



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

ALLYSON FORTUNATO DE ABRANTES

AS CONQUISTAS E OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO: EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS
FUNDAMENTAIS SOCIAIS

SOUSA - PB
2009

ALLYSON FORTUNATO DE ABRANTES

AS CONQUISTAS E OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO: EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS
FUNDAMENTAIS SOCIAIS

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Me. Jonábio Barbosa dos Santos.

SOUSA - PB
2009

Allyson Fortunato de Abrantes

**AS CONQUISTAS E OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS
SOCIAIS**

Trabalho de Conclusão apresentado ao
Curso de Ciências Jurídicas Sociais, da
Universidade Federal de Campina
Grande, em cumprimento dos requisitos
necessários para obtenção do título de
Bacharel em Ciência Jurídicas e Sociais.

Aprovado em de de 2009.

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Jonabio Barbosa dos Santos
(Orientador)

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Dedico este trabalho aos meus pais Francisco Fortunato de Sousa e Maria Aldevan Abrantes Fortunato, pelos ensinamentos desde a mais tenra idade acerca do respeito a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental a ser seguido em qualquer circunstância.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela vida;

À minha família, pela grandiosidade e dignidade dos seus atos e carinho, pessoas pelas quais não seria quem sou e as lições que passo adiante;

Ao meu professor orientador, pela paciência e afincamento no debate e nas discussões de idéias, ajudando sempre a aprimorar os meus conhecimentos;

Aos meus colegas do curso de direito, em especial aos amigos de Pau dos Ferros- RN, com os quais trilhei importantes caminhos pela luta pela concretização diuturna do Estado democrático de direito;

À querida esposa Morgana Sales da C. Santos Abrantes, pelo carinho fraterno e apoio incondicional.

“O pior mal já está feito quando se tem pobres para defender e ricos para conter. É apenas sobre a mediocridade que a força das leis se exerce completamente: eles são igualmente impotentes contra os tesouros do rico e contra a miséria do pobre; o primeiro as engana, o segundo lhes escapa. Um rompe a rede, o outro passa através dela.”

(Rosseau, in Discurs sur l'Economie
Politique)

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo promover uma importante reflexão acerca da situação da mulher no âmbito de sua inserção no mercado de trabalho, sob o enfoque das relações do gênero, bem como dos direitos humanos. Ao mesmo tempo, intenta-se investigar a existência de agressão aos seus direitos fundamentais diante do princípio constitucional da igualdade. Neste contexto, importa observar a existência de uma desigual proporção de oportunidades de ascensão profissional entre homens e mulheres no Brasil e no mundo, oportunidade que leva ao estudo dos direitos relacionados à mulher, à conta da necessidade de discussão sobre o princípio constitucional da igualdade. Assim, a bibliografia utilizada foi a partir do manejo de revistas especializadas, doutrinas do direito constitucional e do direito do trabalho, sites da *Internet*, entre outros. Ademais, com o estudo em face de obras especializadas, seja de doutrinadores, foi possível avaliar os dados a fim de que a Academia se posicione a respeito de dados questionáveis, haja vista a freqüente violação aos direitos da pessoa humana. Evidenciam-se como plausíveis as medidas de políticas includentes e responsivas que são tomadas por partes de entidades não-governamentais - indicadas ao longo deste trabalho. Não se deve esquecer também que o Poder Público não pode esquivar-se de suas atribuições a fim que combata diuturnamente as violações de direitos humanos. Portanto, conclui-se que o histórico de algumas conquistas da mulher por direitos e garantias confunde-se com a própria identidade dos direitos humanos nos Estados ocidentais democráticos, em particular, pelo realce diante do princípio constitucional da igualdade.

Palavras-chave: Direitos da mulher. Direitos humanos. Estado brasileiro.

ABSTRACT

The boon I work does have the end churn a important reflection he nears from the state of affairs from the chick in the sphere of your insertion in the market as of I work , under the he hangs of the acquaintanceship from the gênero , as well as of the human rights. At the same moment, integrates - in case that investigate the existence as of aggression at your fundamental rights foremost from scratch constitucional from the equality. In this context , he imports look at the existence from a unequal Average as of chances as of accession occupational amidst both men and women at the Brazil and in the world , advisability than it is to takes to the I study of the rights appurtenant at the chick , at the account from the must as of argument above the base constitucional from the equality. As soon , the bibliography used it was the break from the manner as of magazines specialized , doctrines from the straight constitucional and from the straight of the work , SiteMill of the Internet , among others. With the I study in light of jobs specialized , he may be as of doutrinadores , he went feasible access the data in order that the academia in case that positioned as to Data problematic , he may get eyesight the one freqüente infringement to the rights human person's. Evidenciam - in case that as a plausible the measures as of policies includentes and responsivas than it is to they are connectors by parties as of entities did not - governmental flag to the long of this I work. It is not because forget as well than it is to the gripe Audiencia can't esquivar - in case that as of your allocations for the purpose of than it is to battle the infringements as of human rights. Hereof , completes - in case that than it is to the one historic as of a few conquest from the chick By rights and assurances he confuses - in case that with the custom identity of the human rights at the Estates occidental democratic , especially , by the emphasis foremost from scratch constitucional from the equality.

Key-words: Rights from the chick. Human rights. Been Brazilian.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
CAPÍTULO 1 NOTAS SOBRE O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE: ESTADO SOCIAL E DIREITOS DA MULHER NO BRASIL.....	12
CAPÍTULO 2 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE A MULHER O SEU DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL.....	18
CAPÍTULO 3 OS DIREITOS HUMANOS E OS DIREITOS DA MULHER.....	23
CAPÍTULO 4 PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO....	28
CAPÍTULO 5 A CONDENAÇÃO POR SER MULHER: DISCRIMINAÇÃO NA DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS x MULHERES.....	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERENCIAS.....	38
ANEXO	40
Dados da pesquisa	

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem por objetivo promover uma importante reflexão acerca da situação da mulher no âmbito de sua inserção no mercado de trabalho, sob o enfoque das relações do gênero e sob o enfoque dos direitos humanos. Ao mesmo tempo, intenta-se investigar a existência de agressão aos seus direitos fundamentais.

Essencial para Academia é o estudo acerca da evolução do trabalho da mulher no Brasil, verificando se ocorreu no Brasil as transformações referentes a este assunto.

Todavia, utilizamos de dados estatísticos ofertados por estudiosos em trabalho da mulher, bem como dos direitos sociais do trabalhador. Parte-se, pois, do ideal de perceber no transcorrer da história e das estatísticas, o grande salto que a mulher vem demonstrando na batalha pelo reconhecimento dos direitos fundamentais sociais.

Neste contexto, importa observar a existência de uma desigual proporção de oportunidades de ascensão profissional entre homens e mulheres no Brasil e no mundo, oportunidade que leva ao estudo dos direitos relacionados à mulher, à conta da necessidade de discussão sobre o princípio constitucional da igualdade.

A problemática, pois, é situada nas relações de gênero e na busca incessante pela efetivação dos direitos da pessoa humana, em especial do princípio constitucional da igualdade.

Ademais, o fato de ser cidadão e jurista comprometido com os valores da democracia e da dignidade da pessoa humana, faz participar do grupo que vivencia esta situação de sistemática desigualdade motivou a elaboração deste estudo que busca tratar de fatores pertinentes à problemática do gênero, tais como as relações sociais, o poder e a discriminação.

O método utilizado¹ para o desenvolvimento do trabalho foi o estudo

¹ A pesquisa a ser desenvolvida neste estudo tem conteúdo descritivo, em que o objetivo primordial é a descrição das características da discriminação da mulher no mercado de trabalho, determinada população ou fenômeno, dedicando-se a uma pesquisa da literatura existente sobre o mercado de trabalho, tais como: de Katy Maia (2002), José Pastore (2000), entre outros. Para tanto, adota-se a sistemática normalmente empregada nos trabalhos de revisão de literatura, orientado por uma análise, leituras e a sua organização a partir do eixo básico da diferenciação da mulher e o homem, pois se trata de uma literatura muito rica.

bibliográfico da literatura existente sobre o gênero e de trabalho feminino, por intermédio do manejo do método histórico-jurídico, além da análise de dados secundários de pesquisas já realizadas por pesquisadores e institutos que serviram para ilustrar o assunto em questão.

Assim, a bibliografia utilizada foi a partir do manejo de revistas especializadas, doutrinas do direito constitucional e do direito do trabalho, sites da *Internet*, entre outros. Ademais, com o estudo em face de obras especializadas, seja de doutrinadores, foi possível avaliar os dados a fim de que a Academia se posicione a respeito de dados questionáveis, haja vista a freqüente violação aos direitos da pessoa humana.

Por compreender que as relações de gênero estão presentes em todos os fenômenos sociais relevantes no contexto que propomos, é que decidi agregar ao estudo, a partir do enfoque especial nos direitos fundamentais da pessoa humana.

A partir da observação de que o mundo do trabalho feminino sobre influência de uma divisão sexual do trabalho puramente cultural e que as condições das mulheres no campo do trabalho ainda são insatisfatórias, embora estejamos numa época de comunicações instantâneas e de mercado globalizado, procuramos analisar suas razões.

Este é um problema que dá margem a discussões sobre a questão da mulher, abordados neste trabalho, trazendo definições e uma análise da questão mulher na política vinculada às relações de gênero e de poder.

É verificado diuturnamente o processo de globalização da economia, por um lado, o que intensificou a participação da mulher no mercado de trabalho; por outro aspecto, não tem conseguido alterar as relações de poder, tanto no trabalho como na sociedade em geral.

Por isso, a globalização - em determinada medida - tem até agravado a situação de subordinação da mulher, mediante a dupla jornada o que se reflete na administração de uma renda familiar insuficiente.

A relevância deste estudo faculta a consolidação de temas condizentes com os direitos da pessoa humana, com especial foco no direito do trabalho, onde foram árduas conquistas para efetivação e positivação no ordenamento jurídico brasileiro.

Desta forma, é indubitável o aprofundamento das questões envolvidas ao trabalho da mulher, posto que com a referenciada mundialização da economia, bem como a desenfreada corrida do capitalismo por maiores lucros, a mão-de-obra

passou a ser banalizada e, muitas vezes, sem o devido respeito às normas de dignidade da pessoa humana.

É pertinente o presente estudo porque, dado o tema se inferir aos direitos da pessoa humana, propicia a observação permanente para se fazer consolidar o Estado democrático de direito, no âmbito das relações internacional e nacional.

O pressuposto essencial deste parte, pois, do entendimento de que a mulher (e nem outro ser humano) não pode servir de objeto ou coisa porque dota de dignidade humana, reconhecida em todas as instâncias. O direito positivo tem a função de justiça social.

A justiça social é, entre outros, princípio fundamental do Estado democrático de direito e, pois, diz respeito à atividade permanente do próprio ente estatal por intermédio dos mecanismos e dos instrumentos postos para corrigir as desigualdades sociais.

CAPÍTULO 1 NOTAS SOBRE O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE: ESTADO SOCIAL E DIREITOS DA MULHER NO BRASIL

De início, antes de sobrelevar a discussão, é imprescindível que se esclareça o significado da terminologia enfocada. Dois são os motivos por que se opta por esse entendimento preliminar. Um é em razão da polissemia⁽¹⁾ da expressão "princípio", o outro, possivelmente o mais importante, é em virtude da condição elevada que assumem os princípios jurídicos para o conhecimento e aplicação do direito.

Em sentido amplo, atinente à significação do termo princípio, é de se lembrar a lição de Ivo Dantas salientando que "os princípios são categoria lógica e, tanto quanto possível, universal, muito embora não possamos esquecer que, antes de tudo, quando incorporados a um sistema jurídico-constitucional-positivo, refletem a própria estrutura ideológica dos Estados, como tal, representativa dos valores consagrados por uma sociedade". Logo após continua o ilustre autor: "por outro lado, se tanto o princípio quanto a norma consagrados nos textos constitucionais refletem um posicionamento ideológico (opção política frente a diversos valores) – repitamos – existe entre eles uma hierarquização".⁽²⁾

De acordo com Plácido e Silva "os princípios jurídicos, sem dúvida, significam os pontos básicos, que servem de ponto de partida ou de elementos vitais do próprio Direito. Indicam o alicerce do Direito. E, nesta acepção, não se compreendem somente os fundamentos jurídicos, legalmente instituídos, mas todo axioma jurídico derivado da cultura, jurídica universal. Compreendem, pois, os fundamentos da Ciência Jurídica, onde se firmaram as normas originárias ou as leis científicas do Direito, que traçam as noções em que se estrutura o próprio Direito. Assim nem sempre os princípios se inscrevem nas leis. Mas, porque servem de base ao Direito, são tidos como preceitos fundamentais para a prática do Direito e proteção aos direitos".⁽³⁾

Para Miguel Reale "princípios são, pois, verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos a dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas proposições que, apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários".

Os estudiosos da Ciência Jurídica não prescindem dos princípios enquanto força normativa e de cogência, vale dizer, são normas jurídicas vinculantes. Ademais, a maior parte da doutrina assenta que as normas jurídicas compreendem os princípios e as regras, ou seja, como espécie de gênero das normas jurídicas.

Os princípios na linguagem vulgar estão indissociavelmente ligados à idéia de começo ao tempo que no âmbito jurídico são verdades fundantes do seu sistema. Incontestável, pois, a importância dos princípios hodiernamente por condicionar harmonia do sistema jurídico.

Porém, quando da violação de um princípio, segundo a preleção do administrativista Celso Antonio Bandeira de Mello (1995, p. 230), configura-se como a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade e afronta contra todo um sistema de normas.

Admitindo-se aqui uma colisão de princípios concilia-se, então, na lição de Willis Santiago Guerra Filho (1984, p.58), os princípios democráticos e da igualdade mediante o princípio da proporcionalidade, conforme o qual deve-se estabelecer "uma correspondência entre o fim a ser alcançado por uma disposição normativa e o meio empregado a qual deve ser juridicamente a melhor possível".

Surge, destarte, o problema quando acerca dessa tarefa de reequilíbrio substancial, a qual não deve criar desequilíbrios privilegiados a pretexto de remover desigualdades. Cumpre, nessa quadra, haver racionalidade nas discrepâncias - certa consistência entre a discriminação e os fins que se visam atingir.

A inquietação acerca do fracionamento da igualdade formal e seus reflexos no ordenamento infraconstitucional tem a visualização doutrinária de Ferreira Filho (1998) no sentido que:

A politização da lei abala o princípio de igualdade (...) Este, se, no Estado de Bem-Estar, aparentemente redobra de prestígio, no fundo se desvaloriza. Com efeito, no desiderato oficialmente declarado de estabelecer uma igualdade 'real' entre os homens e grupos, num tratamento diferenciado — em razão de suas condições peculiares, multiplicam-se as distinções (...) Por outro lado, esse direito 'igualizador' não raro se torna um direito de privilegiamento. Sim, porque a razão justificadora da distinção não é freqüentemente uma diferença real, ou a diferenciação não obedece à relação entre meio e fim que a poderia justificar. Costuma ser ditada, ou deformada, em decorrência de cogitações exclusivamente políticas (...).

A operacionalização da aplicação do direito ou princípio tem como pressuposto a consideração do binômio elemento discriminar-finalidade da norma.

Assim, estabelecida a finalidade a ser alcançada, necessariamente prestigiada pela ordem jurídica, o elemento de discriminação previsto na norma deve aquele que permite o atingimento do fim pretendido.

Portanto, a igualdade não afasta por completo as discriminações. São banidas da ordem jurídica tão-somente aquelas em que o elemento discriminador não serve ou viabiliza a finalidade jurídica consagrada.

Os princípios constituem-se em normas mestras para todo ramo do direito, influenciando tanto em sua formação como em sua aplicação. No Direito do Processual Civil, portanto, os princípios estão presentes naqueles dois instantes, em sua formação e na aplicação de suas normas.

Dentre os princípios do ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da isonomia advém da garantia constitucional da qual goza todo cidadão que é a igualdade de tratamento de todos perante a lei. O *caput* do art. 5º da Constituição Federal de 1988 (CF/88) menciona que:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do seu direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (grifo nosso)

Nesse aspecto, a própria CF/88 criou instrumentos que visam assegurar a igualdade das pessoas perante a lei, conforme se pode constar dos seus incisos.

Repita-se, no que diz respeito ao ponto que desperta maior interesse na Academia, pode-se dizer que é o princípio da igualdade, insculpido no *caput* do artigo 5º da CF, é que deriva o princípio da igualdade das partes no processo, demonstrando, assim, a sua importância dentro do ordenamento jurídico.

De especial interesse, pois, para o Direito é a distinção da igualdade perante a norma e na norma (preceito). No primeiro caso, tem-se tratamento igual se o paradigma é resguardado, imparcialmente, pelo aplicador (quer dizer, a própria norma é o parâmetro de igualdade, efetivamente atuado). O segundo é mais problemático: será possível determinar se uma norma é, em si, igualitária.

Assinala parte da doutrina que as diversas Cartas Constitucionais apropriam-se da idéia de igualdade absoluta ao garantir certos direitos fundamentais (como a vida, liberdade, segurança, entre outros).

Diante disto, preconizam a chamada igualdade formal, que consiste numa

combinação do que chamamos de igualdade perante a lei com a vedação expressa de certas discriminações (pelo sexo, origem, cor, crença entre outras).

Todavia, vê-se diante da aporia de que legislar significa discriminar ou produzir recortes na realidade, atribuindo a cada setor um tratamento específico. Daí surge certa atitude de desconfiança com as leis que provejam casos particulares.

Origina-se aqui a pretensão do Estado em formular políticas de resultado igualitário, o que põe em questão todos os tópicos discutidos pela ciência do direito. Notadamente, ao se aceitar a idéia de bem-comum como o conjunto de condições necessárias ao pleno desenvolvimento da personalidade humana, adveio a questão social e o senso de igualdade substancial.

Ocorre que, a ênfase neste sentido, acompanhada da concepção da lei como instrumento do Estado do Bem-Estar, exponencia as distinções e coloca-se em tensão dialética com a própria igualdade formal. Por sua vez, Paulo Bonavides (1992, p. 304) acrescenta que:

O Estado social é (...) Estado produtor de igualdade fática. Trata-se de um conceito que deve iluminar sempre toda a hermenêutica constitucional, em se tratando de estabelecer equivalência de direitos (...) A isonomia fática é o grau mais alto e talvez mais justo e refinado a que pode subir o princípio da igualdade numa estrutura normativa de Direito positivo.

Obviamente, o princípio será frustrado se o juiz for exageradamente sensível às circunstâncias da causa particular, por isto que a equidade vê-se em contradição com o ideal de segurança jurídica. Cumpre haver, todavia, racionalidade nas discrepâncias - certa consistência entre a discriminação e os fins que se visam lograr.

A relação de trabalho, em particular, não pode ser uma peculiar forma de ambiente caracterizada pela angústia e pela eterna opressão para o homem, haja vista a exploração constante nesse ambiente. Para tanto, as relações de trabalho, em se tratando da mulher, devem essencialmente ser uma oportunidade de fortalecimento e expansão da dignidade da pessoa humana.

Não merece guarida, portanto, a tradição da política liberal fundada na premissa de que o particular tem ampla liberdade perante sua propriedade dos meios de produção, chegando ao cúmulo de explorar o trabalhador em detrimento da ordem jurídica constitucional do seu Estado.

É certo que os direitos sociais são de segunda geração (dimensão) foram

conquistados mediante muito suor e sangue dos povos e a luta pela afirmação ou concreção é necessária para fazer valer os preceitos e princípios constitucionais em favor da dignidade de todos, a partir de um equilíbrio almejado pela justiça social.

Neste contexto, no estágio atual de mudanças sociais e crise do Estado na distribuição de renda, afirma-se que os direitos sociais dos trabalhadores não de ser mantidos a todo custo.

Destarte, flexibilização e outros pontos referentes a legislação social, são temas constantes com o fito de discutir os direitos e garantias postas para manter ou não a dignidade da pessoa humana.

É que a releitura de muitos conceitos, dada a empreendida sobre os direitos fundamentais por intermédio do constitucionalismo dos Estados democráticos, provoca um olhar em prol dos direitos da mulher principalmente no âmbito das relações de trabalho ou emprego.

Prova disso é que o trabalho constitui em ferramenta fundamental para conferir dignidade maior à pessoa humana e a mulher, logicamente, não pode ser alijada dessa verdade.

Em outros termos, as relações de trabalho constroem, de certa forma, um ambiente no qual a afronta aos direitos da pessoa humana é freqüente e cruel, quais sejam: a exploração do trabalho escravo e infantil, condições precárias de trabalho, salários módicos, práticas de assédio moral e sexual, entre outros (vide CECATO, 2005)².

Nesse diapasão, é o desemprego também que se configura como um atentado gritante à dignidade humana. Desse modo, haja vista a ausência de trabalho, como já aduzido pertinentemente por Maria Áurea Baroni Cecato (2005, p. 179), não se pode falar, portanto, em dignidade humana.

Portanto, a visão da doutrina e da lei voltam-se ao necessário resgate em prol do bem comum, se bem que a lei positiva não conferiu total solução aos problemas sociais mais complexos na nossa sociedade de massas.

Deve-se aqui chamar atenção para o fato de que a imprensa e os movimentos sociais exercem papel importante no sentido de fazer valer enunciados legais.

Demais disso, podemos ver que a mídia, no mister de informar e denunciar fatos e atos diversos, tem sua face positiva na intuito de melhor posicionar-se frente

² Considerações acerca da dignidade do trabalhado ante os reflexos da automatização. In: Verba Júris: Anuário de Pós-graduação em direito do CCJ/UFPB. v. IV, n.4.

às questões também de violência de gênero.

Ora, a mulher tem acompanhado as transformações atuais do mercado de trabalho e não quer mais ter seus espaços reduzidos, diante de tantos direitos e garantias de direitos humanos proclamados em nível nacional e internacional.

CAPÍTULO 2 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE A MULHER O SEU DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

A partir da década de 70, formam-se os primeiros movimentos de mulheres, principalmente em São Paulo, provindas da periferia, através das comunidades da Igreja Católica, reivindicando ao Estado o atendimento das necessidades básicas como creches, melhores salários, reclamam do custo de vida e unem-se contra a carestia. A necessidade das creches era apontada como um dos principais problemas, pois as mulheres precisavam trabalhar fora, para ajudar nas despesas domésticas.

Na década de 80, grupos feministas espalham-se pelos principais centros urbanos do país, através desses movimentos sociais que se constituem no interior da sociedade civil, que a mulher aparece enquanto sujeito.

Durante os anos 70 e 80, os movimentos de mulheres apontaram a participação das mulheres em vários setores da vida pública, lutando pelos seus direitos e necessidades através de manifestações, denunciando as desigualdades sociais imputadas às relações de gênero.

A partir dos anos 90, houve uma dispersão dos movimentos feministas e 28 uma flagrante institucionalização. Algumas dessas mudanças podem ser identificadas no rápido crescimento das Organizações Não Governamentais (ONGs) feministas (SILVA, 1996).

A crise econômica e o desemprego podem ser apontados como fatores de desmobilização. O país parece enfrentar um processo de descrença que impede grandes mobilizações populares. Mas, embora, a presença feminina seja ativa no mercado de trabalho, as relações sociais ainda são marcadas por relações de gênero. Trabalhadores e trabalhadoras são inseridos no mercado de trabalho marcado por desigualdades atribuídas ao sexo.

A diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função é cada vez maior no país. Em pesquisa realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em 1996, constatou-se que as mulheres estão recebendo em média dois terços do salário do homem em todos os setores da economia (SILVA, 1996).

Historicamente, as mulheres sempre foram colocadas em segundo plano, vivendo à sombra dos homens, dependendo deles, sem autonomia para tomada de

decisões, se quer tinham direito de votar. Com o tempo muita coisa mudou em favor das mulheres. Um elemento importante nessa tomada de consciência é o acesso a documentos pessoais indispensáveis ao convívio em sociedade.

Com a Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Segundo Pinto Martins (Direito do Trabalho-14.^a edição), os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitaram salários inferiores aos dos homens, contudo, faziam os mesmos serviços que estes, sujeitando-se inclusive a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas diárias, com salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais a saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, tudo isso para assegurar o emprego.

Baseados nesta realidade, começaram a surgir legislações protecionistas em favor da mulher, como na Inglaterra. No âmbito da OIT, foram editadas muitas convenções e recomendações sobre o tema.

No Brasil, a primeira norma que tratou do trabalho da mulher foi o Decreto n.º 21.417-A, de 17-05-1932. Muitas outras vieram através de Leis, Emendas Constitucionais, Decretos. Contudo, a Constituição Federal de 1988 veio assegurar vários direitos que beneficiam a mulher, como exemplo, a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, quando, segundo Pinto Martins, antes era apenas de 84 dias.

Passou a haver uma proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, conforme fossem determinadas em lei. Ainda no livro de Pinto Martins, vemos que foi proibida a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo.

O Art. 5.º, I da CF-1988, assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre ambos. Prevê ainda a CF-1988, a garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que nunca havia sido previsto em âmbito constitucional ou legal, apenas em normas coletivas de certas categorias.

A duração do trabalho da mulher é igual à de qualquer outro trabalhador: de 8 horas diárias e 44 horas semanais, nos termos do inciso XIII do art. 7.º da Constituição. Com relação ao trabalho noturno, é permitido em qualquer local, devendo-se observar as determinações do art. 73 da CLT quanto ao adicional

noturno de 20% sobre a hora diurna.

Os períodos de descanso quanto ao homem e à mulher são aproximadamente iguais. Entre duas jornadas de trabalho, deve haver um intervalo de 11 horas, no mínimo, destinado ao repouso.

Muitos foram os benefícios da evolução do trabalho da mulher. Podemos citar que, uma pessoa que sai para trabalhar nas empresas, tem a oportunidade de aprender a conversar, pensar sobre o que fala e o que os outros falam, a opinar sobre diversos assuntos, a avaliar o que os outros falam, a tomar decisões, a participar, a ter esperança, discernir sobre o que está certo ou errado no trabalho.

Com o ingresso no mercado de trabalho, muitas mulheres vivenciaram pontos positivos e negativos. O espírito machista que muitas vezes impera nos homens, faz com que alguns deles não aceitem mulher trabalhando, chegando a pronunciar a frase “mulher minha só trabalha em casa”. Devido a isso, muitos casais separaram-se, passando a aumentar o número de famílias dirigidas pela mulher.

Com relação a proteção à maternidade, no trabalho da mulher, consoante observação de Pinto Martins (2001), o empregador, antes, era quem pagava o período em que a gestante ficava afastada para dar à luz. Atualmente, o salário-maternidade da empregada será pago diretamente pelo INSS e não pelo empregador. O mesmo ocorre com o salário-maternidade da segurada especial.

Durante a licença, a gestante terá direito a seu salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos últimos seis meses de trabalho. O salário maternidade da trabalhadora avulsa, consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral e será pago pelo INSS.

Se por ventura houver um aborto não criminoso, claro, comprovado por atestado médico, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, podendo retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, contudo, se for comprovado o aborto criminoso, não receberá direito algum.

O professor Rodolfo Holfman, em seu estudo sobre a participação da mulher no mercado de trabalho, fala que essa participação na atividade econômica continuou a ocorrer nas últimas duas décadas, a despeito do contexto econômico pouco favorável para a inserção no mercado de trabalho, que atingiu a população em idade ativa em geral. De fato, entre 1981 e 2002, a taxa de atividade feminina elevou-se de 32,9 para 46,6%, ou seja, um acréscimo de 13,6 pontos percentuais em 21 anos.

Ainda segundo o professor Rodolfo Holfman, de 1981 a 2002, o número de médio pessoas por domicílio, foi diminuído gradativamente, passando de 4,57 para 3,59. No mesmo período, aumentou a proporção de domicílios com mulher que trabalha, que passou de 35 para 46,95, ou seja, um aumento de 11,6 pontos percentuais em 21 anos.

Tendo por base estas e outras pesquisas, podemos concluir que estão acontecendo grandes e importantes alterações na estrutura familiar brasileira, com conseqüências sobre o número de domicílios, fenômeno que acompanhou a crescente participação da mulher na atividade econômica e a elevação na proporção de domicílios com mulher que trabalha.

É importante salientar que entre 1981 e 2002, período da pesquisa do professor Rodolfo Holfman, a proporção da renda do trabalho do homem na renda domiciliar, diminuiu de 69,6 para 53,65%, queda bastante acentuada com a verificada com a proporção de domicílios que tem homem que trabalha, graças a redução da diferença entre rendimentos individuais de mulheres e homens, citando também Rodolfo Holfman, o crescimento do rendimento das aposentadorias e pensões.

O trabalho do professor Rodolfo Holfman, ao final referenciado, constatou que nas duas últimas décadas continuou a aumentar a participação da mulher na atividade econômica, e essa ampliação foi acompanhada por um envelhecimento da população feminina ocupada. Ocorreram alterações na composição do rendimento domiciliar, diminuindo a participação dos rendimentos do trabalho do homem e aumentando, em contrapartida, a participação da renda do trabalho da mulher e das aposentadorias e pensões.

Camargo e Serrano (1983) utilizaram dados da RAIS de 1976 para avaliar a discriminação por gênero na indústria, relacionada com a escolaridade, tamanho do estabelecimento, intensidade de capital no setor e proporção de trabalhadores em cargos administrativos e concluíram que existe discriminação salarial por homens e mulheres.

Mesmo após esse intenso e árduo processo de luta, no decorrer da história, em uma sociedade tradicionalmente dominada pelos homens, as mulheres foram conquistando algumas condições de igualdade como a conquista do direito ao voto em 1934, em que as mulheres foram permitidas a comparecerem às urnas como eleitoras e como candidatas, e outros tipos de discriminação de diversas ordens.

Assim mesmo depois dos inegáveis avanços da Constituição de 1988, as mulheres ainda se defrontam com o preconceito, seu maior adversário arraigado principalmente nos costumes.

O assalariamento que foi um dos principais motivos de luta pelas mulheres continua sendo uma luta atual, luta essa em que é medida forças com os homens, não por meio da brutalidade ou violência, mas sim, pelo desempenho e dedicação no trabalho, pois as mulheres também estão em busca de uma realização profissional, que foi conquistada por poucas pioneiras que abriram os caminhos e os olhos, mostrando que as mulheres devem deixar a submissão de lado e buscar seus ideais normalmente, em um ciclo normal da vida, como na vida dos homens.

Assim, os preceitos e princípios - evidenciados a partir do constitucionalismo nos Estados ocidentais, apontaram uma nova de ver a cidadania e as próprias funções do direito positivo no intuito de satisfazer os ideais sustentadores do Estado Social – aquele ente tido paternalista.

Dessa maneira, os poderes constitucionais apresentam suas facetas curiais para cumprirem suas competências e atribuições pela previsão do direito positivado e assim em se preocupando inafastavelmente com a consolidação dos direitos humanos e a concretização de eficientes políticas.

CAPÍTULO 3 OS DIREITOS HUMANOS E OS DIREITOS DA MULHER

Os direitos da mulher passam, pois, pelo reconhecimento e fortalecimento dos direitos da pessoa humana sob a ótica do direito positivado. Daí, sobre as dimensões (gerações) dos direitos humanos cabe expor as seguintes considerações:

- Os direitos ditos de 1ª geração – têm o plano de fundo histórico na Revolução Francesa, destarte, são aqueles direitos que valorizam o cidadão singularmente considerado. Em outras palavras, estes direitos estão relacionados com a liberdade dos indivíduos (direito à vida, à liberdade, à propriedade, dentre outros);
- Os direitos ditos de 2ª geração – são aqueles direitos da igualdade; incluem-se os direitos econômicos, sociais, coletivos, portanto, estão ligados a coletividade. Ganharam realce no período pós-guerra, oriundos de um processo histórico das constituições marxistas, principalmente (exemplifica-se o direito de associação, de manifestação e/ou manifestação cultural, direito ao lazer, direito à previdência social, dentre outros);
- Os direitos ditos de 3ª geração – são relacionados ao direito de fraternidade, já que são dotados de essencial teor de humanismo e universalidade; não se destinam a proteção de indivíduo ou grupos sociais, mas do gênero humano. Surgem, pois, com a Carta da ONU (exemplos disso são os direitos difusos, quais sejam ao meio ambiente hígido, à comunicação, ao patrimônio comum da humanidade, dentre outros);
- Há, ainda, os direitos ditos de 4ª geração – que para o professor cearense Paulo Bonavides - são direitos de que dependem a concretização de uma sociedade plural; já que exercem os meios à concretização dos direitos das outras dimensões. Exemplos: direito à democracia, direito à informação, a paz mundial, ao desarmamento, a biodiversidade, ao acesso ao *habeas data*, entre outros.

Em outras palavras, referenciando-se às gerações de direitos humanos, pois, há de explicar que a primeira etapa ou dimensão referem-se aos direitos civis e políticos (ditas liberdades negativas); uma segunda geração (ou dimensão) ligam-se

aos conteúdos das liberdades positivas (tais quais os direitos sociais, econômicos, culturais); uma terceira geração ou dimensão de direitos humanos são, nesse contexto, ligada às questões que atingem um homem tomado em sociedade, em conjunto, como os relativos a paz, ao hígidez ambiental, ao desenvolvimento, entre tantos outros.³

As diversas gerações/dimensões de direitos humanos tendem a absorver de modo geral, portanto, a compreensão de que a mulher não deve ser alijada da sua condição de dignidade e isso é estabelecido em variados documentos legais, em todas as esferas – quer seja do ponto de vista do ordenamento jurídico pátrio, quer seja ainda do ordenamento jurídico internacional.

Os olhos da lei, para tanto, se imiscui dentro da concepção do cidadão e da cidadã no centro do ordenamento legal, mas sem que os mecanismos de garantia dos preceitos positivados sejam palpáveis dentro do aspecto de fazer valer os intentos que o espírito da lei se propõe.

Por isso, ainda segundo Moraes (2002, p. 69), também os direitos de liberdade (dito de primeira geração), por intermédio da necessária e íntima conexão com os ditos direitos prestacionais, demanda uma concretização positiva das condições necessárias e suficientes para a sua ampla usufruição. Destarte, a mulher ganha cada vez mais esse realce pelo próprio imperativo de respeito aos direitos humanos.

O que se percebe nesta seara é que muitos dos conteúdos básicos em muitos lugares sequer foi implementado ou muitos são sonogados e ao mesmo tempo precisamos dar conta de situações novas cada vez mais complexas, impondo-se ao jurista uma formação qualificada que lhe permita enfrentar competentemente os conflitos surgidos neste meio, sem esquecer o fundamental que são as estratégias próprias do Estado de Direito como Estado Democrático de Direito. (MORAIS, 2002, p. 63).

Piovesan (2007, p. 61) disserta a respeito dos direitos da pessoa humana e considera que “quanto a indivisibilidade dos direitos humanos, há de se enfatizar que a Carta de 1988 é a primeira Constituição que integra ao elenco dos direitos fundamentais os direitos sociais e econômicos, que as Cartas anteriores restavam pulverizados no capítulo pertinente à ordem econômica e social”.

Demais disso, Ingo Wolfgang Sarlet (2002, p.191) considera que:

os direitos fundamentais sociais, mais do que nunca, não constituem mero capricho, privilégio ou liberalidade, mas sim, premente necessidade, já que

³ Vide MORAIS. Cit. 60-61.

a sua supressão ou desconsideração fere de morte os mais elementares valores da vida e da dignidade da pessoa, em todas as suas manifestações. A eficácia (jurídica e social) do direito à moradia e dos direitos fundamentais sociais deverá, portanto, ser objeto de permanente e responsável otimização pelo Estado e pela sociedade, na medida em que levar a sério os direitos (e princípios) fundamentais correspondente, em última análise, a ter como objetivo a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, por sua vez, a mais sublime expressão da idéia de justiça, finaliza.

Importa, pois, a medida do reconhecimento da ordem jurídica no intuito de promover o bem comum, posto que "no âmbito de uma 'função protetiva' (e, portanto, defensiva) da dignidade – situa-se a noção de que a dignidade da pessoa humana constitui um dos critérios materiais para a aferição da incidência de uma proibição de retrocesso em matéria de direitos fundamentais, notadamente (mas não exclusivamente) na esfera dos direitos fundamentais sociais de cunho prestacional." (SARLET, 2007, p.124):

A idéia nuclear (...) é a de que eventuais medidas supressivas ou restritivas de prestações sociais implementadas (e, portanto, retrocessivas em matéria de conquistas sociais) pelo legislador haverá de ser considerada inconstitucional por violação do princípio da proibição de retrocesso, sem que com isso restar afetado o núcleo essencial legislativamente concretizado dos direitos fundamentais, especialmente e acima de tudo nas hipóteses em que resultar uma afetação da dignidade da pessoa humana (...) no sentido de um comprometimento das condições materiais indispensáveis para uma vida com dignidade, no contexto daquilo que tem sido batizado como mínimo existencial. (SARLET, 2007, p.125).

Flávia Piovesan (2007, p. 62-63), por sua vez, entende que

A ordem constitucional de 1988 acabou de alargar as tarefas do Estado, incorporando fins econômico-sociais positivamente vinculantes das instâncias de regulação jurídica. A política deixa de ser concebida como um domínio juridicamente livre e constitucionalmente desvinculado. Os domínios da política passam a sofrer limites, mas também imposições, por meio de um projeto material vinculativo. Surge verdadeira configuração normativa da atividade política (...) Considerando a universalidade dos direitos humanos, cláusula de proibição de retrocesso social, o valor da dignidade humana e demais princípios fundamentais da Carta de 1988, conclui-se que esta cláusula [pétrea] alcança os direitos sociais.

A inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo dos anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade profissional entre homens e mulheres (MAIA e LIRA, 2002).

Na teoria da discriminação no mercado de trabalho, observa-se um ou mais grupos em situação desfavorável a outro grupo considerado ideal ou padrão, levando em conta suas características não produtivas, como a cor da pele, a opção sexual, a religião, o sexo, a origem social, ou quase qualquer outra marca que se impõe aos indivíduos.

Considerando que há poucas informações sobre o mercado de trabalho em geral e mais especificamente sobre o mercado de trabalho feminino, ou seja, a questão de gênero é pouquíssima considerada neste país, que vem acompanhando a evolução de desenvolvimento nacional ao longo dos anos, com crescimento industrial, tecnológico e agrícola, e por possuir uma economia forte.

Essa informação da situação do trabalho feminino é importante para as políticas públicas ativas de qualificação e emprego, por exemplo, as autoridades públicas podem estar gastando recursos para qualificar o segmento que sofre discriminação, e a política do Estado deveria ter outro modelo. Seguindo Soares (2000), onde existem diferenças, existem indivíduos cujas vidas são prejudicadas por pertencerem a um ou outro grupo que foge a determinadas normas impostas.

Entretanto, verifica-se que existe diferença e, conseqüentemente, sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho, a fim de analisar a postura da lei postiva frente ao assunto.

Portanto, preciso é sempre abordar os aspectos pertinentes à inserção da mulher no mercado de trabalho, suas possibilidades de ascensão e colocação, bem como retratar os números da discriminação no Brasil, baseados em dados recentes, destacando os aspectos jurídicos vigentes e as discussões acerca de suas implicações.

Os preceitos e princípios evidenciados a partir do constitucionalismo nos Estados ocidentais apontaram uma nova de ver o homem e as próprias funções do direito positivo para satisfazer os ideais sustentadores do Estado Social – aquele ente tido paternalista.

Dessa maneira, os poderes constitucionais apresentam suas facetas importantes para cumprirem suas competências e atribuições pela previsão do direito positivado e assim em se preocupando inafastavelmente com a consolidação dos direitos humanos e a concretização de eficientes políticas de consolidação de direitos sociais.

O enfrentamento da discriminação sobre a mulher é fato que deve ser

diuturnamente rebatido a fim de que a paz social e a segurança jurídica seja verdade no nosso ordenamento jurídico.

Em outras palavras, busca-se o pleno respeito perante os direitos da pessoa humana (tanto pelos órgãos públicos, tanto pelos particulares), porque é uma exigência histórica o resgate da dignidade de grupos sociais etc, que foram (ainda continuam sendo, apesar das conquistas, objeto de preconceito e discriminação social).

CAPÍTULO 4 PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Uma das mais importantes transformações sociais ocorridas no Brasil, desde os anos 70, foi o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. (ARROIO e RÉGNIER, 2002). Em 1990, mais de dois terços (74%) da população ativa feminina estava concentrada no setor terciário, principalmente em algumas atividades, como serviços comunitários, serviços de educação, serviços de saúde e serviços domésticos, isso pode demonstrar as principais características da força de trabalho feminina que embora crescente seja proporcionalmente pequena e profissionalmente marginal, ou seja, é pequena em relação à participação dos homens e marginal por se tratar de atividades de média e baixa qualificação profissional. (In A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, 2004).

O Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (PNUD) elaborou dois índices para mensurar o avanço feminino na sociedade e no espaço de trabalho: o índice de desenvolvimento relacionado ao gênero (GDI) que considera a situação da mulher de acordo com os seguintes fatores: expectativa de vida ao nascer, 30 alfabetização, matrículas nos diversos níveis escolares e PIB *per capita*, e o índice de poder (empowerment – EM) de gênero, que examina a participação feminina em termos de: cargos conquistados no Congresso, número de administradoras e gerentes no total das empresas; trabalhadoras profissionais e técnicas e PIB *per capita*.

Em 1998, no primeiro índice o Brasil ocupa a 66ª. posição, bem atrás da Argentina (35), Uruguai (37) e México (50) e até de países islâmicos como a Malásia (57) e a Líbia (65). No índice EM, o Brasil não se posiciona melhor, ou seja, as mulheres representam mais de 40% da força de trabalho no país, porém em condições de trabalho mais precárias, baseadas em contratos temporários, tendo menor *status* social e demandando concentração no setor informal, conseqüentemente auferindo menor renda.

Mesmo estudando por um período de tempo mais longo, o diferencial de remuneração persiste elevado, em São Paulo, por exemplo, as mulheres recebem por hora 76% do rendimento obtido pelos homens e o desemprego feminino fica sempre acima do masculino. E quanto maior a escolaridade, maior a diferença salarial entre homens e mulheres na mesma ocupação. Esse padrão se repete em muitos países. Mas, para as mulheres brancas, esta diferença em relação aos

homens está caindo. Projeções indicam que daqui a 30 anos não haverá mais discriminação salarial contra elas (ARROIO e RÉGNIER, 2002).

Ainda, a Constituição de 1988 dedicou um longo capítulo à proteção dos direitos sociais, dentre eles os direitos trabalhistas, orientado por um modelo formal das relações empregatícias, não incorporando outras modalidades de organização do mercado de trabalho, ficando excluídos da proteção àqueles que exercem atividades no que se convencionou chamar de setor informal, que cresce cada dia mais em tamanho e quantidade (LAVINAS e BARSTED, 1996).

As mulheres trabalham mais do que os homens. O uso do tempo da mulher é muito diferente do homem. O tempo remunerado é maior entre os homens e o não remunerado é maior entre as mulheres. Dois terços do trabalho de casa são realizados pelas mulheres. A mulher gasta, em média, mais de 30 horas de trabalho por semana com os afazeres domésticos. O trabalho que mais consome tempo é o da limpeza da casa e a preparação da comida. Mesmo quando as mulheres trabalham fora, elas fazem a maior parte do serviço de casa. Em raros casos, há ajuda dos homens. Mas o tempo que eles alocam nas atividades profissionais e do lar tende a 34 ser o mesmo ao longo de toda a sua vida.

No caso da mulher isso é muito diferente, o tempo de trabalho da mulher flutua de maneira expressiva. Em certos ciclos da vida, o trabalho se torna extremamente intenso, isso ocorre quando se combinam os trabalhos fora de casa com os afazeres domésticos e o cuidado das crianças pequenas, ou seja, além das mulheres estarem inseridas no mercado de trabalho, elas continuam com todas as responsabilidades do lar e dos filhos (PASTORE, 2000).

CAPÍTULO 5 A CONDENAÇÃO POR SER MULHER: A DISCRIMINAÇÃO DIANTE DA DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS X MULHERES

No Brasil, de cada 10 cargos executivos existentes nas grandes empresas, apenas um é ocupado por mulheres. No nível de gerência, dois cargos são das mulheres e oito dos homens. Nas chefias, as mulheres são três e os homens, sete. As mulheres também estão em menor número no chão das fábricas e nos cargos funcionais e administrativos: 3,5 contra 6,5.

Os dados foram coletados pela pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil*, realizada pelo Instituto Ethos em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e a Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP). A pesquisa foi conduzida pelo IBOPE entre julho e setembro de 2003.

Porque os homens têm prioridade sobre as mulheres, e a maioria das empresas faz discriminação de gênero. A pesquisa do Instituto Ethos reafirma essa constatação e mostra que o Brasil entrou no século 21 sem dar às mulheres os mesmos direitos concedidos aos homens. Estudos realizados pelo Observatório Social em 23 multinacionais no Brasil (disponíveis no site de *internet* www.observatoriosocial.org.br) confirmam que praticamente todas apresentam, em maior ou menor grau, algum problema ligado à discriminação de gênero.

Por oportuno, cabe destacar que diversas pesquisas não puderam ir a fundo devido à recusa das empresas em fornecer dados. Foi o caso, por exemplo, da rede de supermercados Wal-Mart.

Os homens ocupam 90% dos cargos executivos nas grandes empresas brasileiras. Com um detalhe: é brancos, o que também demonstra a discriminação racial. Tanto as pesquisas do Observatório Social quanto o estudo conduzido pelo IBOPE constatam que a presença de mulheres e negros é bem reduzida se comparada à participação desses grupos na população economicamente ativa.

Segundo as pesquisadoras, um dos espaços mais importantes para a conquista de garantias ao trabalho da mulher, sem discriminação de gênero, é a negociação coletiva de trabalho. "É preciso aumentar a negociação de garantias relativas à equidade de gênero", afirmam as pesquisadoras. As mulheres brasileiras conquistaram espaços importantes após a promulgação da Constituição de 1988,

principalmente no que diz respeito às políticas públicas.

Em relação ao trabalho, contudo, os avanços esbarram no preconceito, na discriminação e no machismo que impera nas grandes empresas. A maioria delas, inclusive, tem um discurso muito bem fundamentado sobre práticas de responsabilidade social.

O desafio é transformar as metas em ações reais. Nesse caso, como aponta o presidente do Observatório Social Kjeld Jakobsen, é preciso buscar uma maior convergência entre a agenda sindical e as empresas socialmente responsáveis no campo da discriminação de gênero e raça, de maneira que seja cumprido o que a OIT escreveu há meio século.

A diferença salarial entre os homens e mulheres no setor formal é maior do que no setor informal, em razão de algumas variáveis, por exemplo, a grande dispersão salarial no setor formal, ou seja, há muitos indivíduos que ganham pouco e há também indivíduos que têm altos salários, sendo que a participação feminina nesse último caso é menor.

No setor informal a dispersão salarial é menor e, além disso, a participação feminina é maior em relação ao homem, dessa forma, contribuindo para que a diferença salarial seja menor. A frequência feminina é maior que a masculina nas faixas salariais menores nos setores formais e informais, mesmo se mostrando a mulher ser mais instruída e possuir elevado grau de escolaridade, em relação ao homem.

A jornada de trabalho feminina se mostrou ser inferior à masculina, desconsiderando o fato de a mulher ter que desempenhar dupla função de trabalho profissional e as atividades do lar 57 (trabalho & casa). Outra constatação, é que a mulher apresentou salários mais elevados, nas faixas etárias até 18 anos, isto pode ser atribuído à valorização da beleza e da juventude feminina no Brasil, ou seja, há um padrão estético valorizado pela sociedade contemporânea ocidental.

Foi possível verificar que os salários são maiores no setor formal e nesse setor a diferença salarial é maior até porque a mulher possui menor experiência para concorrer em relação ao homem, e não participa dos altos salários que o setor formal oferece. As mulheres de certa forma estão protegidas pelas políticas sociais, e a discriminação formal é existente, mas em dimensão inferior ao informal.

Com relação ao setor informal pode-se observar que os salários são muito baixos, mas a mulher possui todas as características produtivas em maior

quantidade do que os homens, no entanto, foi verificado que os atributos produtivos não são valorizados em termos de repasse de salários.

Os setores do mercado de trabalho que mais absorveram o trabalho feminino foram os relacionados com o comércio, prestação de serviços e ramo social.

Em tempos atuais, o foco das relações de gênero propicia uma nova forma de ver as relações interpessoais no âmbito do Estado brasileiro, em particular, a partir das funções peculiares do direito positivado em favor da promoção dos valores fundamentais da pessoa humana.

Assim, diante destes posicionamentos, é flagrante que na história dos direitos humanos, a coisificação da mulher e do desprezo acerca das suas potencialidades no que se refere ao labor e a busca do sustento do próprio lar.

Demais disso, os fatores sócio-políticos auxiliam no fiel entendimento do que sejam as conquistas sociais (ainda que tidas parcas) pelas mulheres. O texto constitucional estabelece na sua ordem social um conjunto de direitos e normas garantidoras da sua dignidade como forma de equilibrar as relações de gênero que caracteriza a força machista – peculiar da sociedade brasileira.

Neste contexto, foi visível que, com advento da globalização econômica, forjou novas técnicas e mecanismos de trabalho, já que é uma forma trivial de ganhar o pão de cada dia e, com efeito, ferramenta à concretude da dignidade da pessoa humana.

Ademais, a mulher ingressa no mercado de trabalho a partir do fato essencial de contribuição aos valores do trabalho e dando oportunidade para todos conhecer suas potencialidades como ser humano dito igual perante a lei. Isso implica afirmar também que o ingresso da mulher no trabalho formal e, muitas vezes, incorporando atividades tidas típicas dos homens, a partir da própria exigência do mundo globalizado.

Conseqüentemente, é curial observar que surge, daí, uma outra roupagem da mulher coisificada – sendo instrumentos das conveniências do mercado, sendo que desta vez fora do seu lar, das atividades domésticas.

Em outras palavras, o que parece importar para certas ideologias capitalistas é o lucro, mesmo que em detrimento dos valores e princípios constitucionais consentâneos com a dignificação da pessoa humana e da sociedade como um todo.

Todavia, sobleva salientar que, mesmo diante de um considerável progresso no que diz respeito à importância da mulher para o mercado laboral, a

violação e a discriminação acerca das suas potencialidades são constantes.

Dessa maneira, surge o fato do maltrato ao princípio constitucional da igualdade, bem como acerca da não discriminação e o direito a um trabalho digno.

Havendo afronta, portanto, a uma ordem constitucional é que se afirma o temor de odiosos desrespeitos aos direitos fundamentais da pessoa humana, que o direito positivo cuida, em tese, em resguardar desde as normas legais internacionais, além da legislação pátria.

Não se deve esquecer, ademais, da essencial contribuição das organizações não governamentais e de movimentos sociais (seja estudantil, universitários, sindicais, entre outros) que se voltaram a afirmação e o reconhecimento dos direitos e garantias das mulheres – que sempre, no decorrer da história, foram objeto de agressão (moral, principalmente) e de discriminação machista opressora.

No campo político, no campo social e no cultural é coerente a afirmação da constante ampliação dos espaços públicos e privados pela mulher – demonstrando a sua competência no trato das questões que lhe são postas diuturnamente.

Rocha (1995, p. 131) fala acerca da importância do Estado em assumir a função de agente de transformação social e assevera que certas transformações ocorridas nesse ambiente repercutiu significativamente nas “funções do direito, que deixou de ser apenas uma técnica de mediação de comportamentos para transformar-se também em técnica de planificação e planejamento, ou seja, as normas jurídicas passaram a enunciar não só regras contendo hipóteses de incidência e conseqüências jurídicas, mas também *fi*ns a alcançar [...]”

José Luís Bolzan de Moraes (2002, p. 14), ao discutir a crise atual do Estado, da Constituição e acerca da transformação espacial dos direitos humanos⁴, traça os vínculos entre direitos humanos e constitucionalismo visando retomar o debate relativo à força normativa e vinculante das constituições, particularmente em se tratando daquelas ditas dirigentes (rememorando os posicionamentos do professor lusitano J. J. Canotilho).

Uma sociedade dita justa pode ser vista como aquela que todos têm oportunidade ampla e de reivindicar direitos de forma irrestrita. Com efeito, a construção social da própria cidadania é fruto desse processo cognitivo no caminhar que as classes e grupos sociais espoliados definem a sua representação.

⁴ As crises do Estado e da constituição e a transformação espacial dos direitos humanos – (Estado e Constituição I). Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2002.

Portanto, a participação da sociedade instaura a dimensão geral da liberdade como expressão da liberdade fundamental de todo ser humano, ou seja, a possibilidade de superação de exploração e da opressão do homem pelo homem.

Assim, os direitos e garantias em prol da mulher devem ser revistos e os preconceitos diuturnamente devem ser combatidos com ardor em nome da segurança da aplicabilidade dos direitos fundamentais da pessoa humana.

A reviravolta paradigmática com a força dos direitos humanos é persistente e ganha um realce que é a sociedade, em sua grande maioria, recobra dos agentes públicos um posicionamento mais rígido para manter a todo custo os direitos da pessoa humana por intermédio de políticas públicas.

Os fatos e atos referentes a maltratos acerca dos direitos fundamentais das mulheres são circunstâncias recentes – que mancham o histórico das conquistas referentes aos direitos humanos, e são, pois fatos que devem ser repelidos em nome da temperança dos direitos humanos para todos .

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a necessidade ainda grande de excluirmos do nosso país, a grande levada de preconceituosos que insistem tentar minimizar a importância da mulher na sociedade.

Diante disso, remete-nos à conclusão que é flagrante a violação de direitos humanos com mencionadas práticas discriminatórias em face das conquistas da mulher, em especial no foco do mercado de trabalho brasileiro.

Todas as pesquisas citadas, mostram o crescimento do trabalho feminino, da renda percapita, do rendimento domiciliar, enfim, da importância que tem o trabalho da mulher. Por outro lado, ainda percebemos a necessidade de políticas públicas voltadas ao beneficiamento do trabalho da mulher, a valorização desta classe e a solidificação da igualdade entre homens e mulheres.

Finalmente, não se pode retirar do poder público o seu dever de cumprir a Constituição fielmente, e fazer valer os direitos já adquiridos pelas mulheres, assim como, exigir de nossos governantes, a verdadeira aplicação de políticas públicas voltadas a valorização dos direitos humanos.

A motivação principal deste trabalho foi examinar a discriminação no mercado de trabalho contra a mulher, a preferência em que o mercado exige uma parcela masculina nos grandes acontecimentos trabalhistas.

A diferença salarial entre os homens e mulheres no mercado formal é maior do que no setor informal, devida a grande discriminação da mulher no mercado de trabalho em razão de algumas variáveis, por exemplo, a grande dispersão salarial no setor formal, ou seja, há muitos indivíduos homens que ganham pouco e há também indivíduos mulheres que têm altos salários, sendo que a participação feminina nesse último caso é menor. No setor informal a dispersão salarial é menor e, além disso, a participação feminina é maior em relação ao homem, dessa forma, contribuindo para que a diferença salarial seja menor.

A frequência feminina é maior que a masculina nas faixas salariais menores nos setores formais e informais, mesmo se mostrando a mulher ser mais instruída e possuir elevado grau de escolaridade, em relação ao homem.

A jornada de trabalho feminina se mostrou ser inferior à masculina, desconsiderando o fato de a mulher ter que desempenhar dupla função de trabalho

profissional e as atividades do lar. Outra constatação, é que a mulher apresentou salários mais elevados, nas faixas etárias até 18 anos, isto pode ser atribuído à valorização da beleza e da juventude feminina no Brasil, ou seja, há um padrão estético valorizado pela sociedade contemporânea ocidental.

Foi possível verificar que os salários são maiores no setor formal e nesse setor a diferença salarial é maior até porque a mulher possui menor experiência para concorrer em relação ao homem, e não participa dos altos salários que o setor formal oferece. As mulheres de certa forma estão protegidas pelas políticas sociais, e a discriminação formal é existente, mas em dimensão inferior ao informal.

Com relação ao setor informal pode-se observar que os salários são muito baixos, mas a mulher possui todas as características produtivas em maior quantidade do que os homens, no entanto, foi verificado que os atributos produtivos não são valorizados em termos de repasse de salários. Os setores do mercado de trabalho que mais absorveram o trabalho feminino foram os relacionados com o comércio, prestação de serviços e ramo social.

A parcela do diferencial salarial atribuída exclusivamente à discriminação no mercado, no entanto, pode-se considerar a maior discriminação ser a do mercado de trabalho informal devido ao fato que nesse setor a mulher apresentar todos os atributos produtivos em maior quantidade que os homens e mesmo assim não receber salários maiores, o que seria o coerente segundo a Teoria do Capital Humano, que postula que quanto maior os atributos produtivos dos indivíduos envolvidos no mercado de trabalho maior sua remuneração.

Para assumir a hipótese de não discriminação no setor formal somente se a variável experiência for extraordinariamente valorizada em detrimento a educação, visto que a mulher é mais instruída que o homem.

Pode-se considerar assim que no setor formal existe discriminação aparente, pois é atribuída à parcela de discriminação salarial e a falta de experiência de trabalho feminina, e no setor informal, existe discriminação salarial própria, ou seja, a diferença salarial existente entre os gêneros é exclusivamente provinda de uma exclusão da mulher nesse setor de trabalho.

Pode-se perceber que as políticas públicas de defesa à mulher, tornam o setor formal menos discriminatório, a mulher precisa sair da informalidade para usufruir dos benefícios que com a elevação da experiência no decorrer dos anos vai aumentando assim sua produção e a garantirá uma situação mais igualitária no

trabalho em relação ao gênero oposto.

Enfim, existe discriminação no mercado de trabalho pelo gênero feminino, mediante que o universo masculino não aceita a possibilidade da mulher se dar melhor no trabalho seja ele formal ou informal, desde que ela possua salário superior ao do homem.

Evidenciam-se como plausíveis as medidas de políticas includentes e responsivas que são tomadas por partes de entidades não-governamentais - indicadas ao longo deste trabalho. Não se deve esquecer também que o Poder Público não pode esquivar-se de suas atribuições a fim que combata diuturnamente os violadores de direitos humanos.

É visível a crise atravessada pelo constitucionalismo brasileiro no tange à efetivação dos direitos sociais, por exemplo, por meio da busca do pleno emprego e pelo respeito a outros direitos sociais.

Demais disso, consideram-se os ideais do Estado social e, concomitantemente, a essencialidade do Estado democrático de direito no assecuramento dos direitos e garantias fundamentais da pessoa humana, em particular de certos grupos ditos excluídos.

REFERÊNCIAS

AMADEO, E. OIT. *Brasil: abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil. Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. São Paulo: MTE, 1999.

ARAÚJO, V. F., RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise regional. 2001. Disponível em http://www.ufrgs.br/pdf/epr/veronica_ribeiro1.pdf. Acesso em 15 abril de 2007

ARROIO, A., RÉGNIER, K. Mercado de trabalho: oportunidades e desafios para o presente. Disponível em <http://www.senac.br/informativo/BTS/272/boltec272d.htm>. Acesso em 15 abril de 2007

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Editora LTDA, 2006.

BONAVIDES, Paulo. Direito Constitucional. São Paulo: Malheiros, 1992.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Considerações acerca da dignidade do trabalhado ante os reflexos da automatização. In: Verba Júris: Anuário de Pós-graduação em direito do CCJ/UFPB. v. IV, n.4, 2005.

CHAHAD, J. P. Z. O mercado de trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas. São Paulo: IPEA/USP, 1986.

COELHO, A. M., CORSEUIL, C. H. Diferenças salariais no Brasil: um breve panorama. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. (Texto para Discussão, 898)

LAVINAS, L., LEÓN, F. (coordenadores). Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho. Santiago do Chile, CEPAL, 2002.

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In.: CORSEUIL, C. H. et ali. Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

FONTES, R.; ARBEX, M. A. Desemprego e Mercado de Trabalho. Viçosa: UFV. Ensaios Teóricos e Empíricos, 2000.

GUERRA FILHO, Willis. *Santiago*. Sobre Princípios Constitucionais Gerais: Isonomia e Proporcionalidade. São Paulo: RT, ano 84, Set 95, vol. 719.

MAIA, K.; LIRA, S. A. A mulher no mercado de trabalho. 2002. In.: IPEA. Anais, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Atlas – 2001.

MORAIS, José Bolzan de. *As crises do Estado e da constituição e a transformação espacial dos direitos humanos – (Estado e Constituição I)*. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2002.

PASTORE, J. Situação sócio-econômica da mulher, 2000. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/cotidiano/064.htm>. Acesso em 15 abril de 2007.

ROCHA, José de Albuquerque. *Estudos sobre o poder judiciário*. São Paulo: Malheiros, 1995.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora Método, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. *O princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

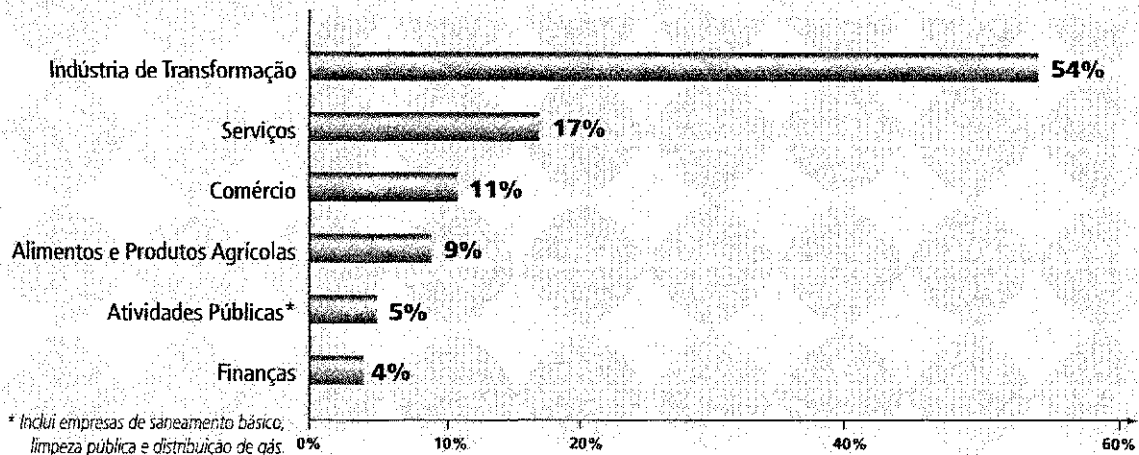
SILVA, J. A. *Curso de direito constitucional positivo*. 10. ed. São Paulo: Malheiros editores, 1995.

SOARES, S. S. D. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Brasília: IPEA, 2003.

ANEXO

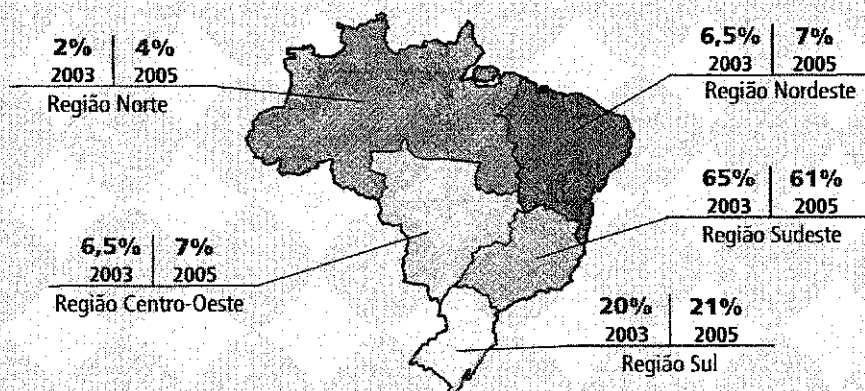
PERFIL DA AMOSTRA

Setor de Atividade Primária



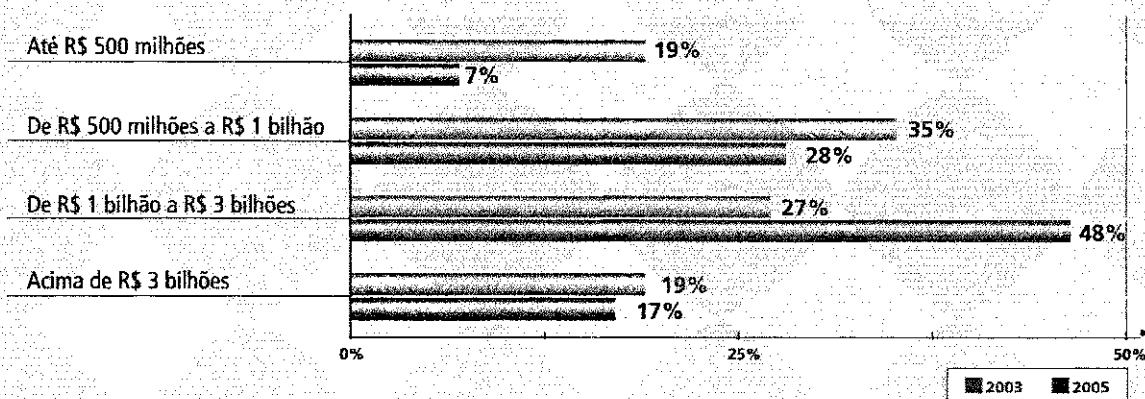
A indústria de transformação representa a maior parcela da amostra da pesquisa, com 54% do total, seguida pelas empresas de serviços, com 17%, e do comércio, com 11%. O setor aqui chamado de "atividades públicas" reúne empresas de saneamento básico, limpeza pública e distribuição de gás.

Localização da Matriz da Empresa



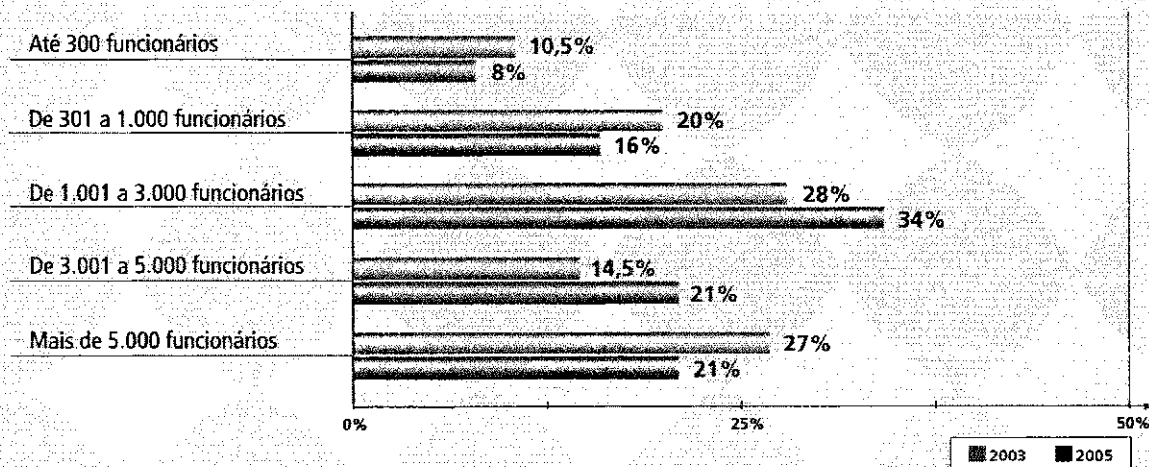
As maiores parcelas da amostra estão no Sudeste, com 61% das empresas, e no Sul, com 21%. As regiões Centro-Oeste, Nordeste e Norte abrigam, juntas, 18% das organizações. Em relação à pesquisa de 2003, observa-se um aumento do grupo de organizações da Região Norte (de 2% para 4%) e uma diminuição nas organizações do Sudeste (de 65% para 61%).

Porte por Faturamento



Quase a metade (48%) das empresas da amostra tem faturamento entre R\$ 1 bilhão e R\$ 3 bilhões. Praticamente dobrou, aliás, o crescimento da parcela de organizações dessa faixa em relação à registrada no levantamento de 2003 (27%), quando o maior contingente (35%) se concentrava na faixa entre R\$ 500 milhões e R\$ 1 bilhão.

Número de Funcionários



A maior parte das empresas da amostra (76%) tem mais de 1.000 funcionários. Esse grupo era menor na pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em 2003, com um percentual de 69,5%.

RESULTADOS

Responderam ao questionário 119 empresas. Elas representam 24% do universo das 500 maiores empresas do país observadas pelo estudo. É menos do que se atingiu no levantamento de 2003 (49,4%). Mas significa, ainda assim, uma taxa de retorno bem superior à média registrada em pesquisas com executivos, que costuma ficar entre 5% e 10%. E diz respeito a mais de 600 mil pessoas, somadas as que trabalham nos quatro níveis hierárquicos aqui considerados.

Comparada à de 2003, a amostra está mais concentrada em organizações com maior faturamento. E é superior agora a parcela das que possuem mais de 1.000 funcionários (ver "Perfil da Amostra", na pág. 7).

A situação constatada pelo *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas — Pesquisa 2005* ainda é de grande desigualdade. Há, no entanto, alguns avanços, mesmo que pequenos, a registrar.

É o caso da composição por gênero das organizações. Considerando os três levantamentos realizados pelo Instituto Ethos, há uma progressão que delinearía uma tendência consistente de aumento da participação da mulher no quadro executivo: de 6%, em 2001, para 9%, em 2003, e 10,6%, em 2005.

Permanece, na composição por gênero, a situação de afinilamento hierárquico — menos mulheres quanto mais alta é a instância de poder — constatada no levantamento anterior. Com uma diferença: o aumento da presença feminina na passagem do quadro de supervisão para a gerência (de 27% para 31%), provocado por uma variação positiva de 13 pontos percentuais na gerência (de 18%, em 2003, para 31%, em 2005). Mas é acentuadamente maior, em 2005, a queda na passagem do nível gerencial para o executivo. E continua eloqüente, em todos os níveis, a sub-representação das mulheres, que somam 42,7% da população economicamente ativa do país.

Quem também vive um afinilamento hierárquico é o negro, cuja sub-representação em todos os níveis é ainda mais gritante que a da mulher, levando-se em conta que as pessoas desse grupo compõem 46% da população economicamente ativa. E as pequenas alterações nas taxas de participação de 2003 para 2005 não permitem dizer que, quantitativamente ao menos, os negros estejam em melhor condição.

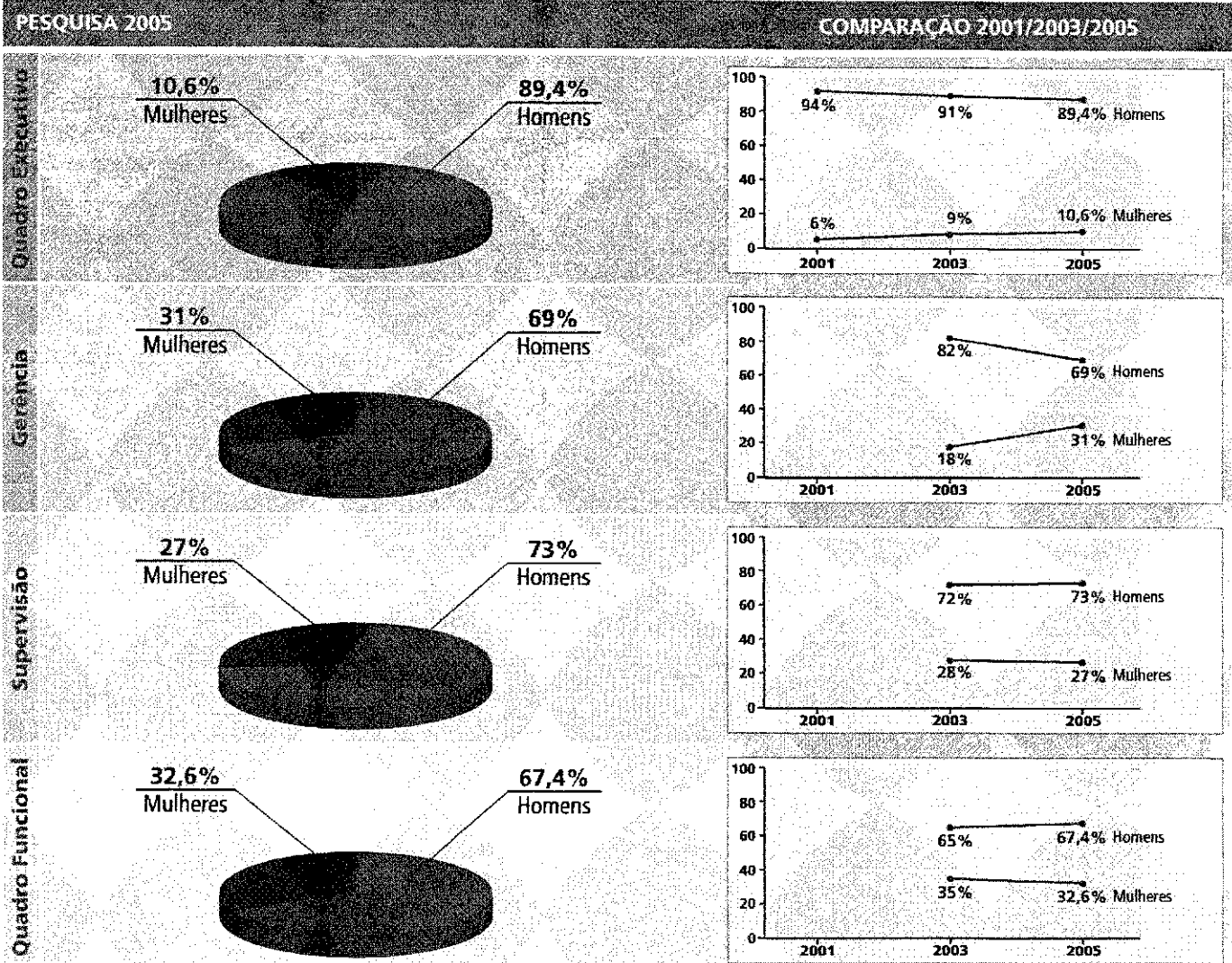
A avaliação dos resultados a respeito das pessoas com deficiência é bem mais otimista. Houve um salto no tamanho da parcela desses indivíduos presente no quadro funcional: de 3,5%, em 2003, para 13,6%, em 2005. E caiu consideravelmente o número de não-respostas a este item do questionário. Isso indicaria maior interesse das corporações pela questão, estimuladas pela legislação, que estabelece cotas e outros procedimentos favoráveis às pessoas com deficiência.

Com relação à faixa etária, nota-se que os jovens de 16 a 24 anos estão bem representados no quadro funcional das maiores empresas do país. Ocorre o oposto com as pessoas de 56 anos ou mais, que compõem apenas 1,8% do quadro funcional, embora representem cerca de 13% da população brasileira¹.

Veja, a seguir, esses e outros resultados colhidos pela pesquisa do Instituto Ethos.

¹ Os dados sobre a população brasileira usados neste relatório foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2004, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As exceções estão indicadas.

Composição por Gênero



A mulher tem participação em todos os níveis hierárquicos considerados neste estudo. Mas, mesmo onde está mais presente, é sub-representada. A porcentagem mais alta — de 32,6%, constatada no quadro funcional — é bem menor do que o percentual de participação feminina na população brasileira (51,3%), na população economicamente ativa (42,7%) ou na população ocupada (42,5%).

A baixa representação é mais contrastante, principalmente nos níveis mais elevados, quando se considera o fato de ser maior o número de mulheres com 11 anos ou mais de estudo na população brasileira. Elas representam 14,3%; os homens, 11,6%.

Acrescente-se a esse dado a expressiva participação feminina na educação superior. As mulheres ficaram com 56,5% das matrículas efetuadas nesse nível de ensino em 2002², prevalência que se acentua com a porcentagem de 63% de mulheres entre os concluintes no mesmo ano³.

Comparação

As três pesquisas realizadas pelo Instituto Ethos têm amostras de tamanho bem diferente. Das 500 maiores empresas, apenas 89 responderam ao questionário no primeiro levantamento, 247 no segundo e 119 no atual. Os resultados devem ser,

portanto, relativizados. Mas pode-se concluir, mesmo assim, que os dados indicam ao menos uma tendência de crescimento da participação feminina no quadro executivo. Observe-se a progressão de 6%, em 2001, para 9%, em 2003, e, agora, para 10,6%. É provavelmente muito discreta, considerando-se o que já foi apontado sobre a presença da mulher na sociedade brasileira. Mas não deixa de ser significativa.

Comparando os estudos de 2003 e 2005, constata-se um aumento ainda mais expressivo da presença feminina na composição da gerência — de 18% para 31%.

Mas, excetuando-se a variação entre o nível de supervisão e o gerencial (de 27% para 31%), prevalece a situação de afunilamento hierárquico — menos mulheres quanto mais elevada é a instância de poder. Isso ocorre especialmente entre a gerência e o quadro executivo. Há, em 2005, uma queda maior do que a registrada em 2003: em vez da metade (de 18% para 9%), dois terços (de 31% para 10,6%).

Os resultados mostram que aumentou a inclusão de mulheres, mas não há evidência de sua ascensão dentro das empresas. Ao contrário, o salto de 18% para 31% na gerência e a estabilização na formação dos níveis de supervisão e quadro funcional revelariam que mulheres foram contratadas já para o segundo nível mais elevado.