

Artigos

Desigualdades de Gênero no Trabalho



Larissa Renata Kloss

Mestre em Direito pela UNICURITIBA. Servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a participação feminina no mercado de trabalho é uma realidade visível, desde sua preparação educacional para integrá-lo até o desempenho de suas atividades, distanciando-se cada vez mais da discriminação histórica que eivava seu labor. Está mais longe, mas não a extinguiu completamente.

De maneira figurada, pode-se dizer que se o trabalho da mulher fosse um filme, hoje ela poderia ser protagonista, coadjuvante e figurante. Seria protagonista de seu trabalho quando está a frente de altos cargos na empresa, quando define os rumos de sua atividade, quando é arrimo de família. Atuará como atriz coadjuvante quando outros dependem do seu trabalho para a execução do todo, quando participa de várias equipes de trabalho, quando seu salário complementa a renda familiar. Seria figurante quando o trabalho em ambiente doméstico familiar que realiza não é visualizado, quando as suas responsabilidades familiares apenas compõem o cenário geral. Contudo, diferente de um filme, ela atuará das três formas na mesma trama.

O sexo é uma das características que primeiro identificam o ser humano e que define diferenças que podem interferir na execução do trabalho do indivíduo, seja por motivos físicos ou sociais. Estas diferenças são capazes de gerar dificuldades e desigualdades para a mulher na seara laboral.

Mesmo diante de aspectos positivos – como sua inclusão no mercado de trabalho, sua alta qualificação e a existência de tutelas jurídicas especiais –, ainda é possível constatar atos discriminatórios contrários às suas atividades de trabalho. Exemplificativamente, a maternidade pode dificultar ou barrar a entrada de uma candidata em vaga de emprego, a

ascensão a posto de chefia ou causar seu afastamento não espontâneo de suas atividades.

Este artigo visa tecer apontamentos sobre quais desigualdades de gênero acontecem em decorrência da força de trabalho. Restringir-se-á ao trabalho da mulher executado por força de relações de emprego com empresas que atuam na realidade brasileira, com vínculo celetista.

Primeiramente, discorrer-se-á sobre igualdade e diferença, discriminação negativa, preconceito e discriminação positiva. Na sequência, o trabalho da mulher da atualidade será tratado abordando as diferenças e as desigualdades que podem ensejar discriminação negativa no ambiente de trabalho atual.

O tema proposto não será debatido exaustivamente. Será analisado a partir da Constituição Federal de 1988, com a indicação de legislação esparsa e julgados sobre o tema.

2 IGUALDADE E DIFERENÇA

O ser humano possui características que o igualam e que o diferenciam dos demais. É a condição humana que determina a igualdade e as características físicas, sociais, culturais, entre outras, que demonstram as diferenças. A igualdade, portanto, não impede a coexistência de diferenças na essência humana.

O fundamento ético da igualdade é colocado por Serge Atchabahian na essencialidade do valor, que é destinado a todos. Mesmo com a existência de diferenças, toda pessoa teria direito à igualdade em virtude da sua qualidade de “ser humano”. Esta igualdade essencial representa o elemento nuclear dos direitos humanos, universalmente postos.¹

O princípio da igualdade consiste em, na clássica visão aristotélica, tratar iguais como iguais e desiguais como desiguais, na medida de sua desigualdade. Surgiu como princípio nuclear da tríade dos ideais da Revolução Francesa, com o intuito de abolir as desigualdades estamentais existentes.²

1 ATCHABAHIAN, Serge. **Princípio da igualdade e ações afirmativas**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: RCS Editora, 2006, p. 15.

2 COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 136.

A Constituição Federal de 1988 prevê o princípio à igualdade em seu art. 5º, *caput*: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança, a propriedade [...]”. Trata-se da igualdade formal, assegurando-a a todos os indivíduos como direito fundamental e como princípio orientador de todo ordenamento jurídico.

Senger Atchabahian destaca que a inserção deste princípio no texto constitucional brasileiro não deve ter interpretação restritiva. Além de compreender seu significado, o intérprete deve ampliar suas interpretações, para atender demandas sociais e realizar a igualdade material.³ No mesmo sentido é o apontamento de Marcus Vinicius Corrêa Bittencourt, que também ressalta o direcionamento do princípio ao legislador. Não podem ser criadas leis que estabeleçam privilégios e discriminações deliberadas.⁴

A elevação da igualdade a princípio revela seu caráter norteador das relações sociais, da interpretação das normas. Reconhece que cada ser humano tem uma condição essencial que o iguala aos demais e que, qualquer disposição em contrário deve ser interpretada sob a égide deste princípio.

Já a sua disposição em texto constitucional estabelece, além disso, que toda norma editada deve obedecer aos critérios de igualdade. A preocupação com a igualdade deve ser uma busca constante nas relações humanas e uma preocupação onipresente em todo o ordenamento.

Contudo, a igualdade formal não é suficiente quando se analisam necessidades e especificidades de indivíduos menos favorecidos. Quando existe alguma característica que favorece um em detrimento de outro, em determinado contexto, pode haver o benefício do primeiro e exclusão do segundo sem observar a essencialidade humana.

Por este motivo, não deve a igualdade ser absoluta. Conforme ensina Pontes de Miranda, “Porque os homens não são aritmeticamente iguais e, além disso, a igualdade é coisa a realizar-se, e não realizada, o conceito de “igualdade” é sempre relativo”.⁵

3 ATCHABAHIAN, Serge. 2006, p. 74.

4 BITTENCOURT, Marcus Vinicius Corrêa. **Curso de direito constitucional**. Belo Horizonte: Fórum, 2007, p. 62.

5 MIRANDA, Pontes de. **Democracia, Liberdade, Igualdade**: (Os Três Caminhos). 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1979, p. 446.

Quando se percebe que a igualdade de forma absoluta, nos termos estritos da lei, pode dar margem a desigualdades é que a igualdade formal une-se à igualdade material. Quando há valoração entre indivíduos é que a igualdade material se faz necessária, visando à abrangência da diversidade e à verificação concreta da realidade em que é aplicada.

É a igualdade substancial que promove a igualdade na sociedade. Segundo Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, “o Estado deve promover a igualdade de oportunidades por meio de políticas públicas e leis que atentem às necessidades e especificidades dos grupos menos favorecidos, quer em decorrência do preconceito ou do próprio processo histórico cultural”⁶

A igualdade substancial (ou material) exige a atenção à variedade das situações individuais, a fim de evitar que a igualdade formal impeça ou dificulte a proteção e a defesa dos interesses individuais de grupos menos favorecidos. E também ratifica a apontada necessidade de políticas públicas, por intermédio das ações afirmativas.⁷

A igualdade substancial leva em consideração a individualidade de cada um, o que compreende as diferenças. O respeito às diferenças depende de um esforço contínuo, uma vez que as majorias rejeitam as minorias que não são reconhecidas dentro de determinado grupo.⁸ Portanto, a inexistência de desigualdades está vinculada a uma lembrança constante da existência das diferenças, que imponha um tratamento de observância da diferença não opressora, não inferiorizante.

Flávia Piovesan ressalta que o direito à igualdade pressupõe o direito à diferença. Parte do entendimento de que todos são iguais, mas diferentes, e de que todos são diferentes, mas iguais.⁹

Denise Pasello Valente Novais afirma que a diferença é uma imposição da natureza, que expõe as características físicas e psicológicas,

6 PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **A mulher e o trabalho no mundo contemporâneo**. In: REVISTA DO ADVOGADO. Ano XXIX. Nº 104. Julho de 2009. São Paulo: AASP, p. 65.

7 GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: (o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA)**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 4-5.

8 CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença: As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p. 25.

9 PIOVESAN, Flávia; PIOVESAN, Luciana; SATO, Priscila Kei. Implementação do direito à igualdade. In: PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 2003, p. 203.

habilidades e aptidões de cada um. Ressalta, ainda, a importância de não confundi-la com desigualdade.¹⁰

Para Fábio Konder Comparato, as diferenças manifestam a rica complexidade do ser humano. Indivíduos ou grupos diferentes sempre foram vistos com suspeita ou tratados com desprezo, o que evidencia que na raiz de toda desigualdade encontramos uma diferença – biológica, cultural ou meramente patrimonial. A desigualdade ocorre quando determinados indivíduos ou grupos adotam um critério de superioridade-inferioridade para se posicionar uns em relação aos outros, o que implica na negação da igualdade fundamental de valor ético entre os seres humanos e, por consequência, nega a dignidade de uns em relação a outros.¹¹

O direito à diferença se configura como um desdobramento do direito à igualdade, na medida em que se percebe que aquele integra – ou deve integrar – o conceito desta. Vislumbra-se este direito como “irmão univitelino” do direito à igualdade, reconstruídos para consertar uma sociedade injusta e alcançar direitos ainda não realizados.¹²

A desigualdade impõe entre os seres humanos a divisão de superioridade e inferioridade, a partir de características que os diferenciam. Vencê-la gera um estado de igualdade, atingindo um grau de equilíbrio entre estes fatores diferenciadores. Diante disso, pode-se dizer que o sentido oposto de igualdade significa desigualdade, e não diferença – pois esta se posiciona no âmbito de atuação da igualdade.

E é pela desigualdade que a discriminação negativa se configura, tendo em vista que ocorre a opressão de um indivíduo ou grupo sobre outro que não possui determinada característica.

3 DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

Com a percepção de que todos são iguais e todos são diferentes, de que as diferenças integram a condição humana, e de que a igualdade absoluta e a exclusão de diferenças geram desigualdades, é possível tratar sobre discriminação.

10 NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e o direito do trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005, p. 28.

11 COMPARATO, 2007, p. 291.

12 CRUZ, 2005, p. 13.

A palavra discriminação significa distinguir ou separar quando utilizada em sentido neutro. Tornou-se comum sua utilização em sentido pejorativo, atribuindo-lhe expressão de favoritismo.¹³ Entretanto, ela pode assumir ambos os conceitos, negativo ou positivo.

A discriminação será negativa, será uma desigualdade, quando as diferenças são utilizadas para a opressão ou para a desvalorização do ser humano. Para Joaquim B. Barbosa Gomes, o ato discriminatório enfatiza diferenças mediante uma atividade intelectual voltada à legitimação de uma agressão ou privilégio¹⁴. E ressalta:

A discriminação, como um componente indissociável do relacionamento entre os seres humanos, reveste-se inegavelmente de uma roupagem competitiva. Afinal, discriminar nada mais é do que uma tentativa de se reduzirem as perspectivas de uns em benefício de outros. Quanto mais intensa a discriminação e mais poderosos os mecanismos inerciais que impedem o seu combate, mais ampla se mostra a clivagem entre discriminador e discriminado.¹⁵

Já o preconceito pode ser definido como a formulação precipitada de um determinado conceito. Thereza Cristina Gosdal afirma que o preconceito consiste numa idéia preconcebida acerca de algo ou alguém por um indivíduo ou grupo, visando à justificativa da sua exploração econômica, dominação política ou ocultação de antagonismos de classe. É uma atitude que leva à discriminação, que inflige em certas pessoas um tratamento diferenciado e imerecido, geralmente fundada no desconhecimento.¹⁶

A discriminação não se origina apenas a partir de preconceitos. Pode decorrer da cultura de um povo, da lei, bem como pode ser intencional ou não.

13 Cf. GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003, p. 91. NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e o direito do trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005, p. 30.

14 GOMES, 2001, p. 18.

15 Ibid., p. 8.

16 GOSDAL, op. cit., p. 92.

Tanto o preconceito quanto a discriminação ilícita são situações de repúdio às diferenças, à diversidade de características existente na condição humana. São formas de utilizá-las para prejuízo de outros indivíduos ou de minorias menos favorecidas, de pessoas que não possuem características que correspondem àquelas consideradas fortes ou vantajosas na realidade.

De outra forma ocorre a discriminação positiva: nesta, as diferenças são relevantes para justificar o comportamento diferenciador, a fim de promover o indivíduo que as possui. São formas legitimadas pelo Direito para discriminar.

Joaquim B. Barbosa Gomes assinala que em algumas situações o tratamento discriminatório é legítimo. Ocorre quando a discriminação é inevitável, seja em razão das exigências provenientes de determinadas atividades ou das características pessoais dos envolvidos.¹⁷

Consiste numa forma de discriminar sem ofender o princípio da igualdade, sem desprezar as normas e finalidades previstas na Constituição. Este é o entendimento de Thereza Cristina Gosdal, quando trata acerca discriminação válida e legítima:

As diferenças devem ser substantivas, ou seja, importantes, conectadas com a própria finalidade da diferenciação. Devem ainda ser relevantes, aptas a justificar a desigualdade de tratamento. Deve haver proporcionalidade entre o motivo e o conteúdo da distinção, e entre a finalidade geral em que se funda a diferenciação e o conteúdo que a diferenciação impõe. Da exigência de proporcionalidade decorre a de que a medida adotada não seja excessivamente gravosa para alcançar a finalidade a que se propõe. É preciso ainda que a desigualdade seja adequada, ou idônea, para alcançar o fim desejado.¹⁸

As ações afirmativas configuram formas de tratamento diferenciado a categorias que possuem características pouco ou não aceitas de forma a emancipar aqueles indivíduos. Estabelecem-se por políticas que visam

17 GOMES, 2001, p. 21.

18 GOSDAL, 2003. p. 94.

à transformação de uma realidade, de modo com que determinadas diferenças sejam aceitas pela sociedade e com concessão de igualdade de oportunidades aos grupos desfavorecidos.

A neutralidade estatal, característica da sociedade liberal capitalista, pode se demonstrar prejudicial a determinadas camadas sociais, inclusive por determinações legais. Para Joaquim B. Barbosa Gomes, quando o Estado e a lei não são suficientes para reverter um quadro social de desigualdade, a neutralidade deve ser renunciada. Vislumbra-se, assim, a possibilidade de ações afirmativas.¹⁹

É neste contexto que se pode falar de direito à não-discriminação, com observância à igualdade e à diferença, e que versa sobre a impossibilidade de discriminar negativamente o indivíduo, de enfatizar características prejudiciais a este.

Regina Maria Vasconcelos Dubugras assinala que o direito à não discriminação parte dos direitos fundamentais à igualdade e à dignidade da pessoa humana. Além de proibir a discriminação, também requer a atuação estatal de forma a reparar as condutas discriminatórias. Sua efetividade, porém, não depende apenas a reparação do dano causado, mas também da mudança de sentimento, pensamento e atitude.²⁰

A insuficiência da atuação exclusiva do direito à não discriminação requer que, conjuntamente a ele, atue o direito à diferença, ambos pautados na igualdade e na dignidade da pessoa humana. Por este motivo, Flavia Piovesan ressalta a necessidade de combinar medidas que proíbam a discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo.

A autora ressalta que a proibição da discriminação excludente não resulta, automaticamente, em inclusão. A promoção da igualdade tanto depende desta proibição, quanto de medidas afirmativas includentes.²¹

Logo, a garantia da igualdade substancial não depende apenas de assegurar o direito à diferença ou somente o direito a não discriminação, mas se vincula a necessidade de ambos. O primeiro realiza a igualdade com a inclusão da diferença que é justificável; o segundo proíbe a exclusão

19 GOMES, op. cit., p. 36-37.

20 DUBUGRAS, Maria Regina Vasconcelos. O direito fundamental à não discriminação. In: REVISTA DA ESCOLA DA MAGISTRATURA. **Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**. n. 2. São Paulo, setembro de 2007, p. 177.

21 PIOVESAN, PIOVESAN, SATO, 2003, p. 201.

decorrente da desigualdade. São reforços ao princípio da igualdade, tendo em vista que ambos vislumbram coibir qualquer forma de desigualdade, além de manter as diferenças – incluindo aquelas incluídas na perspectiva de gênero.

Na Constituição brasileira de 1988, o direito a não-discriminação aparece como objetivo fundamental da República nos incisos III e IV do artigo 3º - redução das desigualdades sociais e regionais e promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Já o reconhecimento do direito às diferenças se dá ao longo do texto constitucional, em dispositivos esparsos, como o inciso XX do artigo 7º, que trata da promoção do trabalho da mulher mediante incentivos específicos.

No que tange à perspectiva feminina, Leda de Oliveira Pinho ressalta que a percepção da mulher como ser diferente, mas semelhante ao homem deve pautar os direitos humanos, devido à unidade existente, pautada na dignidade da pessoa humana.²²

A concretização da igualdade de gênero passa pela percepção das diferenças decorrentes do sexo e pela proibição da discriminação infundada. Desta forma, será concretizada igualmente a dignidade da pessoa mulher, reconhecendo as particularidades naturais e sociais que lhe são inerentes ou foram conferidas pelo seu sexo e, assim, incluindo-a na sociedade, bem como pela proibição de que tais diferenças sejam motivo de inferioridade ou tratamento degradante.

4 DIFERENÇAS E DESIGUALDADES DE GÊNERO NO TRABALHO

Contemporaneamente, o trabalho feminino passou a ser uma realidade frequente fora do ambiente doméstico, situação que preponderava até meados do século XX. Venceram-se barreiras que impediam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, mas persistem características sócio-culturais passíveis de discriminação, sob diversos pretextos: maternidade, baixa qualificação, ausências em virtude de responsabilidades familiares, entre outros.

Vera Maluf afirma que mudaram a natureza das atividades da mulher, bem como os papéis desempenhados por ela e as expectativas

22 PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade**: investigação na perspectiva de gênero. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005, p. 143

convencionais sobre estes. Contudo, em período de mudanças ainda não consolidadas, vive um paradoxo: ao mesmo tempo em que assume o governo de si mesma, a mulher valoriza e preserva papéis e valores tradicionais de mãe, educadora dos filhos, organizadora do espaço doméstico e esposa²³.

No ambiente de trabalho, as diferenças de gênero ainda têm a capacidade de aumentar ou reduzir as chances de sucesso do indivíduo. Alice Monteiro de Barros assinala que o fundamento da diferenciação do trabalho realizado por homens e mulheres, em regra, são os motivos fisiológicos e de eugenia, os biológicos, e as razões espirituais, morais e familiares. Os primeiros e os segundos são ligados às características físicas da mulher, como a função reprodutora, de aleitamento materno e a força física. Os últimos vinculam-se a conceitos subjetivos, que buscam o “resguardo da mulher no lar”.²⁴

Estes traços diferenciadores comumente definem algumas funções como femininas e outras como masculinas, acarretando em segmentação de mercado.

Denise Pasello Valente Novais remete a dados que demonstram que o trabalho da mulher se relaciona, na maior parte das vezes, com atividades antes desempenhadas no interior do domicílio, como serviços pessoais, de educação, alimentação e saúde. Além da questão da segregação horizontal, há também a vertical, que apresenta a desvantagem feminina em termos de salários, ascensão funcional e condições de trabalho.²⁵

Estas diferenças podem dar ensejo a discriminações por gênero no ambiente de trabalho, questão ainda não superada na sociedade atual.

Não é suficiente apenas a inserção da mulher no mercado de trabalho para a superação de desigualdades. Sua inclusão no mercado de trabalho não significa a igualdade de acesso às mesmas carreiras, salários, promoções. É preciso superar a questão de desigualdade nas oportunidades, que marca o mercado de trabalho com características predominantemente masculinas.

23 MALUF, Vera. **Mulher, trabalho e maternidade**: uma visão contemporânea. São Paulo: Atheneu, 2012, p. 6-7.

24 BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 36.

25 NOVAIS, 2005, p. 47-48.

De acordo com Sílvia Cristina Yannoulas,

(...) o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão das atividades “femininas” do que ao acesso às atividades “masculinas”; as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença das mulheres nas ocupações mais precárias.²⁶

O trabalho precário pode atingir todos os tipos de emprego. Maria Regina Gomes Redinha assinala que a precarização atinge o núcleo duro do emprego, valorando-o de forma negativa e manifestando a insegurança na sua manutenção. É uma situação que pode contaminar quaisquer tipos de relação de trabalho – típicas ou atípicas, permanentes ou transitórias.²⁷

Logo, isso significa que todos são submetidos ao risco de ter um trabalho precarizado como alternativa final. Entretanto, este tipo de contrato de trabalho tende a atingir aqueles que não atendem aos requisitos do mercado, como empregados ou até como consumidores.

As responsabilidades perante o lar, embora pertençam a ambos os cônjuges, ainda são comumente atribuídas à mulher. Assim, o trabalho feminino ainda é mais prejudicado pela discriminação e atingido pelos empregos precários com maior intensidade do que o masculino, em virtude da contínua exigência do trabalho doméstico gratuito.

4.1 A gestação e a maternidade

Dentre todas as desigualdades no ambiente de trabalho que, natural ou culturalmente, delimitavam a relação entre homens e mulheres, a gestação e a maternidade se demonstram as mais resistentes de ultrapassar.

26 YANNOULAS, Sílvia Cristina. **Dossiê:** políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002, p. 28. Disponível em: <<http://www.cfemea.org.br/pdf/DossiePPRGMT.pdf>>. Acesso em: 26 de julho de 2009.

27 REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada:** estudo sobre o trabalho temporário. Coimbra: Coimbra, 1995, p. 72.

A proteção à maternidade é direito social constitucionalmente previsto em seu artigo 6º. A CLT possui uma seção para tratar sobre a maternidade e suas implicações no mundo do trabalho (arts. 391 a 400), além de outros esparsos pelo diploma legal. Trata da não discriminação da gestante, da licença-maternidade, dos cuidados durante a gestação e após o parto, com dispositivos sobre assistência à infância. Também, existem outras leis acerca da matéria, como a Lei 11.770/2008, que prevê a possibilidade de prorrogar a licença-maternidade. O diploma normativo institui o Programa Empresa Cidadã, que prevê que empregadas vinculadas a empresas que aderirem ao programa podem solicitar a prorrogação da licença maternidade por sessenta dias.

A gestação é condição exclusiva de mulheres, devido às características do aparelho reprodutor feminino – e isso as diferencia dos homens de forma única. Esta fase implica em mudanças físicas, que vão desde alterações corporais para acomodar o feto, quanto a cuidados específicos de saúde.

A maternidade, por sua vez, vislumbra-se na mulher com filhos, naturais ou adotivos, sem distinção conforme ditame constitucional. Esta condição tem a sua função biológica, como é o caso da amamentação, e emocional, que consiste na criação de vínculos afetivos e amparo da prole.

Os cuidados com a prole se iniciam no parto ou na adoção e se estendem para o resto da vida, com maior intensidade no início do que em seu final. As responsabilidades familiares prosseguem mesmo após o início da vida da criança ou do seu vínculo filial com os pais e também podem ensejar discriminação da mulher em seu ambiente de trabalho.

Vera Maluf assinala que a atividade profissional da mulher encontra duas variáveis: a entrada na vida conjugal e o nascimento do primeiro filho, sendo a última a etapa mais decisiva. A diferença entre homens e mulheres no que tange ao calendário de reprodução demonstra que a escolha feminina caminha de forma paralela às desigualdades profissionais e é considerada um dos fatores que mais pesa em sua carreira. Decorrente disso, a estratégia temporal encontrada é o adiamento da maternidade, a maternidade com auxílio de terceiros, a diminuição do tempo de trabalho ou o recuo da vida profissional.²⁸

Tanto a gestação quanto as responsabilidades oriundas da maternidade podem representar uma preocupação financeira à empresa

28 MALUF, 2012, p. 44-45.

empregadora. Vislumbra sua mão de obra ausentando-se por razões alheias ao fator produtivo, como no caso de uma licença-maternidade, que pode ocasionar a substituição da empregada; como na ausência da empregada em virtude de responsabilidades familiares que pode acarretar no pagamento de horas-extras a outros empregados; entre outros exemplos.

Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes salienta que, normalmente, o aspecto reprodutivo e o ônus das responsabilidades familiares pertencem à mulher, fato pelo qual se depreende que a disponibilidade da mão de obra feminina nunca será tão ampla quanto à masculina.²⁹

O absenteísmo da mulher é, conforme assinala Arion Sayão Romita, uma das causas causadoras da preferência pelos homens pelos empregadores, por influenciar em custos no trabalho e na produtividade. É característica mais frequente nas mulheres do que nos homens, derivando quase sempre da necessidade de cuidar dos filhos.³⁰

A maior rotatividade da mulher no emprego também tem origem na questão da maternidade. De acordo com Alice Monteiro de Barros, a rotatividade feminina no emprego é atribuída ao seu afastamento do mercado de trabalho durante os primeiros anos de vida dos filhos, enquanto a masculina se deve a procura de um emprego melhor.³¹

O maior absenteísmo e rotatividade da mulher no emprego originam desigualdades sociais no que tange ao trabalho. Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes afirma que a inexistência de lei que possibilite a divisão do período da licença-maternidade revela falta de seriedade com a questão da paternidade responsável. Uma melhor distribuição do ônus do afastamento prolongado do trabalho entre os membros da família consiste numa providência de auxílio ao combate da discriminação da mulher no ambiente laboral, sobretudo no que tange à ascensão profissional.³²

O período de licença-maternidade se enquadra neste panorama

29 LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Reforma trabalhista e previdenciária e direitos da mulher**. In: REVISTA JURÍDICA. N. 17. Temática n. 1. Curitiba: [], 2004, p. 76. Disponível em: <http://www.unicuritiba.edu.br/webmkt/pesquisa/pesquisa_arquivos/publicacoes/juridica/3artigo3cristiane.pdf>. Acesso: 20 de janeiro de 2010.

30 ROMITA, Arion Sayão. O combate à discriminação da mulher no mundo do trabalho, à luz das fontes internacionais com reflexos no ordenamento interno. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza (coord.). **Trabalho da mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009, p. 120.

31 BARROS, 1995, p. 230.

32 LOPES, 2004, p. 88.

A troca de mensagens eletrônicas entre a gestante e representante da empresa empregadora possibilitou o reconhecimento da conduta discriminatória, de negação de emprego por motivo de gestação.

de aumento de custos porque envolve o afastamento da mulher do ambiente de trabalho. Pode implicar em contratação de novo empregado para substituí-la, no pagamento de horas-extras a outros empregados, dentre outras situações que podem aumentar as despesas financeiras.

Alice Monteiro de Barros ressalta que os custos relativos à maternidade e ao cuidado com os filhos são fatores que causam tratamento desigual à mulher empregada, dando preferência ao trabalho masculino. Entretanto, assevera que compete à coletividade contribuir para a conciliação entre os encargos familiares com as atividades profissionais, uma vez que os anseios profissionais e reprodutivos configuram uma realidade incontestável.³³

Apesar da construção teórica da não-discriminação, realizada pela legislação e pela doutrina, pode-se depreender da jurisprudência que ainda existe situações em que se produzem condutas discriminatórias de forma negativa ao trabalho da mulher. Grande parte toma por base as características referentes à gestação ou à maternidade, nesta integradas as responsabilidades familiares em virtude da prole.

Em decisão colegiada, o Tribunal Regional da 3ª Região³⁴ reconheceu situação de discriminação na admissão de empregada. Houveram tratativas que tomavam como certa a admissão da empregada; contudo, com a informação do seu estado gravídico, não se concretizou a contratação.

A troca de mensagens eletrônicas entre a gestante e representante da empresa empregadora possibilitou o reconhecimento da conduta discriminatória, de negação de emprego por motivo de gestação. A conduta da reclamada violou o direito à cidadania, à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação, à proteção ao emprego, dentre outros dispositivos constitucionais, bem como o art. 373-A,II, da CLT e Lei nº 9.029/95.

33 BARROS, op.cit., p. 62-63.

34 MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. (3.Região) **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO. GRAVIDEZ.** O contexto probatório demonstra que a reclamada praticou ato discriminatório ao não contratar a reclamante após conhecimento de seu estado gravídico. A conduta da reclamada violou o direito à cidadania, à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação, à proteção ao emprego, dentre outros direitos constitucionalmente assegurados. Recorrentes: Erica Toledo Correa; Sociedade Radio e Televisao Alterosa Ltda.. Recorridos: os mesmos. Relator: Maria Laura Franco Lima de Faria. Belo Horizonte, 9 de junho de 2009. Disponível em: < www.trt3.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

Reconheceu-se o dano moral pela prática de discriminação contra a contratação de mulher grávida pela empresa, que por este motivo descumpriu os deveres de agir com probidade e boa-fé.

Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região³⁵ decidiu sobre caso de discriminação do trabalho da mulher em virtude de gestação e maternidade. A empresa praticava com regularidade a dispensa de empregadas grávidas ou egressas de licença-maternidade, sendo inclusive alvo de Inquérito Civil Público promovido pelo Ministério Público do Trabalho pela prática desta conduta.

O julgado assinala que as empregadas gestantes ou mães são demitidas porque tem reduzida sua capacidade de trabalho ou faltam mais, onerando o empregador, ou porque outra pessoa assume suas funções quando a empregada entra em licença e, assim, perde a importância. Quaisquer razões caracterizam prática discriminatória em face da mulher, que não se pode admitir sob qualquer pretexto. A postura da empresa nega às mulheres o direito fundamental de engravidar, sendo incompatível com os ditames constitucionais da dignidade da pessoa, da valorização do trabalho humano das trabalhadoras e da função social da propriedade.

Pontua, ainda, a degradação do ambiente de trabalho, que instaurou o império do medo, em virtude da punição da gravidez com a dispensa do emprego. Este momento demanda compaixão e proteção à mulher e ao nascituro, motivo pelo qual se presumiu o impacto moral e psicológico sofrido pelas empregadas, reconhecendo o direito da autora à indenização por dano moral decorrente de demissão discriminatória.

A discriminação ainda se percebe pela consideração da gravidez como fator incapacitante para o desenvolvimento das atividades regulares, seja na comparação com as colegas não grávidas ou com os companheiros do sexo oposto. É prática que não se respalda no poder diretivo do empregador e afronta os fundamentos e garantias constitucionais.

35 SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho. (2.Região) DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER GRÁVIDA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Confirmando a prova dos autos, a adoção pela reclamada da prática discriminatória de dispensar empregadas grávidas, ou quando egressas da licença maternidade, é de se reconhecer o direito da autora à indenização por dano moral. Inaceitável a discriminação em manifesto atentado à dignidade das trabalhadoras, e que inclusive já é alvo de investigação pelo Ministério Público do Trabalho, razão pela qual merece prestígio a bem lançada decisão de origem. Arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, I e XIII, art. 170, caput e III), da Lex Fundamental, e 373-A da CLT. RO 00592-2008-086-02-00-0. Recorrentes: Andreia Gisele Dalalio e Acument Brasil Sistemas de Fixação S/A. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 17 de novembro de 2009. Disponível em: < www.trt2.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

Contudo, nem sempre a discriminação é realizada de forma direta e possui elementos concretos a serem apreciados, mas sim de forma dissimulada. Nestes casos, a produção probatória pode se demonstrar de difícil realização ou insuficiente para a configuração da discriminação.

É o caso de pedido em que se alega que a reclamada efetuou alterações na carteira de trabalho da empregada, em período de experiência, com o intuito de não arcar com o período de estabilidade em função da gravidez. A ausência de provas não permitiu o reconhecimento da dispensa discriminatória na decisão.³⁶

Em outro julgado, a configuração da ofensa moral não se deu pela ausência de provas irrefutáveis do ato atentatório à moral. A alegação foi de exigência de utilização de sapatos de salto alto e roupas adequadas à bancária grávida, em momento, portanto, que necessitava moldar o vestuário de acordo com as condições físicas. A testemunha, contudo, não presenciou o fato, apenas relatando os boatos ouvidos na empresa.³⁷

A dificuldade de prova é elevada quando se tratam de atos discriminatórios. Em geral, a discriminação não é realizada de forma patente, mas velada. Por este motivo, a necessidade de fazer prova robusta sobre ela impede a concretização do direito da empregada.

Cristina Paranhos Olmos ressalta a importância que a prova indiciária recebe na apreciação de casos de discriminação na admissão ao emprego, sendo ônus da trabalhadora demonstrá-la. Ao réu caberá a demonstração de que a não-contratação da mulher casada não se deu por motivo discriminatório.³⁸

Sandra Lia Simón cita caso de “estratégia de administração empresarial” que resultou em discriminação do trabalho da mulher. Uma das chefes de uma empresa multinacional exigia escalonamento para a

36 PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RO 18940-2007-003-09-00-0-ACO-10659-2009. Recorrentes: **Gloria Edite Pinto Ribeiro e Rafaela Fabiani Sachi**. Relatora: Adayde Santos Cecone. Julgado em 23 de maio de 2007. Disponível em: <www.trt9.jus.br>. Acesso em: 20 de maio de 2010.

37 RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho. (4. Região). [...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Para fins de deferimento de indenização decorrente de alegado dano moral, mister que haja provas irrefutáveis de ato atentatório à moral do postulante em razão da ocorrência de ilícito por parte do empregador, fatos que não restaram demonstrados. Provedimento negado. RO **0087500-82.2008.5.04.0812**. **Reclamante:** Helena Martins de Sales Teixeira. **Reclamada:** Hsbc Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo. **Redator:** Ana Luiza HeineckKruse. Porto Alegre, 10 de dezembro de 2009. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 20 de maio de 2010.

38 OLMOS, Cristina Paranhos. **Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa discriminatória**. São Paulo: LTr, 2008.

gravidez, de forma a evitar que as empregadas vinculadas ao seu setor engravidassem na mesma época. Esta situação se configuraria como um prejuízo inadmissível à empresa. No caso, houve investigação do Ministério Público do Trabalho e foi firmado termo de ajustamento de conduta, a fim de que a empresa não adotasse mais esta postura, sob pena de ferir o princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade e à liberdade.³⁹

Tanto a gestação quanto a maternidade implicam no gasto de tempo com cuidados com a prole. A tendência moderna, de acordo com Maria Marta Séguin, aponta para a revisão do papel do homem na família, em harmonia com Convenções Internacionais sobre o tema. As responsabilidades familiares devem ser divididas entre os cônjuges com o intuito de não haver discriminação no emprego.⁴⁰

Embora tanto a Convenção n.º 156, quanto a Recomendação n.º 165 da OIT estabeleçam que as responsabilidades familiares devem ser divididas entre os cônjuges, a fim de evitar discriminação, ainda é a mulher quem, de forma geral ou em maior parte, suporta os ônus desta situação.

A constante ameaça ao trabalho da mulher pode utilizar, também, a tutela inibitória pode agir como meio apto à concretização do direito à não-discriminação, decorrente do direito à igualdade, e à prevenção contra o ilícito ou dano, seja decorrente da maternidade, de um preconceito ou de qualquer forma injustificada de diferenciar. Contudo, não é postulada com frequência no Poder Judiciário.

Uma decisão proferida em uma Vara do Trabalho de Londrina,⁴¹ a Ação Civil Pública foi postulada com viés inibitório, para evitar que a estabilidade provisória concedida às gestantes fosse limitado. Além de constituir uma conduta ilícita, poderia causar dano à empregada gestante. Com isso, determinou-se que o sindicato dos empregados se abstinhasse de firmar instrumentos coletivos que exigissem a comunicação da gravidez durante o contrato de emprego ou após a sua extinção.

39 SIMÓN, O Ministério Público do trabalho e a proteção do trabalho da mulher. In: ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia (orgs.). **Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações**. São Paulo: LTr, 2007, p. 43-44.

40 SÉGUIN, Maria Marta. Trabalhadora por direito. In: SÉGUIN, Elida. **O direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999, p. 122.

41 PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). ACPU 6953/2007 (Sentença). Partes: Ministério Público do Trabalho em face do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região. Juiz: Maurício Mazur. Londrina: Diário da Justiça do Estado do Paraná, 07 de dezembro de 2007. Disponível em: <www.trt9.jus.br>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2010.

A exigência de atestados ou declarações de gravidez é vedada pelo ordenamento jurídico em virtude da proteção do trabalho da mulher e a fim de impedir tratamento desigual em comparação aos empregados homens. Trata-se de questão de igualdade de oportunidades e de medidas de proteção e promoção do trabalho da mulher. A proibição ampara os seus direitos de personalidade, como a vida privada ou integridade física, que também devem ser fundamentos da tutela inibitória.

A discussão da gestação e da maternidade da empregada continua em foco, inclusive com alterações legislativas. Foi publicada em 17 de maio de 2012 lei que acrescenta à CLT o art. 391-A, que dispõe que a confirmação do estado gravídico durante o contrato de trabalho garante estabilidade provisória da empregada gestante, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado. Se a relação empregatícia está vigente, mesmo durante o aviso prévio ou durante o contrato por prazo determinado, a trabalhadora faz jus à estabilidade, em virtude da proteção da maternidade e, sobretudo, da criança. Esta alteração consolida o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e atende inciso II do artigo 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

4.2 A falta de isonomia salarial

Outro modo de discriminação da mulher no trabalho se dá no campo remuneratório, em que se verifica que a mulher percebe menor contraprestação salarial pelo serviço realizado, em comparação ao homem. Constatou-se em uma pesquisa que serão necessários 87 anos para que as mulheres tenham os mesmos salários dos homens, caso não se acelerem a implementação de políticas de gênero.⁴²

O ordenamento jurídico pátrio, de forma expressa, protege a mulher contra a discriminação salarial: artigo 7º, XXX, da Constituição brasileira de 1988, e artigos 5º e 373-A, III, da CLT, além do Brasil ser signatário da Convenção n. 100 da OIT. Entretanto, este igual valor nem sempre é tido como igual quando se têm em mente as diferenças de gênero.

Segundo Georgeton de Sousa Franco Filho, a determinação constitucional acerca da isonomia salarial constatou que alguns critérios,

42 REVISTA VEJA. **Salários entre homens e mulheres só serão iguais em 87 anos.** Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/brasil/salarios-homens-mulheres-soa-serao-iguais-87-anos-409797.shtml>>. Acesso em: em 19 de dezembro de 2008.

como sexo, idade, cor ou estado civil, eram comumente utilizados como forma de discriminação no mercado de trabalho.⁴³

Luiz Eduardo Gunther e Noeli Gonçalves da Silva Gunther apontam que as Convenções nº 100 e 111 da OIT determinam, respectivamente, a garantia da aplicação do princípio da igualdade de remuneração pelo Estado-Membro e a formulação e aplicação de política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento, eliminando qualquer discriminação. Contudo, ressaltam que é necessário conferir efetividade às normas de não-discriminação já existentes, uma vez que a realidade brasileira apresenta desvantagem às mulheres em relação aos salários, cargos e condições de trabalho.⁴⁴

A percepção da desigualdade salarial entre homens e mulheres pode ser observada tanto de forma geral, em estatísticas que revelam que a maior parte da população feminina possui empregos que remuneram menos que o emprego masculino, ou de situações específicas, em que se observam as desigualdades dentro de uma empresa.

Uma pesquisa de âmbito mundial mensurou indicadores para apurar, dentre outros quesitos, a diferença entre o salário de homens e mulheres. Em alguns a diferença é maior, em outros, menor; contudo, em todos os países pesquisados a mulher ganha salários menores que os homens. O Brasil ocupa na pesquisa, que usa dados de 2006, a 81ª posição entre os 108 países analisados. Apesar de serem mais longevas, terem maior taxa de alfabetização e maior taxa bruta de frequência a escola, a renda feminina foi apurada como de, em média, 56% do masculino.⁴⁵

O baixo grau de educação feminina por muito tempo serviu como justificativa a baixos salários. Sua inserção no ambiente de trabalho foi alavancada com o aumento do nível educacional; contudo, a valorização do trabalho não reflete, necessariamente, na sua remuneração.

43 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Identificação dos direitos fundamentais da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico brasileiro. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Trabalho da mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009, p. 196.

44 GUNTHER, Luiz Eduardo; GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva. A igualdade de direitos entre homens e mulheres nas relações de trabalho **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**. Curitiba, v. 35, n. 66, jan./jun. 2011, p. 35.

45 PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – BRASIL. **Mulher recebe menos em todos os países**: Índice mostra que, no Brasil, mulheres recebem pouco mais da metade do salário dos homens, apesar de terem maior escolarização. Disponível em: http://www.pnud.org.br/pobreza_desigualdade/reportagens/index.php?id01=3133&lay=pde. Acesso em: 19 de maio de 2010.

Uma pesquisa aponta a diferença de rendimentos na população ocupada no Brasil, em reais, dividido por sexo. Quanto maior o nível de escolaridade, maior é a diferença salarial verificada:⁴⁶

	Total	Grupos de anos de estudo			
		Até 4 anos	5 a 8 anos	9 a 11 anos	12 anos e mais
Total	4,50	2,30	3,00	4,30	12,80
Homens	4,80	2,40	3,40	5,00	16,20
Mulheres	4,00	1,90	2,40	3,40	9,80

Tabela 1 – Rendimento-hora da população ocupada, em reais, por sexo (com adaptação)

Ainda há momentos em que esta diferença tende a aumentar ao invés de diminuir. Segundo dados do Cadastro Central de Empresas, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2010 houve um aumento na diferença entre os salários pagos a homens e mulheres. Em 2009, a diferença era de 24,1% a mais para os homens e no ano seguinte passou a 25% (3,5 salários mínimos para os homens e 2,8 para as mulheres). Ressalta-se ainda que, no mesmo ano em que se verificou este aumento, aumentou também o número de mulheres na condição de pessoal ocupado, passando de 41,9% em 2009 para 42,1% da força de trabalho em empresas e outras organizações brasileiras.⁴⁷

A baixa remuneração é relacionada à precarização do emprego, de acordo com Claudia Mazzei Nogueira. Conclui que se os valores salariais pagos às mulheres são menores, maior é a precarização no mundo do trabalho feminino, o que salienta as desigualdades de gênero.⁴⁸

Além disso, Sandra Lia Simón assinala a existência de uma pirâmide da exclusão salarial, em que a participação da mulher no mercado de

46 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Tabela 3.17 - Rendimento-hora da população ocupada, em reais, por sexo e grupos de anos de estudo, segundo as Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas – 2003.** Disponível em: < ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2004/Tabelas/Resultados/>. Acesso em: 24 de maio de 2010.

47 GAZETA DO POVO. **IBGE: diferença salarial entre homens e mulheres cresceu em 2010.** Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/conteudo.php?tl=1&id=1255330&tit=IBGE-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-cresceu-em-2010>>. Acesso em 16 de maio de 2012.

48 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho.** Campinas: Autores Associados, 2004, p. 73.

trabalho diminui na medida em que são maiores os salários e a importância do posto de trabalho.⁴⁹

A falta de isonomia salarial entre homens e mulheres configura uma desvalorização do trabalho feminino em virtude das suas características, físicas, culturais ou sociais. Consiste numa forma de inserir a mulher no ambiente de trabalho não doméstico, mas preservando uma visão desigual de suas condições e possibilidades de trabalho.

Esta situação se dá em virtude do caráter que a renda feminina pode receber na seara doméstica, o de complementaridade. Ocorre que o trabalho é encarado como um complemento a renda familiar, sem considerar a possibilidade de inexistência de uma outra base. Além disso, a ocupação de posições diferentes de homens e mulheres ambiente laboral, seja pela divisão sexual do trabalho, seja pela sua precarização.⁵⁰

A situação decorre da baixa valoração dos trabalhos femininos, considerando tanto a estrutura patriarcal que influenciou o modelo de produção pautado em características masculinas, quanto à manutenção de tarefas domésticas e a maior responsabilidade pelos encargos familiares.

Márcio Túlio Viana, quando trata do aumento de desigualdade ocasionado pelo modelo econômico de produção, assinala que a comparação entre o salário da mulher e do homem é possível quando ambos exercem a mesma função. Ressalta a raridade da coincidência, uma vez que a função exercida por mulheres corresponde a tarefas desempenhadas no lar e são consideradas de menor valor.⁵¹

Para Alice Monteiro de Barros, o trabalho de “igual valor” é avaliado por meio da adoção de critérios que favorecem as características masculinas, como, por exemplo, a força física. A não valorização da habilidade manual e da perseverança enfrentadas por mulheres em tarefas complexas e monótonas deixa de avaliar tarefas que, muitas vezes, causam mais fadiga do que os trabalhos que dependem de força física e são muito valorizados.⁵²

49 SIMÓN, 2007, p. 38-39.

50 CALIL, **Direito do Trabalho da mulher**: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 102, 104.

51 VIANA, Márcio Túlio. Os dois modos de discriminar e o futuro do direito do trabalho. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000, p. 325.

52 BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000, p. 43.

As mulheres também estão representadas dentre os maiores índices de trabalho a tempo parcial. Vislumbra-se diante desta constatação que o capital necessita também do trabalho da mulher na esfera reprodutiva. Seria impossível a realização do ciclo produtivo sem o trabalho realizado pela mulher na esfera doméstica.⁵³

A desigualdade de gênero no que tange aos salários pode ser observada como discriminação direta ou indireta. O reconhecimento do ato discriminatório em juízo depende do tipo de discriminação, uma vez que cada uma delas possui um grau de dificuldade para a produção probatória.

Observa-se que quando a discriminação salarial é direta, homens e mulheres exercendo funções idênticas e com remunerações diversas, sua constatação é fácil. Do mesmo modo ocorre quando alguma parcela remuneratória é paga somente a homens, sem nenhum fundamento específico. A dificuldade se apresenta na discriminação indireta, como ocorre com o pagamento de alguma parcela remuneratória a uma determinada função, exclusivamente ocupada por homens; ou quando as funções são idênticas, mas possuem denominações diferentes segundo o gênero.⁵⁴

Julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região⁵⁵ ressalta a falta de provas como óbice para caracterizar a discriminação salarial em razão de sexo. No caso em tela, a empregada era trabalhadora do ramo da construção civil, contratada a mais tempo do que os paradigmas, mas possuíam cargos com nomenclaturas diferentes e não se comprovou a identidade no exercício das funções.

O entendimento do TST, exposto pela Súmula nº 6, item III, pontua que a nomenclatura diferenciada dos cargos não impede o reconhecimento da equiparação, tendo em vista que sua caracterização depende do exercício de idênticas funções, desempenhando as mesmas tarefas.

53 NOGUEIRA, 2004, p. 76.

54 GOSDAL, 2003, p. 197.

55 PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RO 13963-2008-002-09-00-2. Recorrente Juliane Jarno Blanc e recorrida Construtora Triunfo S.A.. Relatora: Adayde dos Santos Cecone. Curitiba, 15 de setembro de 2009. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

Outro julgado⁵⁶, em que igualmente se levanta a discussão acerca das diferenças salariais baseadas em discriminação de gênero, também não logrou êxito a empregada. A testemunha arrolada pela autora declarou que havia comentários na empresa de que outros empregados recebiam comissões, embora houvesse divulgação oficial; em contrapartida, a testemunha indicada pela empresa informou que o recebimento de comissões dependia do alcance de metas, não sendo estas diferenciadas entre as carteiras – e, especificamente, que não existe discriminação salarial entre homens e mulheres. Diante da parca produção probatória pela autora, prevaleceu o entendimento da empresa empregadora.

Em geral, não é vasto o número de decisões acerca de discriminação salarial motivada, de forma explícita, em diferenças de gênero. Entretanto, este número aumenta quando se analisam julgados sobre equiparação salarial, com autoras mulheres e paradigmas homens.

Situação descrita em decisão da 4ª Vara de Curitiba⁵⁷, que relata o pedido de equiparação salarial de empregada com trabalhador do sexo masculino, demonstra que ela tinha mais responsabilidades que o paradigma – porém, com salário inferior. Embora a decisão não tenha analisado a discriminação de gênero, a situação demonstra indícios desta. A empresa foi responsabilizada a equiparar os salários e, por consequência, deu à reclamante o que tinha deixado de ganhar.

A discriminação negativa da mulher pela menor remuneração pode decorrer por diversos fatores, destacando dentre eles os biológicos, culturais e econômicos. Implicam numa desvalorização do trabalho feminino, de forma a diminuí-lo ou desfavorecê-lo.

Determinadas características que diferenciam homens e mulheres podem – e devem – ser observadas, tanto pelo ordenamento jurídico, quanto pela sociedade. Outras devem ser combatidas, como a desigualdade salarial, uma vez que não são justificáveis. O salário deve consistir numa contraprestação pelo trabalho, não um reflexo do gênero do empregado,

56 PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RTSum 10822-2007-029-09-00-6. Reclamante: Priscila Ferreira Ribeiro e Reclamada: Rede Audac Cobranças Brasil Ltda. Juíza Adayde dos Santos Cecone. Julgado em: 06 de julho de 2007. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

57 PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RTOrd 31254-2007-004-09-00-0. Reclamante: Rosangela Maria Rudiniki Ianino da Silva. Reclamado: HSBC Bank Brasil S.A. Banco Múltiplo Juíza Vanessa Karam de Chueiri Sanches. Publicado em 11 de dezembro de 2009. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 21 de maio de 2010.

o que faz com que o ordenamento jurídico repudie a diferenciação salarial.

4.3 A força física

A constituição do corpo feminino, em geral, tem menor vigor físico do que a do homem, sendo uma característica natural. Por este motivo, empregos que exigem esforço físico para empenho de força muscular se inclinam para a população masculina.

A legislação brasileira prevê limitação para a utilização da força muscular que depende do sexo do empregado. Para o trabalho masculino, o peso máximo que um empregado pode remover individualmente é de 60 quilos, enquanto para a mulher a legislação determina o máximo de 20 quilos em caso de trabalho contínuo ou 25 quilos para o ocasional (arts. 198 e 390 da CLT).

Anita Maria Meinberg Percin Torres afirma que trabalhos que exijam postura, esforço e ritmo acelerado podem dar ensejo a doenças do trabalho. Cita o trabalho realizado em pé, parada e fazendo grande esforço muscular, que pode causar varizes nas pernas, inchaço nos membros inferiores, dores nas articulações. Da mesma forma, trabalhos que demandem esforço físico e que se revelem em tarefas pesadas e monótonas podem ser causa de câimbra, cansaço, hérnia de disco, abortamento espontâneo, parto prematuro, ou bebê abaixo do peso ao nascer.⁵⁸

A norma visa a proteção da mulher na desvantagem quanto ao suporte de peso e baixa resistência muscular. O motivo da proteção, portanto, é de ordem biológica e pretende resguardar esta peculiaridade do corpo feminino. Foi influenciada pela Convenção n. 127 da OIT, ratificada pelo Brasil, que propôs limite de peso (sem quantificá-lo) para o transporte manual de cargas.

A constatação de que o corpo físico feminino suporta menor peso que o do homem faz parte do senso comum e possui comprovação de estudos médicos. Contudo, esta limitação pode dar origem a desigualdades na relação laboral.

Alice Monteiro de Barros ensina que aos vinte anos, a força muscular da mulher corresponde, em média, a 65% da força masculina; aos 55 anos, o índice diminui para 54%. Contudo, também ressalta que o número de abortamentos espontâneos e de partos prematuros é maior

58 TORRES, Anita Maria Meinberg Percin. **A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 117.

A constatação de que o corpo físico feminino suporta menor peso que o do homem faz parte do senso comum e possui comprovação de estudos médicos. Contudo, esta limitação pode dar origem a desigualdades na relação laboral.

quando o levantamento de peso é contínuo. Ainda assim, sustenta a autora que a restrição do citado artigo deveria ser abolida, a fim de que fossem observadas as particularidades de cada mulher.⁵⁹

Thereza Cristina Gosdal aponta que o excesso de peso é prejudicial tanto à mulher quanto ao homem, ressalvado as limitações que eventual estado gravídico da mulher. Ela assinala que a limitação deveria se relacionar com as características individuais de cada trabalhador, numa análise de sua constituição física, massa muscular e o tempo despendido na tarefa. A preparação ergonômica também é fator ponderado pela autora para averiguar sua aptidão ao desempenho da tarefa.⁶⁰

As limitações legais sobre quanto peso o corpo da mulher e do homem suportam estariam protegendo a generalidade de mulheres e homens. Contudo, apenas uma análise específica sobre a aptidão física de cada um é que poderia verificar se mulheres possuem vigor muscular diminuído quando em comparação ao homens e também a particularidade de alguns homens, mais franzinos em comparação a outros trabalhadores do mesmo sexo.

Poderia restar configurada, também, uma proteção desnecessária a mulheres que possuem grande força muscular. Neste sentido, Estevão Mallet salienta a existência de mulheres, competidoras olímpicas, que suportaram pesos de 182 e 140 quilos, evidenciando a necessidade de análise do caso concreto.⁶¹

Observa-se que a norma algumas vezes não é respeitada, como ocorreu com algumas normas protetivas antes de serem revogadas. Denise Pasello Valente Novais assinala ser notório que muitas mulheres trabalham com pesos, sobretudo no campo.⁶² Outro exemplo que pode ser constatado é o emprego de enfermeira.

Christiani Marques afirma que a conduta discriminatória, em casos de aferição de capacidade laborativa, poderá causar prejuízo tanto ao empregador, quanto ao empregado. Quando se impede a mensuração,

59 BARROS, 1995, p. 480.

60 GOSDAL, 2003, p. 152.

61 MALLET, Estevão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Trabalho da mulher**: Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, p. 157.

62 NOVAIS, 2005, p. 62.

o primeiro deixará conhecer o quanto poderia ser importante para a produtividade da empresa; o segundo, de ter acesso a oportunidade de emprego mais coerente com a sua aptidão.⁶³

Esta restrição imposta ao trabalho da mulher, segundo Alice Monteiro de Barros, deveria ser abolida para que as condições pessoais da empregada fossem apreciadas ao tempo consumido na atividade, às condições de serviço. Contudo, ressalta a autora de que a exigência de serviços superiores às forças do empregado configura como uma das hipóteses de rescisão indireta.⁶⁴

É entendimento que vislumbra uma igualdade substancial entre indivíduos com diferente compleição física. A diferença pode restar comprovada, entre pessoas do mesmo sexo e de sexos diferentes, e vincularia a prestação de atividades no âmbito da atividade empresarial. Para tanto, faz-se necessária a estrita observância dos limites impostos pelo corpo de cada um, a serem medidos antes do exercício da atividade laboral, e pelo princípio da boa-fé.

A avaliação dos efeitos dos riscos reprodutivos potenciais ou riscos ocupacionais, de natureza física, química ou biológica, é vista por Alice Monteiro de Barros como condição para se implementar política administrativa capaz de eliminá-los ou reduzi-los. Assim, não restariam afetadas as oportunidades de emprego.⁶⁵

A discriminação do trabalho de mulheres no que tange ao esforço físico pode influenciar, ainda, em outros aspectos, como é o caso do valor do trabalho. Quanto melhor o desempenho no empenho da força, melhor à atividade empresarial empregadora, tendo em vista os objetivos de alta produtividade. Logo, quanto maior à força empregada, maior o valor do trabalho.

Alice Monteiro de Barros argumenta que uma organização de trabalho eficiente e as modernas tecnologias favorecem diminuir as desvantagens musculares do corpo feminino. Exemplifica a utilização de carrinhos de mãos e pequenos veículos pelo correio belga, que substituiu

63 Cf. MARQUES, Christiani. **O contrato de trabalho e a discriminação estética**. São Paulo: LTr, 2003.

64 BARROS, 1995, p. 129.

65 Ibid., p. 129.

a exigência força exclusivamente masculina e eliminou o desgaste físico entre os trabalhadores.⁶⁶

Logo, para a efetivação deste posicionamento seria necessária a mensuração individual de cada trabalhador. Contudo, enquanto isso não se observa, configura-se indispensável a proteção legal existente, sob pena de ocorrer abusos por parte do empregador e submissões por parte do empregado, situações decorrentes da necessidade econômica.

A jurisprudência entende pela aplicação do artigo 390 da CLT, tendo em vista que compreende uma diferença da mulher em relação ao homem, não se falando neste caso em quebra da isonomia. É o que se depreende, por exemplo, de acórdão do Tribunal Regional da 9ª Região,⁶⁷ em que se afirma ser esta uma das poucas situações em que o trabalho da mulher não é admitido. Ademais, pontua-se que o princípio da isonomia consiste em tratar o desigual de forma desigual, sendo isso o que fez a legislação ao atentar para as peculiaridades inerentes à mulher – como é o caso da fragilidade quanto ao peso.

Em outro julgado,⁶⁸ ao tratar das diferenças existentes entre homens e mulheres, entende-se que as discrepâncias de ordem de compleição e força física são enumeradas por normas que tratam da saúde e da segurança dos trabalhadores, como é o caso do artigo 390, da CLT. Contudo, ressalta que a mulher é excluída de empregos que exigem trabalho braçal de forma predominante, por meio de um processo de “seleção natural” dos empregadores, como é o caso do corte de cana-de-açúcar, estiva e construção civil.

A proteção à saúde do trabalhador é uma necessidade geral, devida a todos os empregados pela ordem jurídica e pela atividade empresarial empregadora. Contudo, ao se observar as especificidades do sujeito à proteção e da sociedade em que ele está inserido é que se vislumbra a necessidade de especiais tutelas.

66 BARROS, 1995, p. 480-481.

67 PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RO 98904-2005-019-09-00-5-ACO-24504-2007. Recorrente Ministério Público do Trabalho. Recorrida: Labor Trabalho Temporário Ltda. Relator: Tobias de Macedo Filho. Curitiba, 4 de setembro de 2007. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

68 BAHIA, Tribunal Regional do Trabalho. (5.Região). RT 0074500-30.2008.5.05.0022. Reclamante: Maria Goreti Castro Cardoso; Banco do Brasil S.A. Reclamado: Banco do Brasil S.A. Juíza Ana Cecília Magalhães Amoedo. Salvador, 16 de março de 2009. Disponível em: < www.trt5.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

4.4 Oportunidade profissional

A baixa valoração do trabalho da mulher pode manifestar conteúdo discriminatório não apenas no salário, mas no desempenho de suas atividades. Trata-se de desigualdade de sexo nas oportunidades de trabalho, que podem revelar preconceito, discriminação, de forma a impedir oportunidades e a ascensão profissional de empregadas.

O modelo patriarcal impunha o trabalho doméstico gratuito e o reprodutivo às mulheres, negando-lhe por muito tempo a educação. A falta do fator educacional dificultou não apenas o seu acesso, mas também a divisão do trabalho produtivo. Atualmente, os índices de escolaridade feminina têm superado os de masculina, sem significar necessariamente uma maior oportunidade de ascensão profissional a postos mais altos de chefia.

Contudo, pesquisa ressalta dois aspectos adversos quanto a este aspecto. O primeiro revela que a educação ainda se pauta nos papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres, impactando nas escolhas profissionais e dando origem à segmentação de mercado; o segundo, que a vantagem educacional não vincula a mulher a uma maior ocupação no mercado de trabalho em postos mais qualificados e em maiores salários.⁶⁹

Isso significa que existe uma concepção arraigada dos papéis de gênero, que muitas vezes pautam as escolhas profissionais das próprias mulheres e, também, o desenvolvimento das suas atividades na empresa. Tanto a questão da formação e da escolha profissional, quanto a questão da distinção de oportunidades e ascensão profissional passa pela discussão da atribuição dos papéis aos indivíduos de acordo com o gênero.

Tânia Fontenele-Mourão e Ana Lúcia Galinkin argumentam que o fenômeno da dificuldade de promoção pode ser explicado pelos valores que as formas tradicionais de organizações priorizam: a lógica, os modos lineares de pensamento, a ação e a preocupação com resultados

69 SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A MULHER. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**: análise preliminar dos dados. 3.ed. Brasília, setembro de 2008, p. 4. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/destaque/Pesquisa_Retrato_das_Desigualdades.pdf >. Acesso em: 15 de agosto de 2009, p. 5.

– comportamentos essencialmente masculinos. É a ideologia social dominante, que valoriza a eficácia e o individualismo meritocrático sustentados pelo mito da neutralidade.⁷⁰

Thereza Cristina Gosdal assinala que as mulheres não constituem uma minoria em sentido quantitativo, mas sim quanto ao acesso a mecanismos de poder e de decisão.⁷¹ A dificuldade de ascensão identifica desigualdades estruturais, decorrentes do modelo patriarcal, quanto à manutenção de tarefas domésticas e a maior responsabilidade pelos encargos familiares, bem como do ideal de produção masculino.

Alice Monteiro de Barros afirma que as principais razões que impedem a ocupação de altos cargos por mulheres se verificam em virtude da dificuldade de submeter homens às suas ordens, da falta de qualificação e da descontinuidade no emprego, decorrente de gravidez ou de cuidados com a prole.⁷²

A gestação, a maternidade e as responsabilidades familiares, ainda formam obstáculos à ascensão profissional da mulher, tendo em vista que produzem altos índices de rotatividade e absenteísmo, que atingem mais mulheres do que homens.

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região⁷³ reconheceu ser devida indenização em virtude de danos morais decorrente do ato do empregador impedir empregada a se candidatar a uma vaga de supervisora em virtude da gravidez. Houve confissão ficta do empregado.

As citadas características, em geral, ainda determinam a inserção e ocupação do emprego pela mulher – se é valorizado ou não, se representa posição hierarquicamente superior ou inferior. A segregação sexual do trabalho demonstra esta situação, considerando a influência de características naturais ou atribuídas às mulheres na escolha empresarial.

Alice Monteiro de Barros conclui que tanto na segregação vertical, que impede a ascensão profissional de mulheres na carreira, quanto

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

71 GOSDAL, 2003, p. 96-97.

72 BARROS, 1995, p. 226.

73 PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RT 05398-2007-892-09-00-0. Reclamante: Gisele Oliveira Souza Reclamada: Mobitel S.A. Juíza: Mariele Moya Munhoz. São José dos Pinhais, 16 de fevereiro de 2009. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

na horizontal, que a posiciona em ocupações correlatas à atividade doméstica e de menor valor, a divisão sexual de trabalhadores é resultado da combinação de fatores sociais, religiosos, psicológicos, econômicos e políticos. Embora a intensidade dependa do nível de desenvolvimento do país, são fatores que demonstram um traço comum.⁷⁴

Contudo, é na segregação vertical que se evidencia discriminações indiretas, existindo uma aparente situação de igualdade, mas sem se caracterizar o efetivo alcance da igualdade material. Ocorre quando as oportunidades estão, em tese, abertas e são oferecidas a todos; entretanto, as características que decidem o ocupante desta função são características dificultadas a determinados grupos – como é o caso das mulheres.

A preferência na ascensão profissional, segundo Sílvia Cristina Yannoulas, é do homem. Ela pontua que as mulheres devem apresentar sempre um requisito a mais que seus colegas homens para que ocupem o mesmo posto de trabalho. Salieta também a combinação dos efeitos da divisão sexual do trabalho, vertical e horizontal, verificam-se em setores de atividade com maior presença feminina no corpo produtivo, mas com cargos hierarquicamente mais altos ocupados por homens – como ocorre em setores de saúde e de escolas.⁷⁵

É o que ocorre, por exemplo, com a situação conhecida como teto de vidro. Léa Elisa Silingowschi Calil a define como uma barreira sutil e transparente, mas forte o suficiente para impedir o alcance de cargos hierarquicamente mais altos pelas mulheres. Teoricamente, dentro de uma empresa não há impedimentos para a promoção da trabalhadora. Entretanto, as estatísticas demonstram um baixo índice de cargos de alto escalão ocupados por mulheres.⁷⁶

Segundo Maria Elena Valenzuela, a pessoa ou o grupo social é tratado com base em determinada categoria social ou a partir de estereótipos que configuram a discriminação indireta. Esta forma discriminatória é mais comum e persiste mesmo com os mecanismos de igualdade.⁷⁷

74 BARROS, 1995, p. 235.

75 YANNOULAS, 2002, p. 16.

76 CALIL, 2007, p. 70.

77 VALENZUELA, María Elena. Igualdade de Oportunidades e Discriminação de Raça e Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil. In: **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. São Paulo: OIT-Ministério do Trabalho, 1999, 1999, p. 163-164.

De acordo com Vera Maluf, de 1992-2005, as executivas brasileiras obtiveram progresso no mercado de trabalho, não obstante a concomitante existência de condições desfavoráveis (como nos rendimentos inferiores e na persistência da responsabilidade como mães e pelos afazeres domésticos). A taxa de atividade feminina aumentou, sendo mais elevada quando os filhos chegam aos sete anos e as empregadas contam com o auxílio da escola. Embora exista uma tendência de crescimento na ascensão aos cargos de presidência ou CEO, diretoria, gerência e supervisão, a participação feminina é mais facilmente observada em cargos de chefia, encarregado e coordenadoria, principalmente em empresas de grande e médio porte.⁷⁸

Uma pesquisa demonstra a ocupação de altos cargos de acordo com o sexo do trabalhador, em que se observa que quanto mais alto for o cargo, mais alta também será a disparidade. As empresas pesquisadas possuíam 11,5% de mulheres no nível hierárquico executivo; 24,6% no nível de gerência; 37% no nível de supervisão; e 35% no nível funcional.⁷⁹

Há apontamentos, também, que indicam que as mulheres se submetem a carreiras e vidas de menores fortunas por opção, sendo o que justifica o maior grau de escolaridade e a continuidade em profissões a tempo parcial ou de menor valor. Sandra Pinker sustenta que a própria biologia da mulher as impulsiona para atividades diferentes – como a amamentação, que libera hormônios e neurotransmissores que induzem um estado de euforia na mulher. Com isso, o gênero não tem o condão de tornar um trabalhador mais ou menos valioso, mas apenas constata que são diferentes. Existe mais de uma maneira de ser bem-sucedido, não necessariamente ligado ao modelo masculino de sucesso.⁸⁰

A discriminação por motivo de sexo considera elementos contrários à relação de emprego para fundamentar a ascensão profissional, podendo ser iniciativa tanto da empresa, quanto da própria mulher, pela

78 MALUF, 2012, p. 33-35.

79 ETHOS, **social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações:** pesquisa 2007. São Paulo: Instituto Ethos, 2007, p. 20. Disponível em: < http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/PesquisaDiversidade2007.pdf >. Acesso em: 18 de maio de 2010, p. 11.

80 REVISTA GALILEU. **Mulher não está no topo do mercado de trabalho porque não quer, diz psicóloga.** Repórter: Mariana Lucena. Data de publicação: 08 de março de 2010. Disponível em: < <http://revistagalileu.globo.com/Revista/Common/0,,EMI125623-17770,00-MULHER+NAO+ESTA+NO+TOPO+DO+MERCADO+DE+TRABALHO+PORQUE+NAO+QUER+DIZ+PSICOLOG.html> >. Acesso em: 28 de maio de 2010.

naturalização das desigualdades. Geralmente não são explícitos, podendo configurar a discriminação indireta, com uma aparência de normalidade, ou oculta, que dissimula o real motivo.

4.5 A dupla jornada da empregada

A dupla jornada da empregada mulher demonstra uma diferença socialmente construída, que enseja à desigualdade. Caracteriza-se pela acumulação de afazeres domésticos, de seu próprio ambiente familiar, e da atividade no mercado de trabalho.

Thereza Cristina Gosdal trata acerca da dupla jornada de trabalho feminina, consistente nos trabalhos desenvolvidos concomitantemente no curso do contrato de emprego e às atividades domésticas. O cuidado com os filhos se revela sob sua responsabilidade e controle, podendo ser realizado diretamente, após o período do trabalho remunerado, ou indiretamente, delegando as atividades a outra pessoa.⁸¹

A dupla jornada de trabalho, segundo Anita Maria Meinberg Percin Torres, existirá caso a mulher trabalhe dentro ou fora de casa. A estimativa é que uma mãe de dois filhos que esteja empregada trabalhe 101 horas por semana, sem considerar a disponibilidade para o atendimento do choro das crianças e de necessidades imprevisíveis.⁸²

Ao mesmo tempo em que houve a ocupação do espaço produtivo por mulheres, não há uma contrapartida masculina na ocupação do espaço doméstico. Poucos companheiros auxiliam a diminuir a sobrecarga de trabalho feminino, oriunda do trabalho remunerado e daquele que se acumula dentro de casa.⁸³

A vinculação da mulher às tarefas domésticas e ao cuidado de familiares é apontada por Thereza Cristina Gosdal como fator que condiciona a busca feminina por empregos precários, a tempo parcial ou temporário.⁸⁴ O desenvolvimento de atividades em empregos nestas condições favorece a discriminação salarial e influencia a divisão sexual de tarefas tanto em ambiente produtivo quanto no doméstico.

81 GOSDAL, 2003, p. 161.

82 TORRES, 2007, p. 98.

83 CALIL, 2007, p. 81.

84 GOSDAL, op. cit., p. 161.

Neste aspecto, salienta-se que a internalização de valores desfavoráveis em grupos minoritários, podem naturalizar a desigualdade, penalizando os indivíduos em concreto.⁸⁵ Isso dificulta, muitas vezes, a extinção da discriminação, considerando que o próprio discriminado não reconhece a ofensa.

A atribuição de responsabilidades familiares e domésticas é histórica e produz efeitos ainda no contrato de trabalho da mulher contemporâneo. Embora exista um movimento jurídico em minorar estas diferenças, vencê-las na realidade, familiar e empresarial, ainda configura um desafio.

5 CONCLUSÃO

É perceptível a crescente participação da mulher no emprego. Além do mercado de trabalho ter incorporado algumas características femininas no modelo androcêntrico de produção, a participação da mulher na economia é necessária em virtude de seus atributos de profissional, pela sua qualificação técnica e/ou seus talentos, e de consumidora, para movimentação da economia.

Porém, algumas particularidades do seu trabalho ainda não são fácil ou totalmente inseridas no conceito de igualdade substancial, bem como pode apresentar algumas limitações. É o que se depreende de alguns pontos analisados neste trabalho, como a gestação e a maternidade, o salário, a capacidade física e a dificuldade de ascensão profissional.

As normas existentes preconizam institutos que protegem e promovem o trabalho da mulher, inclusive para os fatores que ainda dão origem a condutas discriminatórias. Percebe-se, contudo, que a norma não é sempre suficiente para realizar uma mudança de atitude na conduta do empregador.

Muito já ocorreu em prol desta alteração, como por exemplo na garantia de emprego à trabalhadora gestante. Contudo, a discriminação nem sempre é aparente, como pode ocorrer no caso da não contratação de uma candidata gestante, caso a maternidade seja empecilho à continuidade no emprego ou à promoção na carreira, em virtude do absenteísmo decorrente de responsabilidades familiares.

85 SOUZA, Jessé. Modernização periférica e naturalização da desigualdade: o caso brasileiro. In: SCALON, Celi (org.). **Imagens da desigualdade**. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ/UCAM, 2004, p. 85

A ausência de divisão de tarefas no lar também pode ser considerada como discriminação oriunda uma condição cultural e social. Apesar de não ser uma conduta discriminatória da empresa, revela-se como fator que pode prejudicar a inserção, o desenvolvimento e a continuidade da mulher na empresa.

A isonomia salarial, igualmente prevista no ordenamento jurídico pátrio, revela-se mais equilibrada, mas ainda longe do ideal. A percepção de menores salários por mulheres não é incomum, tendo em vista a precarização do seu emprego e desigualdades culturais e sociais. Mesmo que esta diferença esteja diminuindo, seja em decorrência de dispositivos legais, seja por conscientização e merecimento, percebe-se que ainda é o ponto mais frágil da corda: com oscilações econômicas ou de mercado, o trabalho da mulher tende a ser desvalorizado. Além disso, a discrepância pode ocorrer em virtude da forma de ocupação profissional, como é o caso do trabalho em tempo parcial.

A restrição de peso para o trabalho desenvolvido por mulheres não justifica uma proteção exclusiva a elas, mas à saúde de todos os trabalhadores. A aferição de força de cada indivíduo seria ideal para uma efetiva proteção a empregados de ambos os sexos, fracos ou fortes em sua constituição física, bem como indicaria as condições de saúde necessárias para o desenvolvimento de atividades laborais. A norma estaria mais próxima de critérios de igualdade substancial e de dignidade do trabalhador. Contudo, não se vislumbra a possibilidade de equacionar as diferenças de sexo em relação ao peso sem uma regulamentação específica sobre o tema.

A dificuldade nas oportunidades de emprego, mormente no que tange à ascensão profissional a altos cargos de chefia, indica a persistência de um critério de desigualdade.

A promoção na carreira atribuída às mulheres, além de avaliar o preparo profissional, pode revelar a observação de suas escolhas pessoais, como a abdicação da maternidade, ou também de características mais próximas do padrão produtivo, como uma maior austeridade no comando. A doutrina aponta para a preferência masculina em dois currículos iguais a uma promoção, o que impõe a necessidade da mulher apresentar uma vantagem para superar as desigualdades de gênero.

Por fim, a dupla jornada de trabalho impõe à mulher os trabalhos em seu ambiente doméstico familiar, além daquelas decorrentes de uma relação de emprego. A ausência de divisão de tarefas no lar também pode ser considerada como discriminação oriunda uma condição cultural e social. Apesar de não ser uma conduta discriminatória da empresa, revela-se como fator que pode prejudicar a inserção, o desenvolvimento e a continuidade da mulher na empresa.

Diante do exposto, percebe-se que a discriminação de gênero no trabalho ocorre apesar dos normativos existentes acerca da proteção e promoção do trabalho da mulher. As características masculinas para o trabalho ainda são vistas como mais vantajosas ao modelo de produção, considerando principalmente as diferenças físicas, sociais e culturais da mulher quanto à gestação, à maternidade e às responsabilidades familiares.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALESSI, Marcelo. Discriminação no direito do trabalho – aspectos legais e jurisprudenciais. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coords). **Transformações do direito do trabalho: estudos em homenagem ao Professor Doutor João Régis Fassbender Teixeira**. Curitiba: Juruá, 2000.

ATCHABAHIAN, Serge. **Princípio da igualdade e ações afirmativas**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: RCS Editora, 2006.

BAHIA, Tribunal Regional do Trabalho. (5.Região). RT 0074500-30.2008.5.05.0022. Reclamante: Maria Goreti Castro Cardoso; Banco do Brasil S.A. Reclamado: Banco do Brasil S.A. Juíza Ana Cecília Magalhães Amoedo. Salvador, 16 de março de 2009. Disponível em: < www.trt5.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

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

_____. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

BITTENCOURT, Marcus Vinicius Corrêa. **Curso de direito constitucional**. Belo Horizonte: Fórum, 2007.

CALIL, **Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença: As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

DUBUGRAS, Maria Regina Vasconcelos. O direito fundamental à não discriminação. In: REVISTA DA ESCOLA DA MAGISTRATURA. **Tribunal Regional do Trabalho 2ª**

Região. n. 2. São Paulo, setembro de 2007.

ETHOS, **social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações:** pesquisa 2007. São Paulo: Instituto Ethos, 2007. Disponível em: < http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/PesquisaDiversidade2007.pdf >. Acesso em: 18 de maio de 2010.

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

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Identificação dos direitos fundamentais da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico brasileiro. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Trabalho da mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros.** São Paulo: LTr, 2009.

GAZETA DO POVO. **IBGE: diferença salarial entre homens e mulheres cresceu em 2010.** Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/conteudo.phtml?tl=1&id=1255330&tit=IBGE-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-cresceu-em-2010>>. Acesso em 16 de maio de 2012.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade:** (o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA). Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego:** relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003.

GUNTHER, Luiz Eduardo; GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva. A igualdade de direitos entre homens e mulheres nas relações de trabalho **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região.** Curitiba, v. 35, n. 66, p. 19-52, jan./jun. 2011

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Tabela 3.17 - Rendimento-hora da população ocupada, em reais, por sexo e grupos de anos de estudo, segundo as Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas – 2003.** Disponível em: < ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2004/Tabelas/Resultados/>. Acesso em: 24 de maio de 2010.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Reforma trabalhista e previdenciária e direitos da mulher.** In: REVISTA JURÍDICA. N. 17. Temática n. 1. Curitiba: [], 2004. Disponível em: <http://www.unicuritiba.edu.br/webmkt/pesquisa/pesquisa_arquivos/publicacoes/juridica/3artigo3cristiane.pdf>. Acesso: 20 de janeiro de 2010.

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

MALUF, Vera. **Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea**. São Paulo: Atheneu, 2012.

MARQUES, Christiani. **O contrato de trabalho e a discriminação estética**. São Paulo: LTr, 2003.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. (3.Região) **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO. GRAVIDEZ**. O contexto probatório demonstra que a reclamada praticou ato discriminatório ao não contratar a reclamante após conhecimento de seu estado gravídico. A conduta da reclamada violou o direito à cidadania, à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação, à proteção ao emprego, dentre outros direitos constitucionalmente assegurados. Recorrentes: Erica Toledo Correa; Sociedade Radio e Televisao Alterosa Ltda.. Recorridos: os mesmos. Relator: Maria Laura Franco Lima de Faria. Belo Horizonte, 9 de junho de 2009. Disponível em: < www.trt3.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

MIRANDA, Pontes de. **Democracia, Liberdade, Igualdade: (Os Três Caminhos)**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1979.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2004.

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

OLMOS, Cristina Paranhos. **Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa discriminatória**. São Paulo: LTr.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). ACPU 6953/2007 (Sentença). Partes: Ministério Público do Trabalho em face do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região. Juiz: Maurício Mazur. Londrina: Diário da Justiça do Estado do Paraná, 07 de dezembro de 2007. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 10 de fevereiro de 2010.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RO 13963-2008-002-09-00-2. Recorrente Juliane Jarno Blanc e recorrida Construtora Triunfo S.A.. Relatora: Adayde dos Santos Cecone. Curitiba, 15 de setembro de 2009. Disponível em: <

www.trt9.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RO 18940-2007-003-09-00-0-ACO-10659-2009. Recorrentes: **Gloria Edite Pinto Ribeiro e Rafaela Fabiani Sachi**. Relatora: Adayde Santos Cecone. Julgado em 23 de maio de 2007. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RO 98904-2005-019-09-00-5-ACO-24504-2007. Recorrente Ministério Público do Trabalho. Recorrida: Labor Trabalho Temporário Ltda. Relator: Tobias de Macedo Filho. Curitiba, 4 de setembro de 2007. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RT 05398-2007-892-09-00-0. Reclamante: Gisele Oliveira Souza Reclamada: Mobitel S.A. Juíza: Mariele Moya Munhoz. São José dos Pinhais, 16 de fevereiro de 2009. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RTOrd 31254-2007-004-09-00-0. Reclamante: Rosângela Maria Rudiniki Ianino da Silva. Reclamado: HSBC Bank Brasil S.A. Banco Múltiplo Juíza Vanessa Karam de Chueiri Sanches. Publicado em 11 de dezembro de 2009. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 21 de maio de 2010.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). RTSum 10822-2007-029-09-00-6. Reclamante: Priscila Ferreira Ribeiro e Reclamada: Rede Audac Cobranças Brasil Ltda. Juíza Adayde dos Santos Cecone. Julgado em: 06 de julho de 2007. Disponível em: < www.trt9.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **A mulher e o trabalho no mundo contemporâneo**. In: REVISTA DO ADVOGADO. Ano XXIX. Nº 104. Julho de 2009. São Paulo: AASP.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade**: investigação na perspectiva de gênero. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005.

PIOVESAN, Flávia; PIOVESAN, Luciana; SATO, Priscila Kei. Implementação do direito à igualdade. In: PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 2003.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – BRASIL. **Mulher recebe menos em todos os países**: Índice mostra que, no Brasil, mulheres recebem pouco mais da metade do salário dos homens, apesar de terem maior escolarização. Disponível em: http://www.pnud.org.br/pobreza_desigualdade/

reportagens/index.php?id01=3133&lay=pde>. Acesso em: 19 de maio de 2010.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada:** estudo sobre o trabalho temporário. Coimbra: Coimbra, 1995.

REVISTA GALILEU. Mulher não está no topo do mercado de trabalho porque não quer, diz psicóloga. Repórter: Mariana Lucena. Data de publicação: 08 de março de 2010. Disponível em: < <http://revistagalileu.globo.com/Revista/Common/0,,E-MI125623-17770,00-MULHER+NAO+ESTA+NO+TOPO+DO+MERCADO+DE+TRABALHO+PORQUE+NAO+QUER+DIZ+PSICOLOG.html> >. Acesso em: 28 de maio de 2010.

REVISTA VEJA. Salários entre homens e mulheres só serão iguais em 87 anos. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/brasil/salarios-homens-mulheres-soa-serao-iguais-87-anos-409797.shtml>>. Acesso em: em 19 de dezembro de 2008.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho. (4. Região). [...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Para fins de deferimento de indenização decorrente de alegado dano moral, mister que haja provas irrefutáveis de ato atentatório à moral do postulante em razão da ocorrência de ilícito por parte do empregador, fatos que não restaram demonstrados. Provedimento negado. RO 0087500-82.2008.5.04.0812. Reclamante: Helena Martins de Sales Teixeira. Reclamada: Hsbc Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo. Redator: Ana Luiza Heineck Kruse. Porto Alegre, 10 de dezembro de 2009. Disponível em: < www.trt4.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

ROMITA, Arion Sayão. O combate à discriminação da mulher no mundo do trabalho, à luz das fontes internacionais com reflexos no ordenamento interno. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza (coord.). Trabalho da mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho. (2.Região) DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER GRÁVIDA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Confirmando a prova dos autos, a adoção pela reclamada da prática discriminatória de dispensar empregadas grávidas, ou quando egressas da licença maternidade, é de se reconhecer o direito da autora à indenização por dano moral. Inaceitável a discriminação em manifesto atentado à dignidade das trabalhadoras, e que inclusive já é alvo de investigação pelo Ministério Público do Trabalho, razão pela qual merece prestígio a bem lançada decisão de origem. Arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, I e XIII, art. 170, caput e III), da Lex Fundamentalis, e 373-A da CLT. RO 00592-2008-086-02-00-0. Recorrentes: Andreia Gisele Dalalio e Acument Brasil Sistemas de Fixação S/A. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 17 de novembro de 2009. Disponível em: < www.trt2.jus.br >. Acesso em: 20 de maio de 2010.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A MULHER. Retrato das desigualdades de gênero e raça: análise preliminar dos dados. 3.ed. Brasília, setembro de 2008. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/destaque/Pesquisa_Retrato_das_Desigualdades.pdf >. Acesso em: 15 de agosto de 2009.

SÉGUIN, Maria Marta. Trabalhadora por direito. In: SÉGUIN, Elida. O direito da mulher. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.

SIMÓN, Sandra Lia. A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. São Paulo: LTr, 2007.

SIMÓN, Sandra Lia. O Ministério Público do trabalho e a proteção do trabalho da mulher. In: ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia (orgs.). Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007.

SOUZA, Jessé. Modernização periférica e naturalização da desigualdade: o caso brasileiro. In: SCALON, Celi (org.). Imagens da desigualdade. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ/UCAM, 2004.

TORRES, Anita Maria Meinberg Percin. A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

VALENZUELA, María Elena. Igualdade de Oportunidades e Discriminação de Raça e Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil. In: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. São Paulo: OIT-Ministério do Trabalho, 1999.

VIANA, Márcio Túlio. Os dois modos de discriminar e o futuro do direito do trabalho. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.

YANNOULAS, Sílvia Cristina. Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. Disponível em: <<http://www.cfemea.org.br/pdf/DossiePPRGMT.pdf>>. Acesso em: 26 de julho de 2009.