



DIREITOS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: DA DESIGUALDADE DE GÊNERO À DIFERENÇA SALARIAL¹

Karolaine Amélia de Oliveira²

Prof. Esp. Victor Henrique Fernandes e Oliveira³

RESUMO: O presente artigo científico tem como escopo fomentar a discussão sobre direitos das mulheres no mercado de trabalho, da desigualdade de gênero à diferença salarial. Mesmo com a evolução e a criação de mecanismos jurídicos que resguardem direitos trabalhistas dos indivíduos, ainda persistem os desafios relacionados à desigualdade de gênero e, ligado a esta, as salariais, quando se analisa o mercado de trabalho. Tais problemas estão enraizados na sociedade e vão em desconformidade com os princípios constitucionais. Diante disso, o presente artigo tem como objeto de análise a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho e seus efeitos, bem como os princípios constitucionais relacionados e seus desdobramentos, identificando os impactos do não cumprimento dos dispositivos legais que asseguram a igualdade de gênero e não discriminação salarial às mulheres. O artigo tem como fundamentação teórica Falcão (2001) e Seggiaro (2017), entre outros, e adotou como metodologia a revisão bibliográfica, incluindo artigos eletrônicos, além de análise legislativa da Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e jurisprudências de TRTs.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos; Gênero; Mercado de Trabalho; Mulher.

ABSTRACT: This scientific article aims to foster the discussion on women's rights in the labor market, gender inequality and the wage gap. Even with the evolution and

¹ Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Jussara/FAJ, como parte obrigatória para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

² Graduando do Curso de Direito da Faculdade de Jussara. E-mail karolaineamelia009@gmail.com.

³ Professor Mestrando em Estudos Culturais, Memória e Patrimônio pela Universidade Estadual de Goiás, UEG, Brasil. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, PUC Goiás, Brasil. Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil, pela Proordem - Go / Faculdade Casa Branca, FACAB, Brasil. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, PUC Goiás, Brasil. E-mail profvictorfernandes@yahoo.com.

creation of legal mechanisms that safeguard individuals' labor rights, there are still challenges related to gender inequality, and linked to it, wages, when analyzing the labor market. Such problems are rooted in society and go into non-compliance with constitutional principles. Therefore, this article has as its object the object of analyzing the historical evolution of women in the labor market and its effects, as well as the related constitutional principles and their unfolding, identifying the impacts of non-compliance with legal provisions that ensure gender equality and non-discrimination of women's salaries. With theoretical foundation in Falção (2001), Seggiaro (2017) among others, through bibliographic review, and electronic articles, in addition to legislative analysis of the Consolidation of Labor Laws, Federal Constitution and jurisprudence of RLCs Regional Labor Courts.

KEYWORDS: Rights; Gender; Labor Market; Woman.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como intuito contribuir na discussão sobre o direito das mulheres no mercado de trabalho, especialmente no que condiz à desigualdade de gênero e à diferença salarial, até hoje presente nas relações laborais. Trata-se de tema de grande relevância, visto que se relaciona com longo processo evolutivo ligado às problemáticas atuais sobre o tema.

Apesar da referida evolução, no decorrer dos anos, inúmeros obstáculos foram enfrentados para romper com a cultura imposta às mulheres. Embora as mulheres tenham alcançado espaço em contexto laboral, seus direitos ainda não são devidamente respeitados, visto a disparidade no mercado entre os gêneros masculino e feminino. Desse modo, ainda é necessário fomentar o discurso de igualdade de gênero, que, dentre outros aspectos, abrange a igualdade salarial.

Com isso, cabe registrar as problemáticas propostas no estudo: quais são as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho? O que impede e/ou dificulta seu processo de ascensão laboral? Quais as consequências jurídicas desse impedimento? Essas dificuldades podem estar relacionadas diretamente com questões históricas e socioculturais, já que a mulher sempre teve sua figura associada a um ser frágil, destinado ao desempenho de tarefas de cunho doméstico, como cuidar do lar, filhos e esposo.

Há que se falar ainda nas desigualdades vividas no cotidiano, com gestões de gênero marcadas por um molde estereotipado que culmina em posições distintas

ocupadas por homens e mulheres. Ligada à questão, a diferença salarial faz parte do processo que dificulta e até mesmo impede a ascensão da mulher no mercado de trabalho. Embora haja previsão legal para a não distinção, estes fatores acontecem e acarretam o descumprimento de princípios constitucionais, como o da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação.

Diante disso, este trabalho busca a construção de uma base teórica, por meio de pesquisa bibliográfica, bem como se dedica a uma análise legislativa e jurisprudencial concernente ao tema. Desse modo, busca-se compreender como ocorreu o processo de evolução histórica da mulher no mercado de trabalho; identificar os empecilhos existentes para sua ascensão; explicitar os princípios constitucionais relacionados aos direitos trabalhistas das mulheres, bem como avaliar quais são os efeitos jurídicos do não cumprimento desses dispositivos legais.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E SEUS EFEITOS

Com relação aos primeiros registros da entrada de mulheres no mercado de trabalho, Falcão (2001, on-line, n.p.) pontua que:

Isso começou de fato com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

Por seu turno, segundo entendimento de Martins (2007, p. 587), “as guerras, em que são recrutadas muitas pessoas do sexo masculino, são apontadas como estímulos ao trabalho da mulher”. Diante disso, Feitosa e Albuquerque (2019, p. 7) explicam “que numa perspectiva estereotipada, a mulher assume a condição de ‘provedora’, quando lhe falta alternativa, quando as circunstâncias impedem que exerça seu papel fundamental de ‘cuidadora’”. Para Seggiaro (2017, p. 84-85), “essa

cultura arcaica prevalece nos dias atuais, pois a sociedade ainda tenta esculpir o que é a figura feminina e masculina”.

Entretanto, outros fatores influenciaram na inserção das mulheres no mercado de trabalho, conforme afirma Probst (2005, p. 2):

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão de obra feminina foi transferida para as fábricas.

Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na Constituição de 32 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”.

Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. A justificativa desse ato estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem.

Conforme Soihet (1989, p. 166), “estas mulheres, apesar de seus poucos ganhos, [...] tinham papel relevante na economia familiar, sendo que muitas delas, viviam sozinhas, garantindo sua subsistência e a de seus filhos”.

Por sua vez, Delgado (2012) pontua que a Constituição Federal de 1988 foi responsável por afastar discriminações do direito brasileiro, que eram direcionadas às mulheres dentro do contexto empregatício, podendo prejudicá-las com restrições dentro do mercado de trabalho, mesmo que com justificativas fundamentadas em tutela e proteção. Com isso, foram revogados até mesmo dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que produziam de forma explícita discriminação contra a mulher em seu labor. Segundo Seggiaro (2017, p. 84), “na sociedade contemporânea, as mulheres estão à frente de muitas organizações, todavia ainda existem resquícios dos séculos passados, limitando o mundo feminino em pleno século XXI”.

Segundo entendimento de Mendes *et al.* (2020), o processo de ocupação feminina no mercado de trabalho esteve e está relacionado com a forma como homens e mulheres foram organizados e colocados em posições hierárquicas

diferentes, com a atribuição às mulheres de funções inferiores, não remuneradas e direcionadas ao cuidado com o lar.

No entanto, segundo explica Seggiaro (2017), boa parte das mulheres deixou de ser fortemente submissa aos homens, sendo assim, elas têm conquistado seu espaço, sua independência, tanto pessoal quanto financeira, superando assim obstáculos como o machismo que as perseguem durante todo o trajeto histórico e cultural. Atualmente, as mulheres ocupam cargos que eram culturalmente masculinos, como os de gestoras em empresas, ou a presidência da república, ou outros cargos políticos, dentre outras profissões.

Feitosa e Albuquerque (2019) destacam que o processo de avanço da presença de mulheres dentro do contexto econômico se difere do encontrado anteriormente na sociedade, quando o trabalho era apenas um meio de complementar a renda. “A motivação para o trabalho, além do doméstico, tem-se constituído como uma das mais notáveis características da mulher moderna” (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019, p. 7).

Contudo, conforme lembra Amaral (2012), as mulheres passam por situações complexas no que diz respeito a sua inserção no mercado de trabalho, pois são vários os empecilhos que enfrentam, dentre eles a falta de qualificação profissional, o fardo das tarefas domésticas, a dupla jornada laboral, que evidencia o acúmulo das funções assumidas por ela.

Seguindo esta linha de entendimento, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no relatório intitulado “Mulher no Trabalho: Tendências 2016”, relatou que:

Quer nos países de rendimento elevado, quer nos de baixo rendimento, as mulheres continuam a trabalhar menos horas no emprego remunerado, enquanto se ocupam da maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados. As mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados que os homens (nos países com dados disponíveis) (OIT, 2016, p. 7).

Trilhando ainda no que diz respeito à complexidade desse processo de ascensão, Silva (2019) assinala que as mulheres pobres se inserem em grupo marcado por condição duplamente vulnerável, visto que a sociedade é baseada em

uma cultura predominantemente masculina, que compõe parte da elite econômica. Com isso, este grupo conseqüentemente sofre tanto pela subordinação, como também em relação à questão de gênero.

Seggiaro (2017, p. 102) observa que “diversas lutas e revoluções femininas aconteceram no decorrer dos séculos, e, para a maioria das mulheres, o combate à discriminação e a opressão ainda é diário”. Segundo entendimento de Kloss (2013), a discriminação pode ser percebida também em razão da gravidez, sendo esta condição considerada por muitos um fator incapacitante para a mulher no desenvolvimento de seu labor. Trata-se de prática que não tem respaldo por parte do poder diretivo e se constitui como uma afronta às garantias constitucionais e fundamentais.

Ainda, segundo o que leciona Seggiaro (2017, p. 94), “correntemente, no decurso de suas carreiras, as mulheres sofrem com alguma hostilidade, prejulgamento e intolerância de alguns homens ou até mesmo das organizações nas quais estão inseridas”.

Silva (2019, p. 121) esclarece que “analisar o emprego das mulheres é analisar o seu estudo social e, se o emprego produz diferenças sociais e hierárquicas, a de gênero é a que primeiro se destaca”. Contudo, torna-se necessário o registro de uma distinção: de acordo com Dias (1999), o sexo está relacionado às características biológicas tanto da mulher quanto do homem, ou seja, está diretamente ligado aos aparelhos reprodutores de cada indivíduo. Gênero, entretanto, liga-se às desigualdades nas relações sociais que envolvem poder entre homem e mulher.

Falcão (2001, on-line, n.p.) preconiza que:

De acordo com o Artigo 113, inciso I da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei”. Mas será que a realidade é essa mesma? Desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vêm tentando realmente colocar em prática essa lei.

Amaral (2012) destaca que modificações com relação a gênero em uma perspectiva que envolva vínculos e conquistas mais igualitárias, com uma diminuição gradativa de estereótipos que diferenciam homens e mulheres e os colocam em roteiros

sociais rígidos, são necessárias para que as mulheres desenvolvam seu lado profissional, seus talentos e suas potências.

Além desse tipo de situação, Dias (1999) lembra que, no decorrer dos últimos tempos, um número mais elevado de mulheres tem deixado seus lares, ingressando no mercado de trabalho, entretanto, permanecem as desigualdades. Nesse sentido, diferentes estudos apontam que, geralmente, as mulheres têm uma remuneração menor que a dos homens em todos os campos laborais, levando em consideração ainda que elas não têm as mesmas possibilidades de ocuparem cargos diretivos em comparação com os homens.

Segundo dados do IBGE (2019), mesmo com um leve declínio na desigualdade salarial entre os anos de 2012 e 2018, as mulheres ainda têm ganhado em média 20,5% menos que os homens no país. As figuras abaixo também ilustram que as mulheres continuam ganhando menos se comparadas com os homens nos anos seguintes.

Figura 01 - Brasil a inserção das mulheres no mercado de trabalho 3º trimestres de 2019 e de 2020.



Fonte: DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - IBGE. Elaboração: DIEESE.

Figura 02 – Brasil a inserção das mulheres no mercado de trabalho 3º trimestres de 2019 e de 2020.



Fonte: DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - IBGE. Elaboração: DIEESE.

Figura 03 - Brasil a inserção das mulheres no mercado de trabalho 3º trimestres de 2019 e de 2020.



Fonte: DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - IBGE. Elaboração: DIEESE.

As figuras dispostas acima mostram a diferença entre homens e mulheres no que diz respeito à relação laboral. A figura 01 ilustra a comparação de rendas, mostrando que, no ano de 2019, as mulheres recebiam R\$ 544,00 (quinhentos e

quarenta e quatro reais) a menos que os homens. Já no ano seguinte 2020, ocorreu aumento da renda de ambos, contudo, a diferença ainda persistiu, sendo esta de R\$ 503,00 (quinhentos e três reais).

Já a figura 02 ilustra o rendimento médio real por hora de diretores e gerentes, e mostra que, no ano de 2019, as mulheres receberam cerca de R\$ 9,21 (nove reais e vinte e um centavos) a menos que os homens, e no ano de 2020 essa diferença aumentou ainda mais, sendo de R\$ 13,48 (treze reais e quarenta e oito centavos).

Por sua vez, a figura 03 ilustra que, mesmo com ensino superior, as mulheres seguem ganhando menos em relação aos homens, sendo feito um comparativo de rendas entre homens e mulheres com ensino superior. Em 2019, os homens com ensino superior ganharam R\$ 2.429,00 (dois mil, quatrocentos e vinte e nove reais) a mais que as mulheres, e os homens em ocupações que exigem nível superior ganharam R\$ 3.001,00 (três mil reais e um centavo) a mais que as mulheres.

No ano seguinte, a diferença relacionada aos ganhos em ocupações que exigem nível superior ainda persistiu, sendo essa diferença de R\$ 3.223,00 (três mil, duzentos e vinte e três reais).

Segundo dispõe a OIT (2021), anteriormente à ocorrência da pandemia, a igualdade de gênero já se fazia pendente e isso significava um desafio. Seguindo este entendimento, nos dizeres do diretor geral da OIT Vinicius Pinheiro:

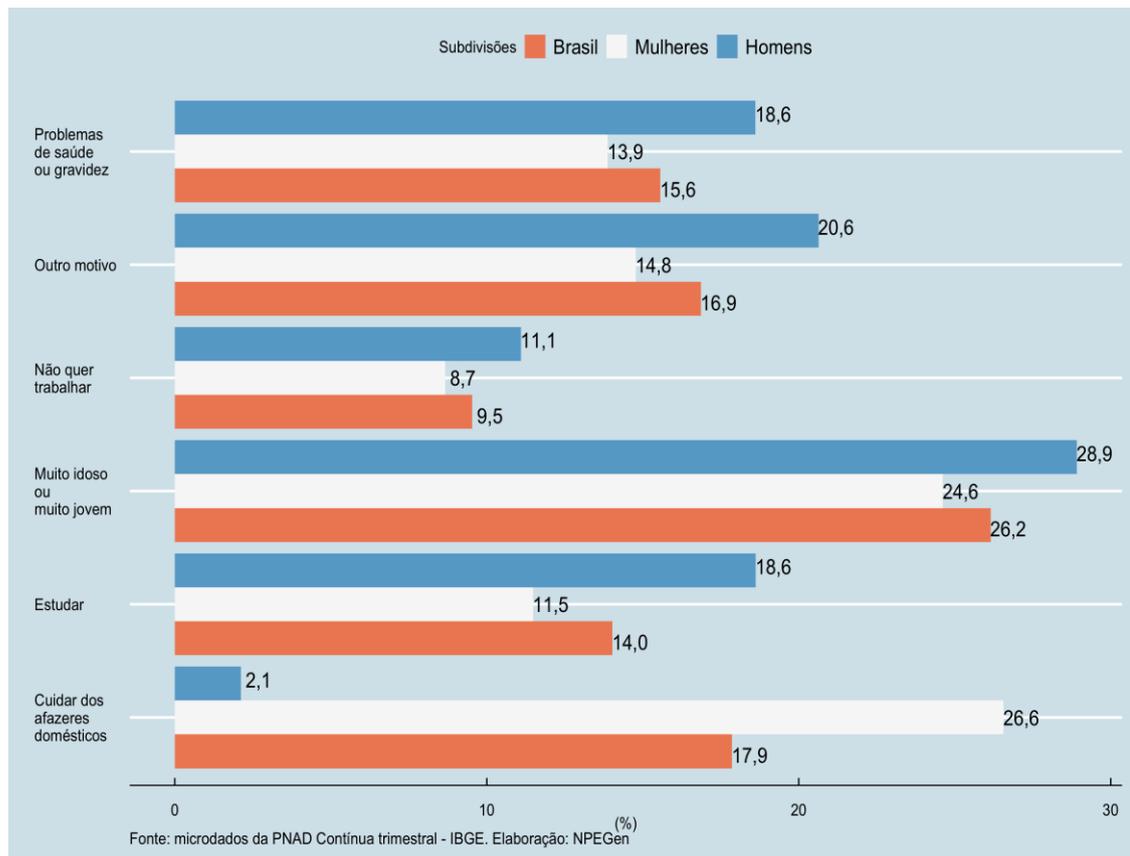
Esta crise sem precedentes exacerbou as disparidades de gênero nos mercados de trabalho da região, retirando milhões de mulheres da força de trabalho e anulando avanços alcançados anteriormente. Retrocedemos mais de uma década em um ano e agora precisamos recuperar esses empregos e pisar no acelerador da igualdade de gênero (OIT, 2021, on-line, n.p.).

Segundo o Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho - 1º trimestre (2021, on-line), o nível de desalento e indisponibilidade perante a baixa capacidade de recuperação de empregabilidade persiste alto. Visto que a indisponibilidade teve elevado crescimento no 1º trimestre do ano de 2021 e no 1º trimestre de 2020, com aumento de cerca de 1,2 milhões de mulheres, o que corresponde a mais 53%, e 638 homens, correspondendo mais 52,2%, nessa condição.

Ressalta-se ainda que, embora a variação seja parecida entre homens e mulheres, as mulheres se encontram em um patamar mais elevado de indisponibilidade, sendo reflexo desta situação as dificuldades de todo um contexto causado pela pandemia, com a redução, ou indisponibilidade de creches, escolas e redes de apoio, tornando-se assim inviável para as mulheres assumirem vagas de empregos, caso venham a encontrar.

Diante disto, Filleti e Fonseca (2021) dispõe que, figura abaixo mostra dados de uma entrevista realizada com homens e mulheres, que declararam o motivo de estarem fora da força de trabalho, isto já no 2º trimestre de 2021.

Figura 04 - Motivos para não estar na Força de Trabalho - 2º trimestre de 2021



Fonte: microdados da PNAD Contínua trimestral – IBGE. Elaboração: NPEGen.

Filleti e Fonseca (2021) a figura 04 ilustra que, no segundo trimestre de 2021, o principal motivo de as mulheres não estarem no mercado de trabalho relaciona-se aos cuidados dos afazeres domésticos, sendo este o motivo elencado por 26,6% das entrevistadas, seguido de 24,6% por ser muito idosa ou muito jovem.

Problemas de saúde e gravidez corresponderam a 13,9% dos motivos das mulheres estarem fora do ambiente laboral; os estudos, 11,5%, e, por fim, 8,7% destas mulheres não desejam trabalhar.

Nota-se que os motivos alegados pelos homens foram diferentes, sendo o principal motivo considerado para não estar na força de trabalho o fato de ser muito idoso ou muito jovem, o que foi responsável por 28,9% das respostas. Já os problemas de saúde e o fato de estudar foram responsáveis por 18,6% das respostas e, em contrapartida, o cuidado com os afazeres domésticos foi o que menos teve interferência para eles, correspondendo a 2,1% dos participantes.

Neste sentido, Nogueira (2010) afirma que a divisão sexual do trabalho, que exprime a hierarquia de gênero, influencia e até mesmo desqualifica o trabalho feminino remunerado, desvalorizando suas forças de trabalho, bem como acentuando a precariedade das mulheres no mercado produtivo. Além disso, segundo afirma o autor, “a luta por uma divisão sexual do trabalho mais justa refere-se, portanto, também a uma luta contra o próprio capitalismo” (NOGUEIRA, 2010, p. 60).

3 DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS RELACIONADOS E SEUS DESDOBRAMENTOS

Inicialmente, cabe compreender o que são princípios. Segundo entendimento de Reale (1986, p. 60), “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 à dada porção da realidade”.

São de suma importância, pois, segundo pondera Santos (2015, on-line, n.p.), “princípios são os alicerces da norma, são o seu fundamento em essência, são o refúgio em que a norma encontra sustentação para racionalizar a sua legitimação, [...] como é possível observar-se de princípios constitucionais”. Como é o caso dos princípios relacionados ao trabalho, sendo o primeiro a ser disposto o princípio da igualdade de gênero.

3.1 Princípio da igualdade

O princípio da igualdade se encontra disposto no artigo 5º, inciso I da Constituição Federal de 1988, e deixa evidente a necessidade de se cumprir a igualdade de gênero, dispondo:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988, on-line, n.p.).

Com o intuito de dispor melhor sobre o princípio da igualdade, recorre-se ao entendimento de Moraes (2007), que traz a previsão da adoção pela Constituição Federal do princípio da igualdade de direitos, que versa sobre o tratamento igualitário a todos os cidadãos pela lei, vedando diferenças arbitrais, como discriminações ilógicas, uma vez que o tratamento desigual é retrato de exigências tradicionais da justiça. Sendo assim, resta lesado o princípio constitucional, quando não for observada alguma finalidade acolhida pelo direito.

Seguindo ainda o que é disposto por Moraes (2007) no que se refere ao princípio da igualdade, este se perfaz em dois distintos planos. Sendo uma parte voltada ao legislador e ao executivo, que consiste na edição de leis, bem como de atos normativos e medidas provisórias, obstando assim a existência de eventuais tratamentos discriminatórios a indivíduos que possam se encontrar em situações idênticas. E, no segundo plano, atua na obrigatoriedade de interpretação legislativa, da autoridade pública, na aplicação tanto de atos normativos como de leis, de forma igualitária, sem que seja estabelecida distinção no que diz respeito a questões como raça, religião, classe social, bem como sexo, convicção filosófica e política.

Diante disto, muitos direitos foram assegurados às mulheres, como: licença-maternidade, disposta no artigo 7º, XVIII da CF; a proteção do mercado de trabalho da mulher, artigo 7º XX, CF; e a proibição da discriminação salarial, disposta no artigo 7ºXXX da CF. (BRASIL, 1988, on-line, n.p.).

3.2 Princípio da não discriminação

Por sua vez, o princípio da não discriminação se encontra disposto no artigo 7º, XXX da Constituição Federal de 1988, o qual proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988, on-line, n.p.).

Seguindo esta linha, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a garantia de igualdade salarial.

Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (BRASIL, 1943, on-line, n.p.).

No entanto, segundo entendimento de Kloss (2013, p. 121):

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.

Ainda de acordo com Kloss (2013), o grau mais inferior da educação das mulheres por um longo período serviu de justificativa para que tivessem baixos salários. Assim, foi importante para a inserção e avanço das mulheres o aumento do nível educacional. Contudo, esta maior valorização do trabalho não se reflete no que diz respeito à remuneração.

Segundo afirma Dubugras (2013, p. 56):

A discriminação viola o direito à igualdade humana, que são direitos fundamentais do cidadão, daí porque os tratados internacionais de garantia dos direitos humanos tendem a direcionar os Estados a proibir a discriminação e assegurar a igualdade de trato e oportunidade.

Neste contexto, registra-se o artigo 461, § 6º da CLT, o qual dispõe que:

Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial,

corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 1943, on-line, n.p.).

Como lembra Sússekind (1998), o Brasil também é signatário da Convenção nº 100 da OIT, que trata da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, tendo aprovação pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29-5-56, do Congresso Nacional, e com vigência em 25 de abril de 1958. Entretanto, segundo Resende (2016, p. 1070), “o que a lei consegue inibir é apenas a discriminação aberta, escancarada”.

3.3 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana se encontra disposto no artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988, e é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

[...]. (BRASIL, 1988, on-line, n.p.).

Segundo entendimento de Valverde (2016), tal princípio consiste em tratar com dignidade o ser humano, seguindo os fundamentos dispostos na Constituição. Sendo assim, ao ser tratado com dignidade nas relações laborais, tem-se a consistência do respeito e valorização do trabalho. Ao sofrer discriminação, tanto moral como sexual no ambiente laboral, a mulher tem sua dignidade humana desrespeitada.

4 IMPACTOS DO NÃO CUMPRIMENTO DOS DISPOSITIVOS LEGAIS QUE ASSEGURAM A IGUALDADE DE GÊNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ÀS MULHERES

Segundo entendimento de Kloss (2013, p. 105), “a preocupação com a igualdade deve ser uma busca constante nas relações humanas e uma preocupação onipresente em todo o ordenamento”. Ainda, segundo o entendimento da autora, no que diz respeito à discriminação por questão de gênero dentro do ambiente de trabalho, esta não se faz ainda devidamente resolvida.

Com isso, além do artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, o qual assegura a igualdade de gênero entre homens e mulheres, é necessário dispositivos como o artigo 373-A, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe a respeito de formas de proteção à mulher no mercado de trabalho, com vedação de recusa de emprego, promoção ou até mesmo a dispensa do trabalho por razão tanto de sexo ou idade, bem como cor, situação familiar e estado de gravidez, salvo quando a atividade seja de natureza publicamente incompatível (BRASIL, 1943, on-line, n.p.).

Neste diapasão, o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região TRT-19 traz o seguinte entendimento:

DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHO DAS MULHERES. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO MANTIDA. Com efeito, restou devidamente comprovado nos autos, que o reclamado, através de seu síndico, agiu de maneira discriminatória com relação à dispensa de pessoa do sexo feminino em suas dependências, o que foi objeto, inclusive, de inquérito civil investigatório por parte do Ministério Público do Trabalho. Provada, portanto, a conduta discriminatória por parte do agente causador do dano, mantém-se decisão que imputou à reclamada a reparação por danos morais. No tocante ao valor arbitrado, levando-se em consideração seja reduzido para R\$ 5.000,00. Apelo parcialmente provido. (TRT-19-RECORD:12980200900219000 AL 12980.2009.002.19.00-0, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 10/06/2010) (BRASIL, 2010)

Diante deste entendimento trazido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, cabe dizer que foi devida a indenização em decorrência da maneira discriminatória e da realização de dispensa pelo fato de a pessoa ser do sexo

feminino, o que é vetado em decorrência do disposto no artigo 373-A, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Vislumbrando a sequência deste entendimento, cumpre ressaltar o que foi trazido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER. “Com efeito, a testemunha Cleidson da Conceição dos Santos afirmou que a obreira realizava tarefas de menor complexidade, [...]. E, ‘permissa venia’ dos d. entendimentos em sentido contrário, tais declarações não foram desmentidas pelo depoimento prestado pela testemunha Heverton José Dias. Com efeito, embora tal testemunha tenha dito que tanto a Reclamante quanto seus colegas do sexo masculino desempenhavam todas as funções, é certo que não discorreu sobre a frequência com que a Reclamante era destacada para a realização de tarefas de menor complexidade e tidas, culturalmente, como “femininas”, tais como a limpeza dos equipamentos e o recolhimento de sucatas. Considera-se, pois, que as alegações da testemunha Cleidson, no sentido de que era, sim, concedido tratamento diferenciado à Autora impondo-se-lhe, habitualmente, tarefas de menor complexidade e aquelas relacionadas à limpeza. Nem se argumente que o simples fato de não haver comentários a respeito não afasta o tratamento discriminatório dispensado à Autora. Ao contrário, demonstra apenas a indevida naturalização de tal tratamento, como se as atividades de limpeza e menos complexas coubessem, naturalmente, à obreira, apenas e simplesmente em razão da sua condição de mulher. Nem se diga, ainda, que não foi demonstrado prejuízo material à Autora, como, por exemplo, a dificuldade de acesso a promoções, em razão da frequência menor com que desempenhava tarefas mais complexas. O prejuízo, aqui, e ‘data venia’ das possíveis percepções em sentido contrário, é moral: é a dor na alma e o sentimento de menos valia impostos à Autora que, rotineiramente, e quiçá de forma até inconsciente, era tratada por seus superiores como empregada menos capacitada que os demais empregados do setor. Também não se diga, aqui, que a provável inconsciência da ofensa afastaria o dever de indenização, dando ensejo, apenas, à minoração do quantum a ser indenizado. De fato, se a Reclamante tivesse sido propositalmente humilhada, a indenização devida seria indubitavelmente maior, o que não é o caso.” (Fundamentos exarados pelo Exmo. Juiz Convocado Eduardo Aurélio Pereira Ferri, e encampados por este relator). (TRT-3-RO: 001076807201650300069 MG 0010768-07.2016.5.03.0069, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de julgamento: 02/05/2019, Primeira turma, Data de Publicação: 02/05/2019. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 583. Boletim: sim.) (BRASIL, 2019)

Diante deste entendimento, cumpre dizer então que o tratamento discriminatório dispensado à autora, bem como a provável inconsciência da ofensa, não afasta o dever de indenizar, dando ensejo, apenas, à minoração do *quantum* a ser indenizado, visto que, se comprovada a humilhação, a indenização devida seria consideravelmente maior.

Ainda neste contexto, vale ressaltar o entendimento unânime do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11):

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO. PALAVRAS DE BAIXO CALÃO. DANOS MORAIS. DEVIDOS. Ficou constatado do conjunto probatório, notadamente da prova oral, que a reclamante foi alvo de palavras de baixo calão na frente dos demais colegas reiteradas vezes, bem como a ciência e inércia da reclamada. O assédio moral está configurado e, por conseguinte, o direito a indenização por danos morais. O valor arbitrado de R\$ 20.000,00 contraria os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, devendo haver redução para R\$ 10.000,00. Recurso conhecido e provido parcialmente para reduzir o quantum indenizatório para R\$ 10.000,00. (TRT-11-RO: 00011725020175110001, Relator: VALDENYRA FARIAS THOME, Data de Julgamento: 21/08/2018, 1ª Turma, Data de Publicação:24/08/2018). (BRASIL, 2018)

O entendimento unânime firmado pelo TRT 11, ao acompanhar o voto da desembargadora Valdenyra Farias Thome, dispôs sobre a veracidade das provas constantes nos autos, configurando-se o assédio moral por parte do empregador, em desfavor da empregada bem como de outras funcionárias, restando comprovada a discriminação de gênero. Vale ressaltar que, neste caso, foi dado provimento no valor da indenização devida pelo empregado, fixada em R\$ 10 mil reais em decorrência ao princípio da razoabilidade.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a punição para a discriminação profissional por meio de multa de cem a mil cruzeiros, em texto desatualizado. Nesse contexto, diante da necessidade de maior efetividade dos dispositivos jurídicos, foi proposto pelo deputado Marçal Filho (PMDB-MS) o Projeto de Lei 6.393/09, o qual prevê a punição do empregador que pagar salário inferior às mulheres em relação ao dos homens, quando exercerem a mesma função, com aplicação de multa com cinco vezes o valor da diferença salarial durante todo o período de contratação.

Tal ementa propõe o acréscimo do §3º ao artigo 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo por finalidade o estabelecimento de multa para combater a diferença remuneratória, a qual se verifica entre homens e mulheres no Brasil. O Projeto encontra-se em trâmite sob o número 1.558/2021 com regime de tramitação de urgência (Art. 155, RICD), necessitando ser inserido em pauta de votação no

Plenário (PLEN), segundo consta no site da Câmara dos Deputados (BRASIL, 2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora as mulheres tenham alcançado direitos que as resguardam em suas relações laborais, é possível vislumbrar situações de desigualdades de gênero no contexto laboral, visto que ainda se encontra enraizada na sociedade este tipo de discriminação. Além do mais, a dupla jornada de trabalho em razão do cumprimento de afazeres domésticos é fator que dificulta o processo de ascensão da mulher no mercado de trabalho.

A discriminação contra a mulher também se evidencia na exigência de melhores qualificações, em sua posição social, visto que as mulheres mais pobres se encontram em uma posição de dupla vulnerabilidade, bem como em contexto fisiológico, a exemplo da gravidez.

Consequência da desigualdade de gênero, cita-se a discriminação salarial, em que as mulheres recebem remuneração inferior aos seus colegas homens, mesmo sendo ocupantes de mesmo cargo e no exercício das mesmas funções. Sendo assim, torna-se notório que, embora tenham conquistado direitos e embora haja dispositivos constitucionais e legais que garantam a igualdade, ainda se fazem evidentes as desigualdades em âmbito laboral.

Conforme análise extraída dos julgados, percebe-se que o Poder Judiciário atua como instrumento na proteção das legislações existentes, trazendo certo respaldo aos direitos relacionados à questão de gênero no mercado de trabalho. No entanto, torna-se necessário buscar uma mudança na cultural patriarcal para que se torne possível o rompimento do preconceito e principalmente contra as formas de discriminação à mulher, que inferiorizam a mulher e reduzem seu salário. Não é eficaz a evolução legislativa sem a evolução da mentalidade dos indivíduos que compõem a sociedade.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves, Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, Campus Jataí-UEG, 2012, v. 2, n. 13, p 1-20, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/handle/ri/17301>>. Acesso em: 11 fevereiro. 2021.

BRASIL. [Constituição(1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Contituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 05 abril. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 agosto. 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **PL 1558/2021 (Nº Anterior: pl 6393/2009)** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/459323>>. Acesso em: 04 setembro. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região TRT-19. **TRT-19 RECORD:12980200900219000 AL 12980.2009.002.19.00-0**. Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 10/06/2010. Disponível em: <<https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15332064/recurso-ordinario-record-12980200900219000-al-1298020090021900-0-trt-19>>. Acesso em: 01 setembro. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3. **TRT-3-RO: 001076807201650300069 MG 0010768-07.2016.5.03.0069**. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de julgamento: 02/05/2019, Primeira turma, Data de Publicação: 02/05/2019. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 583. Boletim: sim. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110674906/recurso-ordinario-trabalhista-ro-107680720165030069-mg-0010768-0720165030069>>. Acesso em: 04 outubro. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11. **TRT-11-RO: 00011725020175110001**. Relator: VALDENYRA FARIAS THOME, Data de Julgamento: 21/08/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: 24/08/2018. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860673015/recurso-ordinario-ro-11725020175110001>>. Acesso em: 04 outubro. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Margarita. **“Relação de gênero”**. In: Caderno afetivo e sexualidade na educação: um novo olhar. Gráfica Editora Rona Ltda, 1999.pp. 142-150. Disponível

em: <<https://docplayer.com.br/6498793-Francisco-cabral-margarita-diaz.html>>
Acesso em: 21 fevereiro. 2021.

DIEESE. **Brasil a inserção das mulheres no mercado de trabalho 3º trimestres de 2019 e de 2020**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>>. Acesso em: 14 agosto. 2021.

DUBUGRAS, Maria Regina Vasconcelos. **As medidas de ação afirmativa nas relações de trabalho**: por um sistema de metas. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05122016-141651/publico/TESE_COMPLETA_REGINA_DUBUGRAS.pdf>. Acesso em : 10 agosto. 2021.

FACAMP. **Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho – 1º trimestre de 2021**. Campinas, São Paulo. 08/06/2021. Disponível em: <<https://www.facamp.com.br/pesquisa/economia/npegen/mulheres-no-mercado-de-trabalho/boletim-mulheres-no-mercado-de-trabalho-1o-trimestre-de-2021/>>. Acesso em: 12 outubro. 2021.

FALCÃO, Juliana. **Elas realmente não fogem à luta**. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/comportamento/090301-historico_mulher.shtm>. Acesso em: 08 setembro. 2021.

FEITOSA, Yascara Soares; ALBUQUERQUE, Joyce da Silva. Evolução da mulher no mercado de trabalho. **Business Jornal**, n. 1, p. 1-17, 2019. Disponível em: <<http://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0005>>. Acesso em: 10 fevereiro. 2021.

FILLETI, Juliana de Paula; FONSECA, Camila Veneo C.. Mulheres no mercado de trabalho no 2º trimestre de 2021. In: FACAMP. **Boletim NPEGen Mulheres no Mercado de Trabalho**. Campinas: Editora FACAMP, volume 03, número 02, setembro de 2021. Disponível em: <https://www.facamp.com.br/wp-content/uploads/2021/09/NPEGen_Mulheres-no-Mercado-de-Trabalho_2_trimestre_2021.pdf>. Acesso em: 12 outubro. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Estatísticas sociais**: Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>>. Acesso em: 05 abril. 2021.

KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 18, p. 103-142, maio 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96325>>. Acesso em: 03 maio 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

MENDES, Hanna Barona Silva *et al.* As desigualdades de gênero enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho. **Revista de Direito do trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, Bahia, 2020, v. 4, n. 2, p. 1-9, ago/ dez. 2020. Disponível em: <<https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/52>>. Acesso em: 11 fevereiro. 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2007.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As relações Sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Aurora**, São Paulo, v. 4, n. 6, p. 59-62, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Mulheres no Trabalho: Tendências 2016**. Disponível em: <<https://popdesenvolvimento.org/noticias/genero/401-mulheres-no-trabalho-tendencias-2016-relatorio-da-organizacao-internacional-do-trabalho-oit.html.pdf>>. Acesso em: 12 agosto. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Brasília Notícias. **Dia Internacional da Mulher: 13 milhões de mulheres viram seus empregos desaparecer devido à pandemia na América Latina e no Caribe**. Disponível em : https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_774846/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 outubro. 2021.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2005. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/109561-A-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 11 fevereiro. 2021.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

SANTOS, Frederico Fernandes. **O que são princípios? Suas fases, distinções e juridicidade**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/45194/o-que-sao-principios-suas-fases-distincoes-e-juridicidade>>. Acesso em: 02 outubro. 2021.

SEGGIARO, Felipe Balestrin. Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **Remas Revista Metodista da Administração do Sul**, Centro Universitário Metodista-IPA-RS/Brasil, 2017, v.2, n. 1, p. 84-107, 2017. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistasipa/index.php/administracao/article/view/496>>. Acesso em: 14 fevereiro. 2021.

SILVA, Lisiana Lawson. Mulher e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina. **Interações Sociais**, Rio Grande, 2019, v. 3, n. 1, p. 120-131, jan/jun.

2019. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171>>. Acesso em: 10 fevereiro. 2021.

SOIHET, Rachel. **Condição feminina e formas de violência**: mulheres pobres e ordem urbana, 1890-1920. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

SUSSEKIND, Arnaldo. Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. In: SUSSEKIND, Arnaldo. “**Convenções da OIT**”, 2ª edição. Ed. LTR, 1998. 338p.

VALVERDE, J. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: discriminação, assédio, diferença salarial entre gêneros e avanços na busca pela igualdade. Monografia para conclusão de curso-Faculdade de Direito, da Universidade Federal de Juiz de Fora, p.37.2016. Disponível em: <<http://repositorio.ufjf.br:8080/jspui/handle/ufjf/3318>>. Acesso em: 20 agosto. 2021.