mulher no ambiente de trabalho assola toda a sociedade e, por mais que a igualdade constitucional seja atualmente uma realidade jurídica, a discriminação continua presente no cotidiano feminino. Para entender a sofisticação da atual discriminação em relação às mulheres, é necessário resgatar alguns conceitos, como da igualdade, na acepção formal e material, bem como atualizar esses conceitos aos dias atuais. Contemplar esse estudo significa entender a evolução histórica pela qual se deu a conquista dos preceitos de igualdade, estabelecidos como direitos de segunda geração (dimensão), bem como a apresentação do princípio da não discriminação, como vertente negativa do princípio da igualdade.

3 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

148

O Princípio da Isonomia ou da Igualdade está consagrado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”; a norma é aplicável aos brasileiros e aos estrangeiros. Desmembrando este princípio, explicita-se no inciso I do art. 5º que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988). Esta preocupação com o tratamento igual dispensado a homens e mulheres no trabalho, há muito, vem expressa na legislação trabalhista, a despeito do contido no art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, em relação à estipulação salarial: “A todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo” (BRASIL, 1943).

No mesmo sentido, a Convenção Internacional n. 100, aprovada pela OIT em 1951, proclama o “princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor”, a qual foi integrada ao ordenamento jurídico brasileiro, ratificada em 25 de abril de 1957 e promulgada pelo Decreto n. 41.721, de 25 de abril, do mesmo ano (SÜSSEKIND, 2007, p. 126-127).

Entretanto, esses ideais de equidade, como aporte de justiça social, presentes no aparato jurídico nacional revelam-se como conquista

dos excluídos na busca de inserção social. No contexto histórico, a igualdade nem sempre foi um valor reconhecido a todo ser humano. O marco político do combate ao arbítrio das classes dominantes, em especial a nobreza e o clero, teve registro no século XVIII, com a Revolução Francesa, que ocorreu em 1789, rompendo com o sistema de privilégios oferecidos pelo Estado a determinadas pessoas, defendendo os valores da igualdade de direitos e a soberania popular (GURGEL, 2010, p. 36). A revolução rompe com aquela distinção estabelecida entre nobres e servos, senhores e escravos, abolindo qualquer discriminação em face da lei, consagrando-se, assim, a igualdade formal (MALLET, 2009, p. 146).

O conceito de igualdade trazido pelo Estado Liberal, em sua acepção formal, baseia-se no ideal de pôr fim aos privilégios e distinções provocadas pelo Estado, exigindo-se do Poder Público tratamento igual a todos perante a lei. A ideia de igualdade implantada sob o primado da igualdade perante a lei perdeu espaço quando se percebeu que para a implantação das liberdades públicas a todos seria necessário oferecer efetividade substancial ao Princípio da Igualdade, considerando o homem (espécie) de acordo com as suas peculiaridades e diferenças (GURGEL, 2010, p. 40).

Essa ideia de igualdade, sob o primado de *igualdade perante a lei*, perdeu espaço diante da percepção de que a igualdade de fato não existia, em decorrência das desigualdades reais, de natureza física ou social. O Estado passa a ter que atuar ativamente, no sentido de promover os direitos sociais, cujo objeto é a melhoria da condição de vida em sociedade (GURGEL, 2010, p. 40).

O fundamento basilar do Estado Liberal era a proteção da propriedade privada dos meios de produção. Neste contexto, apenas os direitos de primeira dimensão – direitos individuais e políticos – eram assegurados, em que pese somente às classes economicamente dominantes. Nessa época não havia sequer referência aos direitos sociais ou direitos de segunda dimensão (DELGADO, 2006, p. 146).

Quanto aos trabalhadores, inseridos no contexto de classe dominada, eram praticamente desassistidos de proteção legal, porquanto predominava a liberdade contratual, fruto das conquistas do Estado

Liberal, que muito auxiliou no fim do absolutismo. Porém, deixou os mais fracos à mercê dos mais poderosos. Se todos eram livres e iguais, qualquer forma de contratação era permitida, pois, de fato, o trabalhador agora estava hipoteticamente em pé de igualdade com o empregador. As consequências foram retratadas pelas condições de trabalho miseráveis, desproporcionalidade entre tarefa executada e os baixos salários. Tais embates tornaram-se o combustível para a construção dos direitos sociais (FRANCO NETO, 2009, p. 187).

A penúria da classe trabalhadora, ora marginalizada como classe operária, emergia diante das condições subumanas e indignas no trabalho, o que encampou o surgimento de uma hostilidade dessa classe contra os “ricos” e “poderosos”. Tal situação constituiu uma grave ameaça à estabilidade das instituições liberais e ao processo de desenvolvimento econômico (FERREIRA FILHO, 1998, p. 42-45).

O caminhar da história durante o século XIX revelou que a igualdade formal, inserida no contexto medieval, preconizava a liberdade e a retirada de privilégios estamentais, não surtindo eficácia frente às enormes desigualdades sociais amplificadas pela Revolução Industrial, especialmente no que se refere às relações de trabalho. Foi necessário ir além da igualdade meramente formal. O novo cenário exigia a busca da igualdade em termos reais e, para tanto, haveria de ser imposta uma desigualdade de tratamento, uma vez que a igualdade perante a lei, dos liberais, abria uma nova divisão da sociedade, a grande fenda entre os proprietários e os trabalhadores (LIMA, 2006, p. 52-53).

A igualdade, nessa altura de compreensão jurídico-constitucional, opera-se como exigência de critérios razoáveis e justos para determinados tratamentos desiguais. Parte-se, portanto, a um dever do Estado de compensar as desigualdades sociais ou de fato, visando à justiça social (SARLET, 2012, p. 528). Segundo Alexy, o princípio geral da igualdade material deve ser assim entendido: (a) Se não houver razão suficiente que permita um tratamento desigual, o tratamento igual é obrigatório; (b) se não houver razão suficiente para permitir um tratamento igual o tratamento desigual será obrigatório (ALEXY, 2011, p. 409). Complementando, o citado autor diz que o conceito de tratamento igual e desigual, nos termos acima, podem ser, tanto relacionados a atos

quanto relacionados a consequências e, nessas condições, a conotação de *ato* está ligada a uma *ação estatal*, e a *consequência* se vincula aos *resultados* desta ação (ALEXY, 2011, p. 416). A ideia trazida pelo citado autor é de extrema relevância para se compreender os resultados das atuais políticas públicas brasileiras, para mitigar a desigualdade, bem como possibilitar a avaliação dos contornos fáticos que tais políticas influenciam em relação à discriminação da mulher, especialmente no âmbito do trabalho.

A igual dignidade de cada ser humano é a base para a proibição de qualquer tipo de discriminação, somado ao respeito e consideração ao próximo, inclusive em relação às qualidades e circunstâncias pessoais. Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana se incorpora na concepção de igualdade. Notadamente, opera-se como critério material para valoração e definição das discriminações não razoáveis, ou seja, se o critério para tratamento desigual ferir a dignidade da pessoa, este tratamento deve ser proibido, de tal sorte que uma intervenção estatal no direito de igualdade se justifica apenas quando se estiver diante de um tratamento igual de situações essencialmente desiguais ou de um tratamento desigual de situações essencialmente iguais (SARLET, 2012, p. 529, 531) e desde que não afronte a dignidade da pessoa humana ou outro direito fundamental.

A Constituição Federal não se limitou a estabelecer um direito de igualdade de maneira geral, mas, sim, estabelece em seu corpo uma série de disposições impositivas e proibitivas de discriminação, a exemplo da proibição de diferença de salários, de exercício de função e de critério de admissão em razão do sexo ou outro critério discriminatório (art. 7º, XXXIV, da CF/88). Assim, é preciso atentar para a existência de duas dimensões do princípio da igualdade, quais sejam, a objetiva e a subjetiva.

No âmbito da primeira (objetiva), constitui-se como valor do Estado Democrático de Direito, que concerne à proteção estatal das pessoas contra a discriminação, que pressupõe desde o momento da criação legislativa até a penalização das ações contrárias ao princípio da igualdade, ou seja, discriminatórias. Já, no que diz respeito à igualdade subjetiva, esta subdivide-se nas vertentes negativas (defensivas) e positivas, sendo que a primeira se opera como fundamento de posições individuais e coletivas de proibição de tratamentos em desacordo com as exigências

da igualdade e a segunda (positiva) opera-se como fundamento de direitos derivados a prestações, ou seja, de igual acesso às prestações, como bens, serviços, subvenções e outros, os quais são disponibilizados pelo Estado ou por entidades privadas. Aqui, também podem-se citar as medidas que afastem a discriminação de fato e promovam a sua compensação, a exemplo de políticas de igualdade e implantação de medidas afirmativas, o que, também, implica um dever estatal de proteção contra a discriminação (SARLET, 2012, p. 532).

Nesta linha, Sarlet (2012, p. 538) expõe que, numa concepção material, e positiva, de igualdade, o princípio também pode operar-se como exigência de uma igualdade de oportunidades ou igualdade de chances, reforçando o objetivo de valor do princípio da igualdade como Justiça Social.

A igualdade material assume papel condutor do Estado Social de Direito, tendo a função de atenuar as desigualdades sociais, a fim de garantir condições igualitárias entre os desiguais. Para tanto, necessária a criação de condições e institutos jurídicos, como as *ações afirmativas* e *políticas públicas* voltadas à inserção e justiça social, sendo exemplos típicos de mecanismos antidiscriminatórios, a cargo do Estado e da sociedade, cujo objetivo é aproximar as partes em estado desigual, diminuindo o abismo havido entre elas, seja em razão do gênero, cor, raça, etnia, religião, etc.

Assim, atenuar a desigualdade entre as pessoas e colocar em pé de igualdade, possibilita sobressair somente as qualidades e méritos pessoais. O princípio da igualdade, nas suas duas vertentes formal e material, aliado ao seu papel de Justiça Social, proporciona ao ser humano a oportunidade de se desenvolver e fazer as suas próprias escolhas, no intuito, ao menos, de possibilitar uma vida digna.

4 O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Antes de adentrar no âmago do princípio da não discriminação, é necessário estabelecer a definição de discriminação. Jakutis (2006, p. 28) conceitua discriminação partindo-se da definição do que vem a ser preconceito. Este, como a própria etimologia da palavra demonstra, é “o

conceito criado antes do momento correto.” Explica o citado autor que o preconceito despreza evidências científicas e ignora a análise pretérita de qualquer pensamento mais detido. De maneira mais prática, assevera que, no preconceito, o conceito é formado antes do efetivo conhecimento se formar, precipitadamente, sendo a ideia concebida previamente, sem conhecimento do objeto sobre o qual se emite a opinião. A par disso, define discriminação como:

[...] o desprezo e (ou) prejuízo imposto a uma pessoa, ou grupo de pessoas, por conta de um preconceito. Assim, quando uma pessoa é marginalizada e deixa de receber um benefício em razão da cor da pele, da idade, do sexo ou da orientação sexual, política, religiosa, por exemplo, dizemos que essa pessoa está sendo vítima de discriminação, que então pode ser classificada como racial, sexual, etária, política, religiosa, etc.

Sob outro ângulo, Rios (2008, p. 16-17) subdivide a definição de preconceito sob uma abordagem psicológica e sociológica. O termo preconceito, sob uma perspectiva psicológica, é utilizado por parte de indivíduos ou grupos que expressam juízos desfavoráveis em face de outros indivíduos ou grupos, com viés de irracionalidade, autoritarismo, ignorância, pouca disposição à abertura mental e inexistência de contato ou convivência com aqueles grupos inferiorizados. Já sob uma abordagem sociológica, o preconceito é definido como o desenvolvimento de atitudes negativas e depreciativas, bem como de comportamentos hostis e discriminatórios, expressados por um grupo em desfavor de outro, dentro de uma relação intergrupual de poder. O preconceito e a discriminação são frutos culturais e são criados na medida em que se dá à diferença determinadas significações. Assim, segundo Rios (2008, p. 18) “[...] não é a discriminação que é produzida pela diferença e por ela precedida; ao contrário, é a discriminação que atribui um certo significado negativo e institui a diferença.”

Além de a Constituição Federal elencar uma série de disposições que preveem tratamento igualitário e proibitivo de discriminação, cabe mencionar o estabelecido na Convenção n. 111 da OIT², aprovada pelo Brasil, que fornece a definição específica de discriminação, na perspectiva do Direito do Trabalho, a saber:

2 <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. 2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. 3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Sob uma análise doutrinária, pode-se formular o seguinte conceito jurídico de discriminação, segundo Rios (2008, p. 20):

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública.

O princípio da não discriminação é uma vertente negativa do princípio da igualdade, na medida em que o tratamento isonômico gera a proibição de tratamento discriminatório. Atento a isso, ressalta Gurgel (2010, p. 49) que, em primeiro plano, a aplicação do princípio da isonomia resguarda a garantia de que ninguém será discriminado, no que tange aos direitos e às obrigações, em razão de sexo, cor, idade, estado civil ou opção sexual e, em segundo plano, busca-se oferecer tratamento especial às pessoas pertencentes aos grupos vulneráveis, a fim de capacitá-las ao exercício dos direitos fundamentais.

4.1 Modalidades de discriminação

A partir da ideia de proibição da discriminação, é importante esclarecer a existência de modalidades diferentes de discriminação, fruto do direito comparado, como sendo: *discriminação direta e indireta*.

Discriminação direta é aquela que ocorre quando há qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão de origem, raça, sexo, cor, idade ou outras formas de discriminação proibidas, com o propósito de anular ou prejudicar o reconhecimento, o gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, em pé de igualdade, tanto nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública (RIOS, 2008, p. 89).

Discriminação indireta é aquela tomada por medidas aparentemente neutras, sem a intenção de estabelecimento de uma diferenciação com propósito de prejudicar, mas que geram prejuízo diante dos critérios constitucionais proibitivos de discriminação (RIOS, 2008, p. 21, 89).

O elemento que distingue as duas modalidades é a intencionalidade. Explica-se. Na discriminação direta, o sujeito já tem em mente um objetivo (discriminatório) e o conseqüente meio para alcançá-lo. Na indireta, não há a intenção imediata de discriminar, mas resulta de uma conduta neutra realizada pelo sujeito.

Na órbita do trabalho, Barros (1995, p. 138) explica que, quando houver o favorecimento ou a exclusão explícita de determinados trabalhadores, fundado em razões proibidas, em razão de questões políticas, estado civil, nacionalidade, sexo, cor, entre outras, dá-se a discriminação *direta*. Por outro lado, ocorre a discriminação indireta quando acontece de forma camuflada, mas que, na realidade, criam distinções entre as pessoas. O indivíduo que se considera discriminado deve apontar os indícios racionais da discriminação e seu fundamento – no caso, em razão do sexo – e, por sua vez, o empregador deverá justificar o porquê do tratamento desigual; nesta hipótese, o que importa é o resultado e o efeito que a sua ação gerará, uma vez que independe da intenção ou não de discriminar do empregador. Esta forma de discriminação é complexa e de difícil repressão, bem a prova da discriminação ou intenção de discriminar, o que inviabiliza o reconhecimento da verdadeira discriminação camuflada (BARROS, 1995, p. 139).

Por outro lado, Novais (2005, p. 36) expõe outra classificação de discriminação, que pode ser *vertical* ou *horizontal*. Em relação à primeira, é entendida como aquela que cria uma barreira ao acesso aos

postos de alto escalão, enquanto que a dita *horizontal* é a constatada quando os empregos ocupados tradicionalmente por grupos segregados são pior remunerados que aqueles tradicionalmente ocupados pelos grupos dominantes.

Seja como for, a discriminação, em amplo aspecto, seja direta ou indireta, vertical ou horizontal, está notadamente presente no cotidiano laboral, especialmente em relação à mulher. Segundo dados levantados pela OIT (2015), a presença delas na direção das empresas cresceu tão pouco nas últimas décadas que, no ritmo atual, levaria entre 100 e 200 anos para alcançar a igualdade de gênero nos altos cargos das companhias. A pesquisa foi realizada entre 1,2 mil empresas de 39 países em todas as regiões do mundo. O que comprova que a discriminação da mulher é notadamente inserida no ambiente de trabalho.

5 A DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NO TRABALHO

156

Historicamente, a discriminação em relação à mulher sempre existiu. Seus reflexos podem ser claramente observados nos dias atuais, nos movimentos de inclusão ou expulsão das mulheres do mercado de trabalho. As mulheres passaram a integrar o mercado de trabalho, de forma maciça, com a Revolução Industrial, fenômeno que se repetiu após as duas grandes guerras (CANTELLI, 2014, p. 777). Os métodos inovadores da linha de produção, introduzidos principalmente por Taylor e Ford, permitiram o ingresso de mão de obra desqualificada nas fábricas e que exigiam – pelo menos inicialmente – um menor nível de resistência, o que possibilitou à mulher integrar este meio ambiente de trabalho. Além disso, com as invenções tecnológicas do sec. XX, que trouxeram uma série de utilidades para o lar, como os eletrodomésticos, proporcionaram maior disponibilidade de tempo da mulher para o exercício de outras atividades econômicas, desenvolvidas fora do âmbito residencial, possibilitando, assim, o fenômeno da dupla ou tripla jornada da mulher (CANTELLI, 2014, p. 778).

O aspecto relativo às responsabilidades familiares é fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Não mais persiste, no

cenário atual do mercado de trabalho, aquela visão do homem-provedor e totalmente à disposição do trabalho e da mulher-cuidadora, responsável pela educação dos filhos e afazeres domésticos. Desta forma, cria-se uma tensão entre a esfera do trabalho e a família, o que tem gerado um desgaste imenso para as mulheres, especialmente àquelas que necessitam manter os cuidados com seus dependentes (crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência, etc.), sem prejuízo do bom funcionamento do mercado de trabalho e da produtividade nas empresas (OIT, 2011, p. 4).

Na atualidade, a mulher tem tido maior acesso ao mercado de trabalho, entretanto, em condições mais precárias que os homens. Para se manterem economicamente ativas, as mulheres utilizam diversas estratégias para enfrentar as demandas do trabalho produtivo e reprodutivo, em que pese o grande custo para elas e suas famílias. Isso é feito na tentativa de combinar o trabalho remunerado com o tempo destinado às responsabilidades perante a família, sobrecarregando-as com duplas ou triplas jornadas. Com isso, as mulheres enfrentam maiores barreiras para se manterem no emprego e tendem à informalidade (OIT, 2011, p. 4-5).

Em razão das dificuldades ocasionadas pelas jornadas extras a que as mulheres são submetidas, considerando seus afazeres do lar e a atividade economicamente ativa, além de responsabilidades por cuidado e educação dos filhos, justifica-se a proteção especial do estado, no sentido de prover meios que atenuem a degradação da saúde da mulher em decorrência do trabalho excessivo. O tempo de aposentadoria da mulher é reduzida em cinco anos, em relação ao homem, justamente em razão das responsabilidades extras que carrega consigo durante sua vida.

Culturalmente, a sociedade ainda não se desvinculou daquela visão de que a mulher tem exclusiva responsabilidade pelos cuidados e trabalhos domésticos, persistindo a concepção de que a mulher é um ser ligado à reprodução social. Esse aspecto cultural reflete na insuficiência de políticas de conciliação entre o trabalho e a família e na difusão da ideia de corresponsabilidade familiar, pelos cuidados e educação dos filhos, bem como das tarefas ligadas ao lar, não somente em relação ao homem e à mulher, mas compartilhada entre as famílias, o Estado, o mercado de trabalho e a sociedade. A ausência de corresponsabilidade

gera um desperdício de mão de obra, afetando o crescimento econômico dos países, impacta na produção das empresas, clima organizacional, rotatividade, etc. (OIT, 2011, p. 5).

A questão da desigualdade de gênero não se restringe somente ao aspecto discriminatório e comportamental, mas se trata de uma questão cultural. A sociedade brasileira ainda possui uma visão machista, por legitimar a ideologia de controle econômico e social do sistema político-patriarcal, que há muito vigorou no País. Tal mentalidade deve ser combatida na base, seja na escola, no lar, nas instituições religiosas, corporações, por meio da promoção de práticas educacionais pelos órgãos públicos de combate à discriminação, enfim, institucionalizar uma nova concepção do papel da mulher na sociedade, em pé de igualdade (material) com o homem.

5.1 A mulher e o rendimento

A convenção n. 100 da OIT, ratificada pelo Brasil, no seu art. 1º, define a Remuneração e Igualdade de Remuneração, nos seguintes termos:

Art. 1º. Para os fins da presente convenção: a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último; b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo (grifo nosso).

Conforme visto, os montantes e tipos de remuneração não devem se basear no sexo de um(a) trabalhador(a) ou outra característica de ordem pessoal, mas, sim, a partir de uma avaliação objetiva do trabalho realizado. Trata-se de direito fundamental da mulher à igualdade de tratamento. Contudo, estudos demonstram que há um diferencial de remuneração entre os sexos. Em todo o mundo, em média, o rendimento das mulheres, por hora trabalhada, é de aproximadamente 75% do dos homens (OIT, 2007, p. 99). No âmbito nacional, de acordo com o relatório “Síntese de Indicadores Sociais 2013” do IBGE, indicou-se que, no decorrer dos anos, a desigualdade entre homens e mulheres vem

diminuindo, todavia, ainda, as mulheres recebem menos que os homens. De acordo com o relatório, em média, as mulheres recebem 73,3% do rendimento masculino. Entre os mais escolarizados – com 12 anos ou mais de estudo – apurou-se que a desigualdade de rendimentos é ainda maior, sendo auferida pela mulher uma renda cerca de 59,2% da do homem (IBGE, 2013).

Tais dados estatísticos revelam que ainda persiste a diferença salarial entre homens e mulheres, mas não se resume a fatores exclusivamente discriminatórios. Recentemente, a Diretora da OIT no Brasil, Laís Abramo, afirmou que há uma barreira ideológica no imaginário social e gerencial de que o custo do trabalho das mulheres é superior ao dos homens, em razão, principalmente, das medidas de proteção à maternidade e ao cuidado infantil, justificando, assim, a necessidade de compensar este custo de contratação, pagando menores salários. A citada diretora da OIT revelou que é necessário desnaturalizar tal mito, visto que os benefícios médicos e monetários relacionados à proteção à maternidade, no Brasil, não são financiados diretamente pelo empregador, mas, sim, por fundos públicos de seguridade social (OIT, 2014). Ainda, segundo a OIT, na América Latina, os custos relativos à contratação de uma mulher representam menos de 2% de sua remuneração bruta mensal. Conseqüentemente, a crença de que contratar a mulher geraria maior custo à empresa não se sustenta sob o ponto de vista financeiro, além de contrariar os princípios fundamentais de igualdade de direitos no trabalho (OIT, 2005).

Neste sentido, assevera Barros (1995, p. 139):

A igualdade de remuneração deverá fundar-se em um conjunto de operações realizadas e não nos resultados obtidos, afirmando-se não se poder levar em consideração que a mão-de-obra feminina possa resultar mais custosa em consequência das leis de tutela social.

A citada autora afirma que o principal fator de segregação profissional da mulher reside em atitudes tradicionais a respeito do “papel da mulher” na sociedade, transmitidas pelos pais e mestres, as quais poderão frear as aspirações delas ao trabalho, aduzindo que essas diferenças poderiam ser reduzidas se melhorasse o nível de instrução e formação profissional das mulheres (BARROS, 1995, p. 149).

Seja como for, a maior inserção feminina no mercado de trabalho mundial não melhorou, regra geral, a condição socioeconômica da mulher, nem sequer diminuiu a discriminação por ela sofrida.

6 POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO À MULHER

Realizando-se um panorama geral sobre a realidade da mulher atualmente, em termos de políticas públicas, legislação e ratificação de normas internacionais do trabalho, tem havido um grande progresso. Cita-se, por exemplo, a ratificação por 126 países da Convenção sobre Igualdade de Remuneração de 1951 (nº 100) e por 122 da Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação de 1958 (nº 111). Atualizados esses números, passam a 171 e 172 países, respectivamente, segundo a OIT (2015).

Apesar disso, as mulheres ainda continuam a sofrer com a discriminação generalizada e com a desigualdade no local de trabalho. Ao redor do mundo, as mulheres possuem menos acesso à educação, formação, recrutamento e, por isso, são alocadas em empregos subvalorizados e com baixa remuneração. Globalmente, a diferença nas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho, comparando-se aos homens, diminuiu ligeiramente desde 1995. Atualmente, 50% das mulheres estão trabalhando, enquanto que 77% dos homens trabalham. Em 1995, esses números eram de 52% contra 80% respectivamente. A OIT estima uma redução da diferença nas taxas de participação entre homens e mulheres em 25% nos países do G20 até 2025, o que equivaleria a um acréscimo de 100 milhões de mulheres no mercado de trabalho (OIT, 2015).

Em relação ao acesso à proteção à maternidade, globalmente, tem também melhorado, muito embora muitas ainda não dispõem dessa proteção. A porcentagem de países que oferecem 14 semanas ou mais de licença maternidade passou de 38% para 51%, todavia, cerca de 800 milhões de mulheres trabalhadoras em todo o mundo, ou 41% de todas as mulheres, ainda não possuem proteção à maternidade adequada (OIT, 2015).

Apesar dos avanços nas áreas de políticas de igualdade de gênero

e da legislação contra a discriminação baseada no sexo, os progressos ainda mostram-se em terreno indefinido. A grande diferença salarial entre os sexos permanece praticamente inalterada em 20 anos, com as mulheres ganhando cerca de 23% menos do que o homem. Além disso, as mulheres sofrem penalidades salariais em decorrência da maternidade, uma vez que se ausenta do posto de trabalho por um período, acarretando uma queda produtiva e de desenvolvimento profissional. Por outro lado, a porcentagem de mulheres no topo da liderança política melhorou, em que pese, ainda, representar apenas 5% no topo das 500 maiores empresas do mundo. Neste ritmo atual de mudanças de paradigmas, segundo a OIT, pode demorar 70 anos para a mulher alcançar o mesmo *status* de igualdade de salário dos homens (OIT, 2015).

A título exemplificativo, tomemos como exemplo o Congresso Nacional, nas atuais legislaturas, composto pelas duas Casas, Câmara dos Deputados e Senado Federal, que, na primeira, composta por 513 deputados(as), sendo 50 do sexo feminino (9,75%) e 463 do sexo masculino (90,25%); enquanto que a segunda Casa, com o número total de 81 senadores, é composta por somente 12 senadoras (14,81%) e 69 do sexo masculino (85,18%). Tal fato representa a discrepância na quantidade de homens e de mulheres no poder político do País.

A legislação constitucional e infraconstitucional é a base para se constituir a formulação e implementação de políticas públicas, um dos principais instrumentos de combate à discriminação, as quais consistem em um conjunto de ações e intervenções com o fim de garantir o desenvolvimento e a construção da cidadania. Tais políticas públicas demandam questões orçamentárias e financeiras, o que gera grandes polêmicas sobre as prioridades e alocações dos recursos públicos, bem como a probidade e qualificação na utilização deles (RODRIGUES, 2003).

Um dos principais passos para que se implementem políticas públicas em função da cidadania da mulher e igualdade de gênero é por meio da formulação de políticas e programas, além da criação de mecanismos e instrumentos para implementá-los. Cabe ao Estado, principalmente, a implantação de políticas públicas, mas, a sociedade civil também é protagonista nesse processo, pois tem o dever de participar

ativamente nessa incorporação política inovadora (RODRIGUES, 2003).

Para que o movimento de implantação de políticas públicas em prol da cidadania feminina ganhe força, é necessário equilibrar o número de mulheres no comando, no âmbito do poder do Estado e da sociedade civil, tanto na ocupação de cargos políticos quanto no topo de organizações civis privadas, a fim de difundir e lutar pela redistribuição do poder junto aos partidos políticos, para aumentar a participação da mulher no processo de elaboração da legislação e de formulação de políticas públicas (RODRIGUES, 2003).

Diante da importância do papel das políticas públicas, programas e ações governamentais, ante o quadro de desigualdade de gênero, em primeiro lugar, encontra-se o fato de os governos, de as agências estatais e de a própria sociedade civil não estarem atentos à desigualdade, o que pode reforçá-la ainda mais. Ao se reconhecer a desigualdade, essa deve ser combatida, inserindo-se na agenda de governo, juntamente com o combate de outras desigualdades, que não a de gênero. De outro lado, cabe identificar como e onde as desigualdades se manifestam e qual o seu impacto, para, assim, planejar estratégias de ação. Dessa feita, definir-se-á um plano de prioridades de ação (FARAH, 2004, p. 12).

No Brasil, em 2004, foi implantado o Plano Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres, com o objetivo de enfrentar as desigualdades de gênero em nosso País. O citado plano assumiu como responsabilidade implementar políticas públicas que tenham como foco as mulheres, a consolidação da cidadania e a igualdade de gênero, com vistas a romper com o paradigma da desigualdade de gênero (BRASIL, 2004).

No supracitado plano, constatou-se a construção de relações democráticas com movimentos feministas, para criar e fortalecer os mecanismos institucionais que ampliam a participação popular e o controle social. Pode-se citar, como exemplo desses mecanismos, as conferências, os conselhos de direitos das mulheres, os processos orçamentários participativos com presença de mulheres, contemplando a representação dos grupos de mulheres indígenas, negras, lésbicas, idosas, com deficiência, ciganas, profissionais do sexo, rurais, urbanas, entre

outras (BRASIL, 2004).

Tal plano de governo levou em conta, no âmbito do trabalho, o compromisso assumido pelo Brasil na esfera internacional, em que se destacam as Convenções nº 100 e nº 111 da OIT e a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, da ONU, ratificada em 1984 (BRASIL, 2004).

Dentre as providências previstas pelo Plano Nacional de Políticas Públicas, também foi criada, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, instituída em 20 de agosto de 2004, cujo Regimento Interno (Decreto de 20 de agosto de 2004) estabelece, no seu art. 2º (BRASIL, 2004), a natureza e finalidade da comissão, a saber:

Art. 2º Constituem finalidades da Comissão Tripartite para a promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no emprego e na ocupação:

I - discutir e apresentar propostas para políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e raça, no emprego e na ocupação;

II - incentivar a incorporação das questões de gênero, raça e etnia, na programação, execução, supervisão e avaliação das atividades levadas a efeito pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

III - apoiar, incentivar e subsidiar tecnicamente iniciativas parlamentares sobre o tema;

IV - apoiar e incentivar as iniciativas adotadas por órgãos e entidades, inclusive da sociedade civil; e

V - promover a difusão da legislação pertinente.

A comissão é composta por membros do referido Ministério, representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, entidades patronais, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), esta com *status* de Ministério, e a OIT. Além das finalidades antes citadas, tem por objetivo a elaboração de um Plano de Ação para execução das atribuições e alcance de suas finalidades (art. 6º, §3º, do Regimento Interno) (BRASIL, 2004).

Além disso, desde 2003, com a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM – PR), vem-se atuando em três significativas linhas de ação: (a) Políticas do Trabalho e da Autonomia Econômica das Mulheres; (b) Enfrentamento à Violência contra as Mulheres; e (c) Programas e Ações nas áreas de Saúde, Educação, Cultura, Participação Política, Igualdade de Gênero e Diversidade. A citada secretaria atua diretamente com a Presidência da República para formulação e desenvolvimento de políticas para as mulheres (BRASIL, 2012), constituindo um dos principais órgãos de desenvolvimento e proteção dos direitos da mulher.

Ao introduzir o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – 2013/2015 (BRASIL, 2013), o estudo realizado pelo governo federal demonstra que a discriminação em relação ao sexo feminino é atribuída, principalmente, às relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres, decorrentes de uma expressão da diversidade humana, além de outras desigualdades, como a racial ou étnica. Tal expressão significa que é necessário a implementação de políticas públicas, voltadas a ações e medidas afirmativas que possibilitem a inclusão da mulher no mercado de trabalho em pé de igualdade com o homem. No âmbito das políticas públicas, aqui, ressalte-se o disposto no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres: “não cabe apenas ao organismo de políticas para as mulheres promover a igualdade de gênero, mas a todos os órgãos dos três níveis federativos.” (BRASIL, 2013, p. 10).

Em março do corrente ano, foi publicado o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM (BRASIL, 2015), que traz indicadores relevantes para subsidiar a formulação e implementação de políticas públicas. Trata-se de um relatório de monitoramento e divulgação de dados estatísticos promovido pelo Governo Federal. É de suma importância o estudo desses dados e indicadores, pois impactam diretamente sobre a correlação entre ação e resultado no plano de política pública posto em prática. Dentre os indicadores referidos no supracitado relatório, destacam-se os seguintes:

- Estrutura demográfica brasileira;
- Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho;
- Educação para igualdade e cidadania;

- Saúde integral das mulheres, direitos sexuais, e direitos reprodutivos;
- Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres;
- Mulheres em espaços de poder e decisão;
- Mulheres no esporte.

Frente à dificuldade das mulheres ao acesso e à permanência no emprego, bem como sua ascensão profissional, devido à sobrecarga das duplas jornadas (afazeres domésticos, cuidados dos filhos etc.), o relatório (RASEAM) emerge um dado importante a destacar, porquanto evidencia que somente 20,3% das mulheres com filhos(as) de 0 a 3 anos tinham acesso a creches, considerando, por lógico, as variações regionais. É indispensável o acesso à creche para o desenvolvimento profissional da mulher economicamente ativa.

Saliente-se que, nesse ponto, a União, Estados, Distrito Federal e Municípios deveriam unificar suas políticas públicas, visando à criação de mais creches, mediante estudo pormenorizado sobre as necessidades locais, o que viabilizaria à mulher o acesso ao trabalho e à manutenção do emprego, o que se traduz numa melhor condição de vida, social e econômica. Além das creches, o incentivo e implantação de ensino em tempo integral para os filhos pequenos de mulheres carentes trabalhadoras viabilizaria maiores possibilidades de acesso ao trabalho, subsidiado pelo Poder Público, podendo ser complementado pela empregada ou pela empresa (empregadora), tendo em vista que as crianças estariam, durante toda a jornada de trabalho, na escola.

Um outro ponto importante levantado no relatório em tela é a implementação de políticas de capacitação das mulheres, inclusive em relação àquelas em estado de reinserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, o relatório aponta que as mulheres eram a maioria entre os matriculados em cursos profissionalizantes (53,8%) e as mais numerosas a concluir o curso (54,5%), todavia concentram-se em áreas tipicamente femininas, associadas às áreas de educação e saúde.

Visando diminuir a desigualdade de gênero, além de outras desigualdades havidas no ambiente de trabalho, o Plano Governamental previu, no quadriênio 2012-2015, o reforço no acompanhamento do

Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, criado em 2003, com a assinatura do Memorando de Entendimento, entre o governo federal e a OIT, que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, cuja coordenação cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego. As principais prioridades do citado plano de acompanhamento do Trabalho Decente é (1) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades de tratamento; (2) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial, suas piores formas; e (3) Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (MTE, entre 2003 e 2015).

Destaque-se suma importância à prioridade número (1), qual seja, gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades de tratamento e aos meios de combate à desigualdade entre homens e mulheres no ambiente laboral e discriminações decorrentes, que visa implementar o Programa Trabalho Decente.

166

A implementação de políticas públicas por meio do Programa Trabalho Decente, voltada à Qualificação Social e Profissional de Trabalhadoras Domésticas e Outras Populações em Situação de Alta Vulnerabilidade, é a que mais se aproxima do objetivo de mitigar a desigualdade entre homens e mulheres, uma vez que a atividade doméstica é predominantemente feminina e com baixos salários. Trata-se de ação contínua, conjunta e descentralizada entre Governos Estaduais, consórcios intermunicipais e entidades de notória competência em educação, com recursos repassados pela União (MTE, entre 2003 e 2015). Todavia, limita-se a somente à categoria das trabalhadoras domésticas e cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego o gerenciamento do programa.

Visando dar continuidade às implementações das políticas públicas e em cumprimento dos objetivos traçados no plano de governo, a Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres (SPM), em 30 de março de 2015, ligada à Presidência da República, convocou, mediante Decreto, a 4ª Conferência Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres, no intuito de discutir os seguintes temas (STM, 2015):

Contribuição dos conselhos dos direitos da mulher e dos movimentos feministas e de mulheres para a efetivação da

igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres em sua diversidade e especificidades: avanços e desafios; Estruturas institucionais e políticas públicas desenvolvidas para as mulheres no âmbito municipal, estadual e federal: avanços e desafios; Sistema político com participação das mulheres e igualdade: recomendações; e Sistema Nacional de Políticas para as Mulheres: subsídios e recomendações.

A Conferência está prevista para ocorrer no ano de 2016 e representará uma iniciativa importante para difusão e discussão sobre as medidas a serem tomadas para delinear o futuro das mulheres no Brasil.

7 CONCLUSÃO

O Brasil é um Estado Social de Direito, garantidor do mínimo existencial para a vida digna, no sentido de dever garantir as condições mínimas para que o ser humano possa viver dignamente, exercendo sua cidadania de forma universal. Para tanto, deve buscar meios de garantir a igualdade, a liberdade e justiça social para seu povo, sem prejuízo de outros direitos já conquistados. No caso específico da mulher, na sua condição de discriminada, como demonstrado nos vários exemplos citados neste estudo, a atenção deve se dirigir no objetivo de combater o preconceito, seja por meio do planejamento das políticas públicas, ações sociais, ações afirmativas ou por meio de organismos públicos e privados de defesa da mulher.

Para enfrentar a discriminação da mulher no Brasil é preciso adotar medidas concretas, apontadas aos princípios da igualdade e da dignidade, objetivando a superação dessa triste realidade. O enfrentamento do tema pelo poder público demanda discutir planos mais eficazes, de medidas afirmativas que insiram as mulheres no trabalho, bem como garantir políticas públicas que as mantenham provedoras de si mesmas e de suas famílias, sobretudo frente à discriminação havida quando da gravidez e pelas dificuldades que se apresentam devido às duplas e triplas jornadas de trabalho, consequência dos afazeres domésticos.

Nesse ponto, necessário conscientizar a sociedade jurídica e civil para que coíbam qualquer tipo de discriminação motivada pelas dificuldades naturais que as mulheres enfrentam. Apesar de haver uma

proteção legislativa e certa iniciativa pública de políticas voltadas às mulheres, ainda são insuficientes para solucionar esse grande desafio da visão machista de “inferioridade feminina” e o mito de que o trabalho da mulher é mais oneroso do que o do homem. Conquanto estejamos cientes desta realidade, é necessário agir e cobrar do poder estatal novas políticas públicas e implementação das que já existem. São exemplos que garantem maior segurança às mulheres, a disponibilização de mais creches, facilitação do acesso à capacitação, principalmente por ocasião do retorno da mulher ao trabalho, por licenças-maternidade, a criação de escolas de tempo integral para as crianças pequenas, a criação de cotas para mulheres nos partidos políticos para maior inserção da mulher no poder público, dentre outros mecanismos, de âmbito local que, por singulares e restritos a uma realidade regional, podem ser objeto de discussão e implementação de novas políticas públicas.

Cabe ressaltar que ainda é singela e tímida a política pública brasileira de proteção à mulher. As medidas afirmativas, propostas como mecanismos antidiscriminatórios, sozinhas não garantem solução ao problema da discriminação no Brasil. Entretanto, unidas **a planos governamentais contra a discriminação, essas medidas positivas podem ser um grande avanço na mudança cultural, a médio e longo prazo, visando ao combate à discriminação.**

De fato, o combate à discriminação e a construção de uma sociedade democrática são os grandes desafios a serem enfrentados. A consolidação do princípio da igualdade se insere como elemento primordial para sua consecução. A urgência por mudança comprova-se com os diversos estudos realizados pela OIT, cujos resultados demonstram a desigualdade das mulheres em relação aos homens. Mas, resta saber se, frente toda dificuldade que o tema apresenta, levaremos, ainda, 70 anos (OIT, 2015) para que as mulheres possam, ao menos, perceber salário na mesma condição que o homem, por um mesmo trabalho.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 1995.

BRASIL. *Constituição*. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 22 out. 2014.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 de ago., 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 out. 2014.

BRASIL. Decreto de 20 de agosto de 2004, de 20 de agosto de 2004. Institui, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Tripartite com o objetivo de promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e de raça, no emprego e na ocupação. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 ago., 2004. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/comissao_tripartite/decretopresidencial.htm>. Acesso em: 16 abr. 2015.

BRASIL. *Plano Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres*. Brasília, DF: Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2004. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/politicas-publicas/pnpm/i-pnpm/I%20PNPM.pdf>>. Acesso em: 2 abr. 2015.

BRASIL. Presidência da República. *Secretaria de Políticas para as Mulheres*. [S.l.: [s.n.], 2012. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/sobre/a-secretaria>>. Acesso em: 16 abr. 2015.

BRASIL. Presidência da República. *Secretaria de Políticas para as Mulheres*. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2015.

BRASIL. Presidência da República. *Secretaria de Políticas para as Mulheres*. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2015.

CANTELLI, Paula Oliveira. *Mulheres em movimento: das velhas lutas aos novos sonhos*. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo: LTr, ano 78, n. 7, p. 775-785, jul. 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

FARAH, Marta. Políticas Públicas e Gênero: uma análise da ação de governos locais no Brasil. In: GÊNERO, GOVERNABILIDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS. 2003, Porto Alegre. *Seminário realizado no fórum social mundial*. Brasília, 2004. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/poder-e-participacao-politica/referencias/genero-e-poder-executivo/genero_governabilidade_e_po.pdf>. Acesso em: 1º abr. 2015.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

FRANCO NETO, Georgenor de Sousa. *Identificação dos Direitos Fundamentais da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico brasileiro*. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 185-201.

GURGEL, Yara Maria Pereira. *Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

IBGE. *Síntese dos Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv66777.pdf>>. Acesso em: 29 jan. 2015.

JAKUTIS, Paulo. *Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos*. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Firmino Alves. *Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

MALLET, Estêvão. *O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher*. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 145-160.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Programa Nacional de Trabalho Decente*. [S.l.: [s.n.], entre 2003 e 2015. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/antd/programa-nacional-de-trabalho-decente.htm>>. Acesso em: 17 abr. 2015.

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

OIT. *A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho*. [S.l.: [s.n.], 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_notas_1_561_735.pdf>. Acesso em: 3 dez. 2014.

OIT. *Desnaturalização de mitos é chave para o combate à discriminação de gênero no mundo do trabalho*. [S.l.: [s.n.], 2014. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/desnaturalizacao-de-mitos-e-chave-para-o-combate-discriminacao-de-genero-no-mundo-do-trabalho>>. Acesso em: 13 jan. 2015.

OIT. *International Woman's Day 2015: Progress on gender equality at work remains inadequate*. [S.l.: [s.n.], 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_348035/lang-en/index.htm>. Acesso em: 1º abr. 2015.

OIT. *OIT diz que presença das mulheres na direção de empresas é insuficiente*. [S.l.: [s.n.], 2015. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/noticias/efe/2015/01/12/oit-diz-que-presenca-das-mulheres-na-direcao-de-empresas-e-insuficiente.htm>>. Acesso em: 8 fev. 2015.

OIT. *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*. 1. ed. Brasília: Estação Gráfica Ltda, 2005. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/questionando_um_mito_274.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2015.

- PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 2003.
- RIOS, Roger Raupp. *Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.
- RODRIGUES, Almira. *Construindo a perspectiva de gênero na legislação e nas políticas públicas*. Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/poder-e-participacao-politica/referencias/genero-e-poder-executivo/construindo_a_perspectiva_d.pdf>. Acesso em: 1º abr. 2015.
- SARLET, Ingo Wolfgang; Luiz Guilherme MARINONI; Daniel MITIDIERO. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES. 4ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres será em março de 2016. [S.l.: [s.n.], 2015. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/noticias/4a-conferencia-nacional-de-politicas-para-as-mulheres-sera-em-marco-de-2016/view>>. Acesso em: 1º mai. 2015.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr., 2007.