

MULHERES E MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS

Mariana Piccoli Lerina

INTRODUÇÃO

Desde a Idade Antiga, passando pela Idade Média marcada pela inquisição, a posição social da mulher foi de subalternidade em relação à figura do homem. A história da humanidade aponta que os ancestrais humanos tinham um padrão de comportamento que atribuía ao sexo masculino a tarefa de caça e, por vezes, abandono do núcleo original para se unirem a outro, enquanto os membros do sexo feminino tinham atribuição de cuidado dos descendentes, em uma relação de dependência àquele a quem competia trazer o alimento para a família.

Em que pese haja estudos que identifiquem padrões diversos em determinados locais, bem assim que contestem tais relações baseadas em desigualdades, sem a participação da mulher em decisões importantes, é certo que, especialmente a partir do período neolítico, com o surgimento de ferramentas que permitiam a caça e a pesca, o homem assumiu o papel de provedor e de detentor da força física como elementos de sobrevivência, proteção e subsistência de seu

núcleo. Naquele período, enquanto o homem deixava o seu território para caçar e pescar, a mulher nele permanecia, padrão a partir do qual, posteriormente, se identificou a primeira divisão sexual do trabalho.

O domínio pela força física se intensificou nas primeiras disputas territoriais, em que a mulher, com menor força física que o homem, era subjugada, ficando, ainda, à margem de uma consideração como ser com direitos, especialmente quando lhe foi retirada a divindade pela concepção de vidas, a partir do desenvolvimento da agricultura, quando a representação de fertilidade da mulher e da terra foram dissociadas.

Baseado neste modelo, é possível afirmar que tais características foram apreendidas e absorvidas como características naturais de homens e mulheres desde a formação das primeiras sociedades até os dias de hoje. Não é por outro motivo que força física, brutalidade, agressividade e objetividade são comportamentos comumente atribuídos aos homens e, assim, formam o que o senso comum percebe como comportamento masculino; e características como dependência econômica

Mariana Piccoli Lerina

Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

e/ou emocional, sensibilidade e fragilidade são comportamentos atribuídos às mulheres, percebidos como comportamentos femininos.

Tal padrão decorre do fato de que característica que nossos antepassados assumiram como naturais e biológicas se tornaram desnecessárias na evolução das sociedades, pois o homem não depende mais da caça primitiva para sobreviver e, assim, suas conquistas não demandam mais sua imposição pela força, assim como o núcleo familiar não se desenvolve exclusivamente pela permanência da mulher no seu contexto. Os padrões foram incorporados, então, como naturais, mas na sua essência, por serem desnecessários, decorrem de uma mera imposição sociocultural.

Apar do modelo sociocultural, as mulheres foram alvo de domínio por conceberem vidas, porquanto, nas disputas territoriais, era necessário identificar a linha ascendente paterna e a única forma de fazer isso era tornar a mulher propriedade do homem. Sob tal modelo de domínio, ao homem foi assegurado manter a acumulação de riquezas dentro da sua descendência.

Além disso, foi sobre esses pilares que se construiu a sociedade patriarcal, dominada pelo homem, que coloca a mulher em uma situação de inferioridade física e psíquica, impondo-lhe o rótulo de ser frágil, dependente e irracional. E o capitalismo se apropriou desses modelos para fomentar a exploração das mulheres, remunerando-as com salários mais baixos que os dos homens. É uma realidade a partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que se perpetuou no tempo, ainda que as atividades entre homens e mulheres sejam idênticas e ainda que o maquinário - e mais contemporaneamente a automação - permitam

que a mulher realize tarefas em pé de igualdade com o homem, inclusive quando demandar força física.

A quebra desses paradigmas, contudo, é possível, e os movimentos feministas abriram o caminho para a reflexão e a atuação da mulher na sociedade, na educação e no trabalho.

A partir daí se faz necessário o exame sobre a divisão do trabalho e as formas de discriminação da mulher neste contexto, mediante análise de dados objetivos sobre a matéria para, ao final, se buscar uma forma de suplantar este padrão pela via de ações destinadas à concretização da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

1 Do Movimento Feminista às primeiras reflexões sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho

À mulher já foram dispensados diversos tratamentos, conforme o contexto histórico; já foi percebida como um objeto; também teve condição divina até se tornar a responsável pela decadência humana; pelo Antigo Testamento foi responsável pela expulsão de Adão do Paraíso. Na Idade Média, especialmente no período da inquisição, pela chamada caças às bruxas, foi alvo de perseguição religiosa e social, podendo ser tratada, no mesmo período, como santa, contexto em que se presta à reprodução.

Com a Revolução Francesa, em 1789, a mulher ainda era tratada em segundo plano social, mas o surgimento do capitalismo proporcionou um ambiente de protesto, dando espaço para o surgimento do movimento feminista.

O Manifesto Feminista ocorreu em 1848, inspirado no Manifesto Comunista, na

Convenção de *Seneca Falls*, no estado de Nova Iorque. E, em 1857, se destacou o movimento reivindicatório de 129 mulheres tecelãs da fábrica de tecidos *Cotton*, que trabalhavam em condições piores que as dos homens, que já eram ruins, no que se identificou a primeira greve promovida por mulheres, vítimas do incêndio provocado pelos donos da fábrica, marcando o dia 8 de março, hoje o Dia Internacional da Mulher.

Portanto, o movimento feminista nasce no contexto das relações laborais, na necessidade de regulamentação e na melhoria das condições de trabalho.

Mais contemporaneamente, as décadas de 60 e 70 foram marcadas por movimentos feministas, especialmente, nos Estados Unidos e na Europa, culminando com o decreto do Ano Internacional da Mulher, pela ONU, em 1975, que abriu caminho para que, em 1979, fosse aprovada a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher.

Nos anos 80, os estudos sobre as condições da mulher receberam maior atenção e foram aprofundados, colocando-se em pauta os conceitos e a teoria de gênero, culminando com a aprovação da Declaração Sobre Eliminação da Violência Contra a Mulher em 1993 e com a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher em 1994. Em reforço aos direitos das mulheres, no contexto dos direitos humanos universais, têm destaque também a Declaração e Programa de Ação de Viena, de 1993, e a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, de 1995.

Aprovadas em décadas anteriores e em matéria de normas internacionais, importantes também são a Convenção sobre os Direitos

Políticos da Mulher, de 1952, internalizada pelo Brasil em 1963 e a já citada Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, internalizada em 1992.

E por um prisma mais amplo, no âmbito internacional é importante destacar a Carta das Nações Unidas de 1945, que estabeleceu entre seus propósitos e princípios a cooperação internacional para promoção e estímulo do respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, além da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que prevê expressamente a igualdade entre homens e mulheres, direito fundamental também previsto na Constituição Federal de 1988.

De todas as normas internacionais mencionadas a de maior destaque, no contexto da matéria aqui tratada, é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que prevê norma expressa de promoção de ações concretas para consolidar a igualdade entre homens e mulheres, a ser tratada oportunamente.

Não obstante, os resultados ainda não podem ser sentidos. Sandra Lia Simón destaca que:

“As estatísticas sobre o trabalho no Brasil são elucidativas. Cristina Bruschini, Membro do Conselho Estadual da Condição Feminina do Estado de São Paulo, em 1985, fez um balanço estatístico (a partir de dados do IBGE) da situação da mulher no Brasil, ‘Mulher e Trabalho’. O estudo foi motivado pelo fato de que, em 1975, a ONU – Organização das Nações Unidas, constatou, por relatório global que ‘em todos os países, independentemente de seu grau de desenvolvimento econômico, a mulher era um ser

tratado de forma desigual e inferior. Para superar tal situação, a ONU instituiu a Década da Mulher, durante a qual os países membros deveriam fazer um esforço em direção a superação de tal situação’.

O estudo concluiu que, mesmo após a década da mulher, a situação social e econômica das mulheres no Brasil era, ainda, de grande desigualdade. ‘Os dados analisados neste diagnóstico revelam que a mulher continua sendo uma trabalhadora discriminada, que ganha salários mais baixos que o homem, tem menor acesso do que ele às garantias trabalhistas, raramente ocupa postos de chefia e segue sendo agregada em “guetos” ocasionais. Além disso sua condição de trabalhadora remunerada é possibilitada ou constringida por sua posição na família, uma vez que a definição social de seu papel determina, como sua função prioritária, a reprodutiva e a doméstica’.”¹

Sobre o tema pontua, igualmente, Maira Neiva Gomes:

“Sem condições de ampla igualdade no trabalho mercantil, as mulheres não alcançaram as mesmas remunerações, as mesmas oportunidades os mesmos cargos dos homens. Sobrecarregadas pela culpa e a necessidade psicológica e social de assumirem também o trabalho doméstico, viram-se em condições de desigualdade na disputa concorrencial no trabalho mercantil. [...]”²

1 SIMÓN, Sandra Lia. O Ministério Público do Trabalho e a Proteção do Trabalho da Mulher. In: ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia (org.). Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTR, 2007. p. 38.

2 GOMES, Maíra Neiva. A divisão sexual do

Sob tal enfoque, verifica-se que, sobre os pilares de domínio da mulher como propriedade do homem, sem importância em processos de tomada de decisão e com menor remuneração, a par dos padrões criados que deram a homens e mulheres características rotuladas e limitadas e lhes impuseram assumir responsabilidades também restritas e ligadas ao sexo, surge a divisão sexual do trabalho, responsável pelas práticas discriminatórias em face da mulher no mercado laboral.

Conforme aponta Candy Florencio Thome:

“[...] a divisão sexual do trabalho tem as seguintes características: a relação entre os grupos de homens e de mulheres é antagônica, as diferenças constadas entre as práticas dos homens e as práticas das mulheres são construções sociais e não têm fundamento em causas biológicas, essa construção social tem uma base material e ideológica. [...]”³

Trata-se de uma espécie de recriação do domínio do homem sobre as mulheres, transferindo para as relações de trabalho o que o padrão incorporou na esfera social, aduzindo o autor que *“a divisão sexual do trabalho é fruto da dominação das mulheres efetuada pelo patriarcalismo por meio de construções históricas, sociais e ideológicas.*

.....
trabalho e a terceirização: um breve olhar feminista sobre o tema. Alguns aspectos sobre terceirização. In: FIGUEIREDO, Bruno Reis de; HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Alguns aspectos sobre terceirização. Belo Horizonte: RTM, 2014. p. 221.

3 THOME, Candy Florencio. A divisão sexual do trabalho e seus impactos na saúde das trabalhadoras: o acometimento de LER/DORT. In: ALVES, Sandra Mara Campos; DELDUQUE, Maria Célia; DINO NETO, Nicolao (coord). Direito sanitário em perspectiva. Brasília: Fiocruz, 2015. p. 103.

[...]”⁴. Decorrência direta da divisão sexual do trabalho é a discriminação vertical e horizontal da mulher no mercado de trabalho.

A melhor doutrina sobre o tema identifica a discriminação vertical na quantidade menor de mulheres em cargos de remuneração mais elevada e em cargos com poderes de mando e gestão. Resultado e também causa deste efeito, em um ciclo de ideias que se retroalimentam, são as crenças de que há profissões para as quais as mulheres teriam maior talento, como se o sexo pudesse determinar essa propensão, atribuindo características biológicas à qualificação dos profissionais e à valoração das tarefas, além da necessidade de maior qualificação das mulheres para desempenhar a mesma função que o homem, justamente pelo fato de ser social e culturalmente subjugada.

Além disso, consolida-se a discriminação vertical indireta ao se determinar que certas ocupações e responsabilidades devem ser assumidas por homens, sob a equivocada ideia de que as características biológicas que lhe são próprias lhe atribuem certos trabalhos, e outros às mulheres, como se fossem inerentes ao sexo, mas que, na realidade, se tratam de comportamentos apreendidos a partir de um padrão sociocultural criado pela sociedade patriarcal.

Outra forma de discriminação decorrente da divisão sexual do trabalho é a discriminação horizontal, que importa na distribuição desigual entre homens e mulheres, de forma a gerar maior concentração de homens em determinado ramo de atividade. Neste aspecto, Eneida Lima de Almeida cita Diaz-Caneja e Nieto Rojas, que assim apontam:

“[...] Esta última implica a concentração

4 Idem.

de um mesmo grupo profissional ou categoria de um importante número de trabalhadores do mesmo sexo, sendo constatado que os postos onde existe uma maior porcentagem de mulheres costumam ser menos valorizados, com menor remuneração [...]”⁵

A divisão sexual, portanto, resulta que, pelos padrões construídos do que está reservado a homens e mulheres se neguem oportunidades de acesso a cargos de maior relevo dentro de uma estrutura organizacional pela justificativa de talentos natos e inerentes ao sexo. Contudo, basta uma reflexão, como a que se busca pelo presente trabalho, para se desconstruir a base que justifica o fato de as mulheres não atingirem cargos de mando, gestão e chefia com maior frequência, não receberem salários iguais aos dos homens e não atuarem na mesma proporção que estes em determinados ramos de atividades.

E as estatísticas em matéria de ocupação da mulher no mercado de trabalho revelam o quanto a discriminação vertical e a discriminação horizontal, seja de forma direta, seja de forma indireta, estão presentes nas relações de trabalho.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS ESTATÍSTICAS

A partir da conclusão de que a polarização dos sexos é uma construção social, sem relação com características biológicas, com a finalidade de manter o domínio sobre as mulheres, já não há mais justificativa para que elas não tenham

5 ALMEIDA, Eneida Lima de. Gênero e negociação coletiva: desigualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Curitiba: Juruá, 2014. p. 38.

as mesmas oportunidades de acesso a cargos, carreiras e profissões que são conquistados pelos homens, nem que não atinjam o mesmo patamar salarial no exercício de idênticas atividades. Não obstante, a realidade ainda revela o quanto dos conceitos e características impostos pela sociedade patriarcal estão incutidos na organização do trabalho.

Em 2018, o IBGE apurou que as mulheres trabalham, em média, três horas a mais por semana do que os homens, entre trabalho remunerado e trabalho doméstico, além de ainda receberem rendimento na ordem de menos de 80% da remuneração recebida pelos homens no exercício de idênticas tarefas profissionais. Além disso, o Instituto também apontou que, na iniciativa privada, apenas 39,1% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres, atingindo um percentual de 43,1% em cargos de chefia entre mulheres de até 29 anos e um percentual de até 31,8% entre mulheres com 60 anos ou mais, revelando, além disso, uma discriminação etária.⁶

Ainda no âmbito da iniciativa privada, dados do IBGE de 2010 já apontavam que 81,5% do mercado de trabalho era de homens acima de 16 anos *versus* 58,8% de mulheres na mesma faixa etária. E quando analisada a realidade dos empregadores, 71,1% eram homens, na condição de microempresários do comércio, e 28,9% eram mulheres na mesma área. Maior proporção de empregadores homens também foi observada em empresas de médio e pequeno porte, bem como no setor de serviços.⁷

6 <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>> Acesso em 29 Jan. 2019.

7 GOMES, 2014. p. 226.

Fabiola Marques também aponta que as mulheres são subrepresentadas nos Conselhos de Administração de empresas no mundo, mencionando como base da constatação a quinta edição do estudo “Women in the Boardroom – a global perspective”, realizado pela Deloitte. Referido estudo apurou que apenas 15% dos assentos dos Conselhos de Administração das mais de 7.000 empresas pesquisadas globalmente são liderados por mulheres. E os percentuais caem ainda mais quando analisados os cargos de CEO (4%). No Brasil, este percentual é de 6,3%, colocando o país na 37ª posição entre os países pesquisados.

O relatório do estudo em tela apontou, ainda, que a Noruega foi o primeiro país a estipular que, no mínimo, 40% dos assentos de administração devem ser ocupados por mulheres. Em que pese o estudo aponte que o percentual mínimo está sendo atendido, as mulheres ainda não ocupam a metade dos assentos totais, sendo que esta ocupação está no patamar de 42%.⁸

No contexto da advocacia, o padrão se repete. Conforme aponta Luciane Toss, “*em 86 anos de história da Ordem dos Advogados do Brasil, apenas nove mulheres presidiram seccionais*”⁹.

Além disso, Rita Cortez cita a pesquisa

8 MARQUES, Fabiola. Direito do Trabalho e Mulher Empregada – Conquistas e Desafios no Brasil do Século XXI. In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). Feminismo, pluralismo e democracia. São Paulo: LTr, 2018. p. 120.

9 TOSS, Luciane. A política do reconhecimento e as mulheres: discursos dominantes que excluem as mulheres dos cargos de poder hierárquico nas carreiras jurídicas. In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). Feminismo, pluralismo e democracia. São Paulo: LTr, 2018. p. 201.

realizada pela professora Patrícia Tuma Martins Bertolin, que analisou o trabalho das mulheres em sociedades de advocacia, a partir da qual constatou que os homens, no geral, estão no topo dos grandes escritórios e são os que concentram o poder decisório de quem será contratado e quem se tornará sócio, resultando duas posturas das mulheres: há aquelas que incorporam o comportamento dos homens, hostilizando outras mulheres, para serem mais bem aceitas; e há aquelas que assumem comportamento inclusivo como meio para quebrar outros paradigmas.¹⁰

Observa-se, portanto, que a percepção absolutamente distorcida sobre a mulher, que tem sua essência nos padrões socioculturais reservados a ela, se reflete no acesso a cargos de mando, gestão e chefia. Não é por outro motivo que, muito embora o acesso às carreiras públicas - fundado em princípios do Direito Administrativo, especialmente, no princípio da impessoalidade - tenha crescido em ocupação por mulheres, os cargos de maior representatividade ainda são ocupados por homens em percentual desproporcional à ocupação das mulheres em idênticos cargos de ingresso nas carreiras.

No contexto da Administração Pública, Tânia Fontenele-Mourão e Ana Lúcia Galinkin apontam que:

“Mesmo assim, o acesso feminino aos cargos de chefia é inversamente proporcional à importância e remuneração dos mesmos, como

10 CORTEZ, Rita. As mulheres, o mercado de trabalho, o teto de vidro das advogadas: desafios e expectativas. In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia*. São Paulo: LTr, 2018. p. 294-298.

ilustrado na tabela a seguir. O grau de importância e de poder do cargo está diretamente relacionado à gradação do DAS. Quanto maior for sua responsabilidade no cargo, maior será o DAS, que varia entre níveis de 1 a 6.”¹¹

Ao exporem os dados sobre a ocupação dos cargos, demonstram que no nível inicial (DAS-1) há distribuição de ocupação quase de 50% para homens e 50% para mulheres, e no mais alto nível (DAS-6) o percentual de ocupação pelos homens é de 80% *versus* 20% de mulheres.

No âmbito do Ministério Público, a realidade não é diferente. Em junho de 2018, o Conselho Nacional do Ministério Público apresentou o estudo “Cenários de Gênero”, pelo qual a Comissão de Planejamento Estratégico do Conselho realizou levantamento de dados nos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro relativos à participação das promotoras e procuradoras em cargos de mando, decisão, chefia e assessoramento na Instituição.

Além de dados específicos da Instituição, o estudo traz um relevante panorama geral sobre desigualdade entre homens e mulheres, especialmente, no âmbito das relações de trabalho. Neste aspecto, segundo dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ao analisar as “Estatísticas de Gênero” constatou que:

“[...] as mulheres dedicam aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos 73%

11 FONTENELE-MOURÃO, Tânia; GALINKIN, Ana Lúcia. O que pensam as mulheres no topo da carreira? In: ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia (org.). *Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTR, 2007. p. 145.

a mais de horas do que os homens, percentual ainda mais expressivo na Região Nordeste, que atingiu patamar de 80%.

O estudo conclui ainda que as mulheres seguem recebendo cerca de 3/4 dos valores percebidos pelos homens e, mesmo com maior taxa de escolaridade, ocupam apenas 39,1% dos cargos gerenciais e se encontram sub-representadas na esfera da vida pública, de tal modo que o Brasil ocupa a 152ª posição entre os 190 países que informaram o percentual de cadeiras no Parlamento.

Entre as conclusões do estudo, apontou o IBGE que 'de uma forma geral, o caminho a ser percorrido em direção à igualdade de gênero, ou seja, em um cenário onde homens e mulheres gozem dos mesmos direitos e oportunidades em todas as dimensões ainda é longo para as mulheres e ainda mais tortuosos se esta for preta ou parda e residir fora dos centros urbanos das Regiões Sul e Sudeste.'¹²

Apresentando a realidade da Instituição, o estudo citado apontou que o Ministério Público brasileiro, englobando os quatro ramos do Ministério Público da União – Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Militar e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, assim como as 26 unidades dos Ministérios Públicos dos Estados, é composto por 5.219 promotoras e procuradoras, ao lado de 7.802 promotores e procuradores, o que resulta num percentual de 40,1% de mulheres e 59,9% de homens.

Tais percentuais revelam que o ingresso

na carreira, na atualidade e nos últimos anos, se coaduna com a almejada igualdade entre os gêneros. Contudo, quando passamos a observar os dados relativos à atuação das mulheres em cargos de mando, decisão e chefia a realidade muda substancialmente.

Conforme o estudo realizado pela Comissão de Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, as mulheres atuaram como Procuradoras-Gerais em 73 mandatos, ao passo que os homens atuaram em 413 mandatos, numa proporção, portanto, de 15% para 85%. Realidade similar se observa no cargo junto à Corregedoria-Geral, em que, desde a Constituição de 1988, foram 105 mandatos exercidos por mulheres e 363 mandatos exercido por homens, uma proporção de 22% para 78%.

E o mesmo se observa em relação aos cargos de confiança de Chefe de Gabinete, Secretário-Geral e Assessor, nos quais, nos últimos dois mandatos, ocorreu predomínio na nomeação de profissionais homens, sempre na proporção de, no mínimo, 70%.

E a desigualdade também foi observada junto aos Conselhos Superiores, aos Colégios de Procuradores (Ministério Público Estadual e Ministério Público do Distrito Federal), assim como nas Subprocuradorias (Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Militar), em que os homens ocuparam cargos na proporção superior a 60%.

Ocupação equilibrada de cargos foi observada apenas junto às Ouvidorias, em que a proporção foi de 47% de ocupação por mulheres e 53% por homens.

E junto às Associações regionais e nacional de membros do Ministério Público

12 <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf> Acesso em 29 jan. 2019.

a desigualdade não foi diferente, sendo as lideranças classistas ocupadas por homens em percentual de, no mínimo, superior a 85%. Igualmente, o Conselho do Ministério Público, criado em 2005, que contou com 11 mandatos de mulheres *versus* 87 mandatos de homens, na proporção, portanto, de 11% e 89%.

No âmbito da Magistratura, em 2018, o Conselho Nacional de Justiça realizou levantamento de dados e divulgou um estudo (Perfil Sociodemográfico dos Magistrados), que revelou que as mulheres representam 38% da magistratura, sendo que a Justiça do Trabalho é a que conta com a maior percentual de profissionais do sexo feminino (47%), seguida da Justiça Estadual (36%) e da Justiça Federal (32%).

Ainda, o estudo traz dados quanto à ocupação de cargos de juiz de primeiro grau, em que as mulheres representam 44% dos juízes substitutos e 39% dos juízes titulares, bem como de magistrados de segundo grau, cujo percentual reduz para 23% dos desembargadores¹³.

Na Magistratura junto aos Tribunais Superiores esta desproporção é mais elevada. Em 2018, o Supremo Tribunal Federal contava com duas ministras na composição de onze ministros na casa; no Superior Tribunal de Justiça e no Tribunal Superior do Trabalho são 33 ministros em cada casa, e compõem o Plenário de cada uma das casas apenas seis mulheres. No Tribunal Superior Eleitoral a representação feminina é de dois cargos no total de sete ministros.

13 <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/49b47a6cf9185359256c22766d5076eb.pdf>> Acesso em 29 Jan. 2019.

Na nova legislatura da Câmara dos Deputados (2019/2022), a bancada feminina subiu de 51 para 77 deputadas, sendo que 43 delas assumem o cargo de deputada federal pela primeira vez, representando um aumento de 5% na ocupação. Contudo, analisando o percentual sobre o total de cadeiras, a ocupação das mulheres é de apenas 15%.¹⁴

Portanto, a realidade que se apresenta é a de que a mulher, além de ainda não ser remunerada da mesma forma que o homem, tem menor representatividade em cargos de mando, de chefia e, inclusive, de maior destaque público, revelando-se uma confirmação daquele padrão já descrito, que às mulheres devem ser reservadas ocupações em que não participem de processos decisórios, tal como a posição que lhe é atribuída no lar na sociedade patriarcal, e ocupações em que não recebam remuneração idêntica à do homem, para que sigam dele dependendo.

Contudo, há meios de suplantar esta distorção e o que a melhor doutrina sobre o tema aponta, com bons resultados em relação a outras minorias, são as ações afirmativas.

3 AÇÕES AFIRMATIVAS

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, IV, estabelece como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção de todos, vedando todas as formas de discriminação. Na mesma linha, o artigo 5º, *caput*, positivou o princípio da isonomia.

14 <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/564035-BANCADA-FEMININA-NA-CAMARA-SOBE-DE-51-PARA-77-DEPUTADAS.html>> Acesso em 29 Jan. 2019.

A vedação ao tratamento discriminatório foi, igualmente, trazida para o âmbito das relações de emprego, conforme se infere da regra da Convenção 111 da OIT, internalizada pelo ordenamento jurídico nacional, segundo a qual a discriminação pode ser compreendida, entre outras formas, como *“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 [...]”*¹⁵.

Adoutrina aponta que as ações afirmativas foram criadas na década de 60, nos Estados Unidos, para combater a discriminação racial, e se revelaram importante mecanismo para assegurar a inclusão de minorias, constituindo-se meio de discriminação positiva para fins de concretização da igualdade material, que autoriza o tratamento desigual àqueles que não se encontram em circunstância idêntica.

Eneida Lima de Almeida aponta que:

“[...] Rafael Sastre Ibarreche, em interessante estudo, elucida-nos que doutrinariamente se costuma distinguir vários tipos de ações positivas. As que se relacionam mais estritamente com nosso ponto examinado são, no dizer do autor mencionado, ‘as que pretendem compensar discriminações sofridas no passado, mas que podem se estender até o momento, e se traduzem no estabelecimento de preferências a favor do grupo favorecido, muitas vezes sob a forma de cotas’. As ações positivas a favor das mulheres buscam corrigir uma

desigual situação de partida mediante um trato singular mais favorável com o fim de compensar uma situação de desigualdade substancial generalizada por razão de sexo.”¹⁶

No Brasil, a legislação previu ações afirmativas, no âmbito das relações de trabalho, em relação às pessoas com deficiência (artigo 93 da Lei 8213/91 e artigos 428 e 429 da CLT) e, ainda, na Lei 12.034/2009, pela qual cada partido ou coligação é obrigado a preencher o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo, além de dever reservar 5% do Fundo Partidário à criação e manutenção de programas de promoção difusão da participação política das mulheres, e também destinar ao menos 10% do tempo de propaganda partidária eleitoral para difundir e promover a participação política feminina.

Além disso, as ações afirmativas para inclusão das mulheres no mercado de trabalho e fomento de sua ocupação têm base constitucional específica, conforme artigo 7º, XX, que prevê a *“proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”*¹⁷.

E a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 373-A, também corrigiu distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, assim como o fez a partir das revogações promovidas pela Lei 7.855/89 de artigos da CLT, que sob o pretexto de proteger a mulher estabelecia regras que, na prática, lhe dificultavam a contratação, a par da revogação

15 BRASIL. Decreto 62.150, de 19 de Janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm > Acesso em 31 Jan. 2019.

16 ALMEIDA, 2014. p. 36.

17 BRASIL. Constituição Federal da República, 05 out. De 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 31 Jan. 2019.

do dispositivo que determinava que a mulher necessitava de autorização marital ou paterna para o trabalho. A Lei 9.029/95 também se trata de importante mecanismo contra práticas discriminatórias de acesso ao trabalho.

Não obstante seja possível concluir que a legislação infraconstitucional em matéria de ações para promoção dos direitos das minorias aqui tratadas é escassa, o Brasil conta com importante norma internacional internalizada que trata especificamente o tema, qual seja, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que em seu artigo 4º assim dispõe:

“Artigo 4º

1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.

2. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais inclusive as contidas na presente Convenção, destinada a proteger a maternidade, não se considerará discriminatória.”¹⁸

Referido dispositivo normativo prevê expressamente a adoção de ações positivas

18 BRASIL. Decreto 4.377, de 13 de Setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm> Acesso em 31 Jan. 2019.

para suplantar desigualdades e, no caso do Brasil, conforme dados estatísticos apontados é possível concluir que, a par de normas e legislação que proibam condutas discriminatórias de acesso e de manutenção de mulheres no emprego - também um modelo de ação afirmativa -, se faz necessária uma regulamentação que contemple a possibilidade de reserva mínima de postos de trabalho em determinadas ocupações em que predominam homens e, especialmente, em cargos de mando, gestão e chefia, nos quais as mulheres também atuem no processo de tomada de decisões importantes, sendo-lhes garantida a igualdade de remuneração.

Não se trata, portanto, de uma problemática a ser solucionada entre empregador e empregada ou simplesmente pela via judicial, é questão a ser solucionada com legislação prevendo critérios, obrigações e penalidades que assegurem o cumprimento da reserva, a par de políticas de orientação, conscientização, além de fiscalização.

E neste contexto, há que se dar especial destaque às ações de conscientização e quebra dos padrões impostos. Candy Florencio Thome, comentando o estudo realizado pelo autor francês *Bordieu* sobre a sociedade *cabila*¹⁹, a partir do qual demonstrou que a polarização dos sexos era construída socialmente, sem relação com dados biológicos, citou que:

“[...] a dominação de sexo já está tão incutida na sociedade, fazendo parte de seu *habitus*, que a mera consciência das mulheres dessa dominação não é suficiente para cessar a ‘violência

19 A sociedade *cabila* é formada por povo nômade do norte da África e foi objeto das primeiras pesquisas de Pierre Bourdieu.

simbólica' engendrada por tal dominação e que, mesmo a atuação dos movimentos sociais como grupos de defesa das mulheres ou sindicatos pouco ou nada podem fazer para mudar tal situação"²⁰.

Portanto, trata-se de um processo que deve abarcar a atenção para as minorias e a superação dos modelos sociais impostos para que as ações afirmativas sejam efetivas e atinjam a finalidade de dar às mulheres as mesmas oportunidades de ingresso, manutenção e crescimento no mercado de trabalho, além do recebimento de iguais salários, até o dia em que o sexo não será o determinante a ditar previamente o destino das pessoas.

CONCLUSÃO

Com efeito, algumas mulheres ainda se percebem em circunstância de vulnerabilidade, ao concluir que devem incorporar o comportamento que se determinou como padrão, criando entendimento equivocado de que determinadas atividades profissionais são próprias de homens, e que determinadas tarefas domésticas e responsabilidades no âmbito familiar dependem e devem ser executadas apenas pela mulher; ou, ainda, ao se colocarem em um lugar que consolidará sua afirmação por intermédio do casamento ou da maternidade, mesmo quando isso não é determinado por sua genuína vontade. Isto decorre das crenças relacionadas às características tidas como

biológicas, mas que resultam puramente de padrões socioculturais impostos.

Não obstante esta percepção traduza uma visão de certo modo pessimista sobre o tema, a par dos dados trazidos neste estudo e também da conclusão de que ainda há um longo caminho a percorrer até a concretização da igualdade material entre homens e mulheres, é certo que a superação das crenças sobre as quais se constituiu a sociedade patriarcal não será alcançada se não com o envolvimento de toda a sociedade, inclusive, homens, e isso não é mero discurso baseado em valores de solidariedade.

Conforme foi verificado, o movimento feminista teve sua primeira manifestação no contexto das relações de trabalho, sendo, portanto, as mulheres protagonistas dos movimentos sociais. Para os detentores do capital e dos meios de produção, essa movimentação apontou para a necessidade de melhoria das condições de trabalho, que em relação aos homens também eram ruins. A forma, então, de deixar as mulheres à margem deste pioneirismo é colocá-la de volta ao seu lugar, tido como natural, qual seja, a casa, onde trabalhará sem remuneração e continuará a depender de um homem para viver e sobreviver. O resultado disso é a exploração dos homens, retirando-lhes, igualmente, a força para melhorar sua condição social, pois, ao menor sinal de movimentação, por certo, o fomento do trabalho da mulher voltará a interessar. Neste sentido aponta Ellen Mara Ferraz Hazan:

“[...] Desde a primeira revolução industrial, como era necessário, para o desenvolvimento das indústrias que homens aceitassem passivos o comando dos patrões e a generalização da pobreza, além de várias questões

20 THOME, Candy Florencio. A divisão sexual do trabalho e seus impactos na saúde das trabalhadoras: o acometimento de LER/DORT. In: ALVES, Sandra Mara Campos; DELDUQUE, Maria Célia; DINO NETO, Nicolao (coord). Direito sanitário em perspectiva. Brasília: Fiocruz, 2015. p. 104.

utilizadas como aquelas defendidas pelas igrejas, que o trabalho enobrece o homem, etc, utilizou-se o sentimento de inferioridade que o homem sentia em relação à mulher, para colocá-lo como inimigo da mulher e, assim, dominá-la e subjuga-la.

[...]

Tanto é certo que o homem do povo, a classe que vivia do trabalho, no início das movimentações em prol do sufrágio universal e de melhores condições de vida, foram substituídos pelos empresários, pela mão-de-obra feminina, cujos salários eram 50% menor que dos homens e estes, para não se sentirem humilhados perante suas mulheres, acabaram aceitando a redução dos seus salários e a luta foi abandonada. [...]”²¹.

A partir do exame de dados estatísticos relativos à atuação da mulher no mercado de trabalho, observa-se que a mulher sofre discriminação, de cunho vertical e horizontal, de forma direta e indireta. Se por um lado esta realidade é sombria, por outro a boa notícia é que nosso ordenamento jurídico conta com arcabouço normativo, inclusive de cunho constitucional, capaz de dar fundamento à construção de um sistema regulamentado de ações afirmativas para superação das assimetrias relacionadas ao sexo verificadas no mercado de trabalho.

E é preciso ir além disso. As políticas de conscientização, para mudanças das crenças sobre papéis definidos para homens e

mulheres, no que se baseia a divisão sexual do trabalho, deve envolver homens e mulheres, e especialmente estas últimas, que devem ser encorajadas para que ocupem este espaço, para que eliminem a ideia de que se tornarão fortes ao lado da figura de um homem, para que deixem de assumir todas as responsabilidades domésticas e familiares, dando também espaço para que os homens se evolvam neste contexto.

A almejada igualdade entre os sexos reverte em benefício de todos. A mulher com voz ativa e em destaque é protagonista de conquistas não apenas para questões a ela relacionadas, mas para a melhoria das condições sociais de todos. A mulher valorizada no mercado de trabalho fomenta a valorização da mão-de-obra de um modo geral, eleva o poder aquisitivo da classe trabalhadora e isso reverte também para o bem da economia do país e, em último plano, mundial.

Portanto, o enfretamento das desigualdades deve ser uma luta coletiva e as ações afirmativas neste ponto atingirão sua finalidade à medida em que a inserção, a manutenção e a valorização da mulher no mercado de trabalho seja tão natural como os padrões que foram incorporados e mantidos pelo senso comum sobre o seu papel na vida em sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Eneida Lima de. **Gênero e negociação coletiva: desigualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2014.

ALMEIDA, Tatiana Conceição Fiore de. **A**

21 HAZAN, Ellen Mara Ferraz. A mulher no direito do trabalho. In: SILVA, Antônio Álvares da ... [et al.] (org). Direitos do trabalhador: teoria e prática: homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte: RTM, 2015. p. 213.

(des)valorização laboral da mulher e a sua transformação social através das princesas dos contos de fadas. *In:* PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* São Paulo: LTr, 2018. p. 330-340.

ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia (org.). **Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações.** São Paulo: LTR, 2007.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; GRAMPA, Victor Henrique. **As ações afirmativas no direito do trabalho: unindo redistribuição e reconhecimento.** *In:* CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord.). *CLT - 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica.* São Paulo: Atlas, 2013. p. 141-160.

(____); COHEN, Mary Lucia do Carmo Xavier; MOURÃO, Silvia Marina Ribeiro de Miranda. **Mulheres brasileiras no mercado de trabalho: do chão de fábrica aos grandes escritórios de advocacia.** *In:* PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* São Paulo: LTr, 2018. p. 261-266.

BRASIL. Constituição Federal da República, 05 out. de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 31 Jan. 2019.

BRASIL. Decreto 62.150, de 19 de Janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <[\[planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm\]\(http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm\)> Acesso em 31 Jan. 2019.](http://www.</p>
</div>
<div data-bbox=)

BRASIL. Decreto 4.377, de 13 de Setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm> Acesso em 31 Jan. 2019.

CARDONE, Marly Antonieta. **Aspectos histórico-sociais do direito do trabalho da mulher.** *In:* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 1307-1336.

CORTEZ, Rita. **As mulheres, o mercado de trabalho, o teto de vidro das advogadas: desafios e expectativas.** *In:* PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* São Paulo: LTr, 2018. p. 294-298.

GOMES, Maíra Neiva. **A divisão sexual do trabalho e a terceirização: um breve olhar feminista sobre o tema. Alguns aspectos sobre terceirização.** *In:* FIGUEIREDO, Bruno Reis de; HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Alguns aspectos sobre terceirização.* Belo Horizonte: RTM, 2014. p. 209-232.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. **A mulher no direito do trabalho.** *In:* SILVA, Antônio Álvares da ... [et al.] (org.). *Direitos do trabalhador: teoria e prática: homenagem à Professora Alice*

Monteiro de Barros. Belo Horizonte: RTM, 2015. p. 209-222.

(____). **A violência (in)visível e as mulheres.** *In:* PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* São Paulo: LTr, 2018. p. 99-104.

MARQUES, Fabíola. **Direito do Trabalho e Mulher Empregada – Conquistas e Desafios no Brasil do Século XXI.** *In:* PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* São Paulo: LTr, 2018. p. 119-130.

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

PIOVESAN, Flávia. **Proteção dos direitos humanos das mulheres no sistema interamericano.** *In:* PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* São Paulo: LTr, 2018. p. 143-149.

THOME, Candy Florencio. **A divisão sexual do trabalho e seus impactos na saúde das trabalhadoras: o acometimento de LER/DORT.** *In:* ALVES, Sandra Mara Campos; DELDUQUE, Maria Célia; DINO NETO, Nicolao (coord.). *Direito sanitário em perspectiva.* Brasília: Fiocruz, 2015. p. 100-118.

TOSS, Luciane. **A política do reconhecimento e as mulheres: discursos dominantes que excluem as mulheres dos cargos de poder**

hierárquico nas carreiras jurídicas. *In:* PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* São Paulo: LTr, 2018. p. 200-207.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no mercado normativo Espanhol.** São Paulo: LTR, 2016.

VENDRAMINI, Eliana Faleiros; ALIVERTI, Tatiana Lages. **A convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher e o seu protocolo facultativo.** *In:* DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Direito do trabalho e direito da seguridade social: direito coletivo, administrativo, ambiental e internacional.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 1081-1100.