



DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA DIFERENÇA DOS DIREITOS TRABALHISTAS ENTRE HOMENS E MULHERES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

GISLAINE SANTOS TEIXEIRA¹
ELISÂNGELA MARCARI²

RESUMO: A igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres é um princípio fundamental no ambiente de trabalho. Porém a realidade encontrada no mercado de trabalho, é de desigualdade e discriminação dentre os cargos, devido ao gênero do candidato. Dessa forma, pela metodologia de revisão bibliográfica, será trazido ao texto os preceitos da relação empregatícia, no que tange à diferença dos direitos trabalhistas disponíveis para homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro. Para entendimento, é necessário estudar o contexto histórico das leis trabalhistas, e uma análise o princípio da igualdade nas relações de trabalho, bem como buscar entender os motivos da desigualdade que as mulheres encontram no dia a dia. Para que, ao final, entender a motivação da inconstitucionalidade da diferença de tratamentos entre homens e mulheres no mercado de trabalho do Brasil.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho; Desigualdade de gênero; Princípio da Igualdade.

ON THE (IN) CONSTITUTIONALITY OF THE DIFFERENCE IN LABOR RIGHTS BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM

ABSTRACT: Equal opportunities and treatment between men and women is a fundamental principle in the workplace. However, the reality found in the labor market is one of inequality and discrimination among positions, due to the candidate's gender. Thus, through the bibliographic review methodology, the precepts of the employment relationship will be brought to the text, regarding the difference in labor rights available to men and women in the Brazilian legal system. For understanding, it is necessary to study the historical context of labor laws, and an analysis of the principle of equality in labor relations, as well as to seek to understand the reasons for the inequality that women face in their daily lives. So that, in the end, understand the motivation for the unconstitutionality of the difference in treatment between men and women in the Brazilian labor market.

Keywords: Labor Law; Gender inequality; Principle of Equality.

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade no mercado de trabalho, devido ao gênero do prestador de serviços, é um problema vigente na sociedade, desde os primórdios da sociedade. As diferenças não são pautadas apenas na diferença salarial em situações de mesmo cargo e função, mas a questão das prerrogativas

¹ Graduada em Direito. Curso de Direito. Faculdade Fasipe. E-mail: gislainesantosteixeira@gmail.com

² Professora Mestra em Direito. Curso de Direito. Faculdade Fasipe. E-mail: elisangelamarcari@hotmail.com.



asseguradas pelo direito trabalhistas, no que tange à maternidade ou até mesmo na questão física, que pode ser levado em consideração o limite de peso que a mulher poderá carregar.

Em 2021 a renda média de trabalho diminuiu 10,7% dentro de um ano, a queda atingiu na sua maioria as mulheres (11,25%), enquanto os homens ficaram abaixo da média do país (10,42%). Se compararmos uma mulher com um homem, onde ambos possuem a mesma escolaridade, estejam no mesmo âmbito de trabalho, a mulher ainda ganhará menos que o homem (LIMA, 2022, n.p.).

O mercado de trabalho brasileiro apresenta um problema chamado desigualdade salarial, o que causa uma ruptura na estrutura no ambiente de trabalho, visto que as ações que trazem diferença entre os trabalhadores devido ao gênero, pode desencadear ações de machismo e preconceito, o que acarreta redução de produção e aumento de conflitos entre os colegas de trabalho (ALVARENGA, 2018, n.p.).

Nesse sentido, para melhor entendimento, se faz necessário o estudo e avaliação de mais normas políticas que insiram a mulher no mercado de trabalho, fazendo com que elas ocupem vagas e acessem cargos com maiores remunerações, reduzindo então a taxa de diferença salarial entre homens e mulheres.

Abordar as diferenças de gênero no ambiente de trabalho é de suma importância visto que a igualdade de oportunidades, bem como a diversidade e inclusão no que tange as perspectivas, experiências e habilidades trazem bons resultados para o empregador. Ainda há que pontuar a retenção de talentos no meio de trabalho, pois a igualdade de tratamento entre homens e mulheres atrai novos talentos e de uma forma retém trabalhadores vinculados a empresa.

A presente pesquisa aborda as diferenças de gênero no ambiente de trabalho buscando promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre os prestadores de serviços, criando assim um ambiente inclusivo e diversificado, que valoriza o trabalhador, independentemente de ser homem ou mulher, cumprindo assim o princípio de responsabilidade corporativa.

À vista disso, o surgimento do direito do trabalho da mulher se faz importante na presente pesquisa. Ademais, uma análise acerca dos direitos da mulher trazidas pelo Legislador nas Constituições do Brasil para justificar a evolução dessa luta que a mulher enfrenta. Desse modo, a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho será tratada, tendo como primícia a realidade que a mulher trabalhadora enfrenta no mercado de trabalho mesmo diante das prerrogativas de proteção garantidas pelo legislador.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é gradativa. A busca pela igualdade salarial entre homens e mulheres se torna cada vez maior, devido a um grande avanço nos últimos anos, ainda há um desfalque quanto ao assunto igualdade salarial de gêneros. Desse modo, surge as seguintes indagações: Quais são as principais diferenças no mercado de trabalho entre homens e mulheres? Como é definida a desigualdade de gênero no trabalho? Quais as origens da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil?

O objetivo geral busca evidenciar a discriminação ocupacional dentro do mercado de trabalho entre homens e mulheres; igualdade salarial entre homens e mulheres; e conscientizar a população acerca da desvalorização da mão de obra feminina. Ademais, busca identificar os fatores contribuintes para a desigualdade salarial entre homens e mulheres; relacionar a diferença na remuneração quando ambos exercem a mesma função com salários desiguais; analisar a jurisprudência pertinente à matéria da Consolidação das Leis de Trabalho (1943); demonstrar a contribuição jurisprudencial através da CF.

Objetivando-se, alcançar a percepção acerca da conduta da população perante a imparcialidade no tratamento das mulheres dentro do mercado de trabalho e garantindo assim, a igualdade salarial, que já se encontra no corpo de texto da lei, mas na prática, há imparcialidade com o que é estabelecido perante a lei.



A partir da revisão bibliográfica é plausível se basear em referências teóricas publicadas, visando levantar a maior quantidade de informações e estudo sobre o problema elencado no presente trabalho, pretendendo encontrar soluções, assim, produzir novos conhecimentos.

Desse modo, a pesquisa segue de acordo com os dados coletados nas doutrinas jurídicas, bem como na lei seca e nas decisões judiciais.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Surgimento do Direito do Trabalho da Mulher

As relações jurídicas que englobam o mundo trabalhista são regidas pelas normas do Direito do Trabalho. As primeiras normas trabalhistas em defesa das mulheres, surgiram a partir da Revolução Industrial e o fortalecimento do sistema econômico capitalista, o trabalho se tornou mercadoria. Assim, surgiram leis que buscavam proteger trabalhadores de possíveis explorações que poderiam vir a acontecer.

De início a legislação protegia as mulheres de trabalhos pesados, ao mesmo tempo que esta proteção era fornecida, havia exclusão da mão de obra feminina no mercado de trabalho, além do mais, os locais de trabalho possuíam condições precárias e uma jornada de trabalho extensa e exaustiva.

No Brasil, a primeira iniciativa de proteção do trabalho da mulher foi em 1912, quando existiu o projeto do Código de Trabalho. Dentre os diversos assuntos abordados, a proteção à liberdade de escolha da mulher em ter um emprego foi objeto de questionamento, porém existia limitação de horários de jornada de trabalho, bem como as proteções devidas ao momento de gestação e parto da mulher trabalhadora (ANJOS, 2016, n.p.).

Após anos de discussões sobre a temática trabalhista no que tange à mulher, o projeto de lei não obteve sucesso, o que adiou a conquista que a mulher trabalhadora iria lutar alguns anos a seguir (PIETZSCH, 2021, n.p.).

A luta pela conquista dos direitos trabalhistas caminha de acordo com a evolução da legislação brasileira visando a igualdade entre os cidadãos, garantindo que as diferenças entre cada gênero, em sua particularidade, não seja motivo de discriminação, mas sim de valorização de individualidade no momento da prestação de serviços.

2.1.1 A Organização Internacional do Trabalho e seus efeitos

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, foi fundada em 1919 com o objetivo de proporcionar e garantir a justiça social. É formada por uma gestão que busca a igualdade no ambiente de trabalho, reduzindo assim a possibilidade de existir diferenciação entre os gêneros.

O objetivo da OIT é possibilitar que homens e mulheres possam ter as mesmas possibilidades de acesso ao ambiente de trabalho de forma digna, livre, segura e imparcial. Além de possibilitar a isonomia de tratamentos dentro do ambiente de trabalho, a OIT possui objetivos baseados na estratégia de um mercado de trabalho e prestação de serviços de modo decente, além da criação de oportunidade de criação de vagas de empregos para homens e mulheres independente de suas condições.

É possível trazer ao texto uma conexão entre os objetivos da OIT e dos Direitos Humanos previstos na Conferência Mundial dos Direitos Humanos, realizada em junho de 1993 em Viena, quando os direitos de cidadã das mulheres foram assegurados de alienação e erradicado qualquer tipo de violência gerada por motivos de gênero (ONU, 1948, n.p.).

A Declaração Universal Dos Direitos Humanos de 1948, no seu artigo 2.1 traz a igualdade de direitos do homem e da mulher bem como da liberdade sem que haja qualquer tipo de distinção (ONU, 1948).

A proteção ao direito das mulheres dentro do ramo internacional, se encontra no âmbito dos direitos humanos e das relações internacionais. Dentro desse sistema, há uma gama de prerrogativas de proteção às mulheres, que ocorrem a partir de convenções internacionais, visando gerar proteção exclusiva.

O Decreto número 4.377 de 13 de setembro de 2002 decreta a obrigatoriedade de execução e cumprimento das normas previstas no que tange à erradicação de diretrizes discriminadoras à mulher trabalhadora. Nesse sentido, a Convenção de Belém do Pará, Decreto 1.973 de 1º de agosto de 1996, Decreta: “As presentes convenções, visam garantir o direito de trabalhar de forma livre e tranquila, voltado especificamente para as mulheres brasileiras” (BRASIL, 1996).

Resta evidente e demonstrado as ações do Estado no que tange à proteção da mulher, objetivando a igualdade de tratamento entre a mulher e o homem dentro do ambiente de trabalho, desde que sejam respeitadas suas diferenças.

2.2 O Direito Das Mulheres Ao Longo Das Constituições Brasileiras

O direito das mulheres ao longo das Constituições brasileiras tem sido objeto de discussões e reflexões. Em 1824, as mulheres não tinham direito ao voto, nem mesmo de concorrer à uma eleição. Nesse período, o público feminino tinha o direito de trabalhar em empresas privadas, porém não em órgãos públicos.

Bertha Luz (1894 - 1976), defensora dos direitos das mulheres, combateu a desigualdade de gêneros e sua luta ficou registrada no lema: “Recusar à mulher a igualdade de direitos em virtude do sexo é negar a justiça à metade da população” (VASCONCELOS, 2019, n.p.)

Em 1891, o direito ao voto foi reivindicado, tendo apoio de Nilo Peçanha (1909-1910) vice-presidente que assumiu o cargo após a morte do então Presidente Afonso Pena em 1909, Hermes Fonseca (1910-1914), que foi o 8º Presidente da República, e de Epiácio Pessoa (1919-1922), 11º Presidente da República. César Zama (1891), defende que o voto feminino “é uma questão de direito, que cedo ou tarde será resolvida em favor das mulheres”. Contrário a essa posição, o deputado Lacerda Coutinho dizia que a mulher tal como o analfabeto não possuía capacidade jurídica. Os opositores argumentavam seu voto alegando a preservação da família, a mulher deveria cuidar de casa, dos filhos e marido.

O projeto de reivindicação do direito ao voto das mulheres, mesmo com o apoio de cidadãos renomados, não obteve aprovação. Dessa forma, o art. 70 da Constituição de 1891 faz menção de que cidadãos maiores de 21 anos podem votar, porém, a mulher não é citada nesta colocação.

A autora Céli Regina Pinto (2003, p.16) explica que, o legislador não menciona a mulher no texto constitucional pois essa não era reconhecida como cidadã. A conquista do voto feminino acontece a partir da conquista dos direitos femininos, quando as mulheres começam a aparecer para a sociedade, fazendo com que as opiniões e interesses femininos tenham cada vez mais relevância.

Em 1934 os direitos às mulheres são reconhecidos legalmente, e dispostos na Constituição Federal no artigo 121. Já o artigo 3º a definição de que as mulheres têm direito a licença maternidade de 6 semanas, e também terá direito a uma indenização para suprir seus gastos e do seu filho no período em que estiver afastada. O artigo 4º diz que, se houver doença provada por laudo médico, sendo resultado da gravidez ou do parto, o empregador não poderá dispensar a mulher, somente após atingir tempo determinado por autoridade legal do país.

As mulheres maiores de 21 anos, que se enquadrem no artigo 109 da Constituição Federal de 1934 possuem o direito ao voto. Com a introdução do voto feminino é implantado direitos



trabalhistas femininos. Enquanto na Constituição de 1824 as mulheres não eram consideradas cidadãs, a Constituição de 1934 traz o voto e o trabalho feminino dentro da lei.

Mesmo com todos estes benefícios garantidos em lei, as mulheres sofriam explorações com alegações de que quem deve sustentar a casa deve ser o homem. A Constituição de 1937 manteve os feitos das constituições anteriores com relações aos direitos trabalhistas femininos.

Bertha Lutz apresenta o projeto de Lei “Crea O Estatuto da Mulher” onde traz uma ampla reforma do estatuto da mulher, visando sempre a quebra de preconceitos embasados no sexo ou no estado civil. A convenção nº 4 da OIT de 1937 no artigo 3.º, traz um retrocesso, as mulheres só poderiam trabalhar em horários noturnos se forem acompanhadas por membros da família (OIT, 1937).

As historiadoras Lilia Schwarcz e Heloísa Starling, lecionam que “as conquistas sociais foram mantidas desde a década de 1930, mas repôs a exigência de democracia e dos exercícios dos direitos políticos como condições incontornáveis para a vida pública brasileira”.

A Constituição de 1946 é caracterizada como um regresso na luta a igualdade salarial entre homens e mulheres, pois houve a eliminação da expressão “sem distinção de sexo”. A constituição de 1967 manteve os direitos elencados na constituição de 1934 no que tange a proteção aos direitos trabalhistas da mulher.

A Constituição Federal de 1988, constituição cidadã, é um marco no avanço do direito das mulheres “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988).

Segunda a socióloga e feminista Jacqueline Pitanguy “a Constituição de 1988 é a primeira a estabelecer plena igualdade jurídica entre homens e mulheres no Brasil”. O homem deixa de ser o chefe na relação conjugal.

O inciso II do artigo 5º da CF/88 retrata o princípio da legalidade. Este princípio traz proteção ao serviço feminino com relação as obrigações impostas pelos empregadores “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Dentre os direitos trabalhistas com visibilidade voltada para as mulheres, se destacam no artigo 7º da Constituição Federal “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal (1988), estabelece licença paternidade de 5 dias (BRASIL,1988), a Lei 13.257/2016 ampliou a licença paternidade para 15 dias (BRASIL, 2016). Nesse sentido, a CLT nos traz no artigo 392 (1943), direitos referentes a licença maternidade “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário” (BRASIL,1943).

As trabalhadoras domésticas têm direito a um salário-mínimo, proibido o pagamento inferior a um salário-mínimo, 13º salário, folga semanal, licença maternidade de 120 dias, férias anuais remunerada, aposentadoria, inclusão a Previdência Social. O trabalho doméstico feminino foi por muitos anos um trabalho desvalorizado, a maioria dos empregadores destes serviços não consolidava o registro na carteira de trabalho. Dessa forma, na atualidade este quadro vem mudando, ganhando notoriedade e valorização (NILTON, 2021, n.p.).

A CLT de 1943, reforça a proteção ao trabalho da mulher, trazendo normas que amparam as mulheres em questões como segurança e saúde pessoal no âmbito de trabalho. A lei nº 13.467/2017, trata da proteção da saúde da mulher e do seu bebê, a proibição de trabalho insalubre para mulheres lactantes e grávidas. O art. 189 da CLT, especifica o que se conceitua por atividades insalubres como “condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância”.



2.3 O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho

A aplicação dos princípios no ordenamento jurídico brasileiro, se torna de suma importância visto que as decisões são baseadas num mesmo conceito, o que permite a igualdade de o equilíbrio nas relações. Nesse sentido, a seguir serão trazidos ao texto, conceitos sobre princípio da igualdade trazido na Constituição Federal, e o que aduz o legislador sobre a igualdade de gêneros.

O princípio da igualdade, averigua que pessoas em situações distintas tenham tratamento desigual. “dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades” (NERY JUNIOR, 1999, p. 42).

O princípio da igualdade procede a cerca de duas vertentes, na lei e perante a lei. A igualdade perante a lei executa o direito no caso concreto e a igualdade na lei diz respeito a não distinção das normas jurídicas, com uma exceção, as constitucionalmente autorizadas (SCOTT, 1994, p.2).

O sexo não deve ser alvo de discriminação, mas deve ser uma aliança para gerar igualdade social, cultural e econômica. Os diferentes gêneros não pode ser motivo de mais obrigações ou menos direitos. Para termos sucesso na luta contra a desigualdade de gênero, é necessário que toda a população se esforce de forma continua a favor da causa (SORICE, 2023, n.p.).

A convenção interamericana sobre a concessão dos direitos civis da mulher, traz em sua resolução XX da VIII conferência internacional americana: “Que a mulher tem direito igual ao do homem na ordem civil”. A convenção da OIT nº 103 – 1952 aduz que “1 - toda mulher a qual se aplica à presente convenção tem o direito a uma licença de maternidade. 2 -. A duração dessa licença será de 12 semanas, no mínimo”.

Mesmo diante das previsões legais, ainda existem casos em que a desigualdade devido ao gênero existe e se faz presente na rotina trabalhista. Sendo assim, a desigualdade como de fato é será abordada a seguir, para que quaisquer lacunas sejam preenchidas e a compreensão da presente pesquisa seja de modo completo.

2.4 A Desigualdade de Fato

A desigualdade de gênero pode ser conceituada como privilégio de um gênero em desfavor de outro. Desse modo, assim como demonstrado nas histórias das Constituições, é possível conceituar que os direitos e vontades do homem se sobrepuseram aos das mulheres de forma cultural.

A desigualdade motivada pelo gênero tem sido contestada de acordo com a evolução do ser humano e em conformidade com as legislações vigentes. A diversidade de gênero no local de trabalho traz uma variedade de perspectivas, experiências e habilidades. Isso pode levar a um ambiente mais criativo, inovador e produtivo. As organizações se beneficiam da diversidade ao promover uma cultura inclusiva que valoriza as contribuições de todos os funcionários, independentemente do seu gênero.

Em 2022, o secretário da ONU, António Guterres declarou no Dia Internacional da Mulher que “não podemos sair da pandemia com o relógio a girar para trás na igualdade de gênero. Precisamos de avançar o relógio dos direitos das mulheres. Chegou a hora!”.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil é um fenômeno complexo e multifacetado, influenciado por uma combinação de fatores econômicos, sociais e culturais. Existem várias razões pelas quais essa disparidade persiste a discriminação de gênero, segmentação ocupacional, diferenças na experiência da função e a estrutura social e cultural (STRUCK, 2023, n.p.).

A retenção de talentos aborda as diferenças de gênero no ambiente de trabalho é importante para atrair e reter talentos. Os profissionais, independentemente do gênero, valorizam cada vez mais organizações que promovem a igualdade de oportunidades e criam um ambiente inclusivo. Ao demonstrar um compromisso com a diversidade e a igualdade de gênero, as empresas podem se tornar



mais atraentes para uma ampla gama de candidatos qualificados, aumentando assim a retenção de talentos.

A segmentação ou divisão ocupacional é uma questão que provoca a desigualdade salarial, pois, as mulheres tendem a ser direcionadas para ocupações tradicionalmente femininas, como cuidados, serviços domésticos, educação e saúde, que são frequentemente menos valorizadas e remuneradas em comparação com ocupações dominadas por homens. Isso contribui para a disparidade salarial, pois as profissões tradicionalmente masculinas tendem a ter melhores salários e oportunidades de crescimento na carreira (OLIVEIRA, 2019, n.p.).

As diferenças vividas por cada gênero no âmbito do trabalho também são fatores que produzem diferenças salariais. Esses fatores podem resultar em menor experiência acumulada, menos oportunidades de promoção e menor presença no mercado de trabalho. Desse modo, a falta de transparência nos salários pode permitir a persistência da desigualdade salarial. Sem acesso às informações salariais, as mulheres podem não ter consciência de que estão sendo pagas a menos do que seus colegas homens que desempenham funções semelhantes (ARAÚJO, 2021, n.p.).

Para abordar a desigualdade salarial de gênero, são necessárias ações abrangentes, como políticas de igualdade salarial, promoção da equidade de gênero, conscientização sobre discriminação e estereótipos de gênero, licenças parentais mais equitativas, maior transparência salarial e mudanças culturais e sociais para desafiar as normas de gênero (FERREIRA, 2020, p.263).

Em 2021, a diferença salarial entre homens e mulheres exercentes da mesma função é de 22%. Esta situação é a principal barreira para as mulheres no mercado de trabalho, principalmente para o alcance de funções majoritárias, como por exemplo a gerência. A revista britânica *The Economist* afirmou que “a igualdade de gênero faz bem ao crescimento econômico!”, se houver mais mulheres no mercado de trabalho, o PIB poderia ser 16% maior do que o atual.

Embora os melhores cargos e salários sejam pagos aos homens, são as mulheres as mais escolarizadas. De acordo com o IBGE de 2021, as mulheres são responsáveis por 29,75% contra 21,5% dos homens, quando se trata de frequência no ensino superior.

Os elevados índices de desigualdade salarial entre homens e mulheres, gira em torno do machismo acumulado brasileiro, onde as pessoas ainda não estão totalmente familiarizadas com as mulheres no mercado de trabalho, com as mulheres exercendo cargos de superioridade, sendo autoritárias e tendo lugar de fala.

A feminização de determinadas áreas de trabalho pode ser um fator que contribui para a desigualdade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho. A feminização refere-se ao aumento da representação de mulheres em setores específicos, muitas vezes associados a trabalhos considerados tradicionalmente femininos.

A desvalorização salarial de certas profissões está frequentemente ligada a uma desvalorização salarial. Isso é conhecido como "desvalorização do trabalho feminino" e resulta em disparidades salariais entre homens e mulheres. Ademais, a estagnação nas oportunidades de carreira também é um fator determinante para a desigualdade de gênero.

As mulheres podem ficar presas em posições de menor prestígio e responsabilidade, dificultando sua ascensão na hierarquia organizacional. Esses estereótipos podem limitar as opções de carreira das mulheres, restringindo-as a áreas específicas e perpetuando a ideia de que certas ocupações são mais adequadas para homens.

A mão de obra feminina sempre enfrentou uma superexploração. Quando inseridas no mercado de trabalho devido a ida dos homens a Segunda Guerra Mundial, as mulheres se mantiveram no mercado de trabalho após o retorno dos homens da guerra, com a argumentação de pagarem menores salários as mulheres, gerando assim economia para as empresas (ANTUNES 1999 *apud* CISNE, 2013, p.109).



A partir do momento que a mulher se viu dentro no mercado de trabalho, junto veio a vontade do reconhecimento nas diversas áreas trabalhistas, que antes não eram acessíveis para as mulheres, o papel da mulher era basicamente, cuidar da casa, dos filhos e do bem-estar do marido (SCOTT, 1994, p.41).

A sociedade vive até hoje o pensamento machista de que trabalho doméstico “é coisa de mulher”. E é através de pensamentos como este que não se observa que o trabalho feminino é de suma importância para a formação do capital brasileiro, se presume que a desvalorização e exploração são causas de acúmulo do capital (FREITAS, *et. al.* 2010, p.68).

A feminização do trabalho da mulher pode ser considerada um fator que contribui para o aumento da desigualdade no mercado de trabalho. Haja vista que essa ação traz o aumento de representação das mulheres em setores específicos considerados exclusivamente cargos femininos.

A dupla jornada de trabalho da mulher é uma realidade de desigualdade de gênero na prática, visto que, além de profissional, muitas mulheres enfrentam a jornada doméstica e a jornada profissional. Além de ser uma excelente profissional, a mulher precisa ser uma excelente dona de casa, mãe e esposa. Essa afirmação não exime as responsabilidades que o homem tem com os afazeres do lar e das responsabilidades, porém, é visto que, a forma de visão da mulher é mais característica de cuidado e de excelência (BALDISSERA, 2023, n.p.).

A dupla jornada feminina causa ansiedade, baixa autoestima, desgaste físico, entre outras doenças ou sentimentos ruins. Para que estas situações diminuam ao ponto da extinção é necessário que haja igualdade na divisão dos trabalhos femininos e masculinos dentro de casa (VERDÉLIO, 2017, n.p.).

O aumento gradativamente do desemprego, os empregos temporários, os serviços com jornada parcial, os trabalhos de menor rendimento financeiramente para o prestador do serviço e os serviços de subcontratação que se caracterizam pela terceirização, estes serviços são compostos principalmente pela mão de obra feminina (GONÇALVES 2019, *apud* DELGADO e AMORIM, 2014, p. 88)

São fatores que possuem peso gradativamente na inserção das mulheres no mercado de trabalho, devido à instabilidade dos empregos ofertados. Segundo leciona o autor Hirata (2002, p.280) “a divisão sexual do trabalho baseia-se na ideia de uma relação antagônica entre homens e mulheres. É considerada como um aspecto da divisão social do trabalho, e nela a dimensão opressão/ dominação está fortemente contida”. Deste modo, a divisão de gênero no ambiente de trabalho, é fator determinante para classificação das funções que vão ser destinadas as mulheres.

2.5 A desigualdade de gênero nas relações de trabalho

O indicador nível de ocupação das pessoas entre 25 a 49 anos, nos traz, que as mulheres detentoras de filhos de até 3 anos de idade, compõem 54,6% do mercado de trabalho, enquanto as que não possuem, ocupam 67,2%, os homens que possuem filhos de até 3 anos, possuem nível de ocupação de 89,2%. Estabilizando uma diferença de 34,6 pontos se comparado as mulheres mães de crianças de até 3 anos de idade.

O desemprego feminino é um empecilho nesta luta contra a desigualdade de gênero nas relações de trabalho. A população de 65 anos ou mais, ocorre o oposto da nossa atualidade, os homens são detentores de maior conhecimento se comparado as mulheres, isso ocorre devido à falta de acesso à educação, através do ensino escolar, nas décadas passadas.

A mulher preta enfrenta discriminação no mercado de trabalho no Brasil devido a uma junção de preconceitos e desigualdades baseadas em gênero, raça e classe social. O racismo é um problema enraizado na sociedade brasileira, e isso se reflete no mercado de trabalho. Mulheres negras enfrentam discriminação e preconceito em diversas etapas do processo de contratação e promoção (PINTO, 2006, p. 23).



Estereótipos negativos associados às mulheres negras, como a ideia de que são menos educadas, menos capazes ou mais propensas a comportamentos inadequados, prejudicam suas oportunidades no mercado de trabalho. Esses estereótipos perpetuam a discriminação e dificultam o acesso a empregos de qualidade (JURADO, 2022, n.p.).

Embora o Brasil tenha implementado políticas de ação afirmativa, como as cotas raciais em universidades públicas, essas medidas ainda não são suficientes para resolver as desigualdades no mercado de trabalho. É necessário investir em políticas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades para as mulheres negras.

Os salários mais bem remunerados, são destinados em sua maioria absoluta para as pessoas brancas, restando uma pequena parcela para as pessoas pretas e pardas. No segundo trimestre de 2022, pessoas pretas recebem em média R\$ 1.602,00 e as pessoas brancas recebem em média R\$ 2.638,00 reais por mês trabalhado.

As pessoas pretas e pardas, sejam homens ou mulheres, compõem 75,2% da população pobre do país, essa alta taxa se dá, principalmente pelos fatos históricos da sociedade, que por muitos anos escravizaram as pessoas negras. Ao contrário das mulheres brancas, que sofrem com a desigualdade salarial pela questão de gênero, as mulheres negras, sofrem a desigualdade de gênero e o preconceito racial, impactando diretamente na contratação e na remuneração oferecida por determinadas empresas.

A Lei nº 9.029/1995, no Brasil, trata da proibição de discriminação em virtude do sexo nos processos admissionais, tais como a exigência de exame de gravidez e nas relações de trabalho. Alguns dos principais preceitos contidos na Lei, são a igualdade de condições, discriminação na seleção para cargo de trabalho, a restrição da mão de obra feminina, a estabilidade durante a gestação, e a proibição de exigências que gerem algum tipo de discriminação às mulheres.

É vedada qualquer prática discriminatória nos processos seletivos, como exigir teste de gravidez ou estabelecer critérios de contratação baseados no sexo do candidato. Ainda, o texto legal afirma a vedação da exigência de atestados, exames ou quaisquer outros documentos que comprovem esterilização ou gravidez, para fins de admissão ou permanência no emprego (BRASIL, 1995).

Esses preceitos têm como objetivo combater a discriminação de gênero no trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres. O não cumprimento do exposto, pode resultar na reintegração da funcionária em cargo que ocupava antes da dispensa, e a percepção dos valores devidos, podendo ser em dobro e devidamente corrigido e acrescido de juros (BRASIL, 1995).

2.6 Da (In) constitucionalidade da diferença dos direitos trabalhistas entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 estabelece o princípio da igualdade de gênero como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Sendo assim, não é constitucionalmente permitida a diferença dos direitos trabalhistas entre homens e mulheres, exceto em casos específicos que visem à proteção da mulher ou que tenham embasamento em critérios objetivos.

O princípio da igualdade, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Isso implica que homens e mulheres devem ter direitos e oportunidades iguais no âmbito do trabalho. Nesse sentido, a Constituição prevê a proteção à maternidade como um direito fundamental, garantindo às trabalhadoras gestantes a estabilidade no emprego durante a gestação e até cinco meses após o parto, conforme estabelecido no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988).

A Constituição também veda qualquer forma de discriminação, incluindo a discriminação de gênero, conforme previsto no artigo 7º, XXX, que estabelece a proteção contra a diferenciação



salarial em razão do sexo (BRASIL, 1988). Portanto, a (in) constitucionalidade da diferença dos direitos trabalhistas entre homens e mulheres está relacionada ao princípio da igualdade, à proteção à maternidade e à proibição de discriminação previstos na Constituição Federal. Esses preceitos visam assegurar a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres no contexto do trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas têm um papel na promoção da igualdade de gênero e na superação das desigualdades existentes na sociedade. Ao abordar as diferenças de gênero no ambiente de trabalho, as empresas demonstram seu compromisso com a responsabilidade social corporativa e contribuem para a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva.

No presente trabalho buscou-se evidenciar a discriminação ocupacional dentro do mercado de trabalho entre homens e mulheres; igualdade salarial entre homens e mulheres; e conscientizar a população acerca da desvalorização da mão de obra feminina. Desse modo, buscou-se responder a problemática questão de quais são as principais diferenças no mercado de trabalho entre homens e mulheres e como é definida a desigualdade de gênero no trabalho.

Para alcançar objetivos mais amplos, a investigativa utilizou-se da metodologia bibliográfica com abordagem qualitativa, metodologia legislativa e jurisprudencial. Deste modo, a partir da revisão bibliográfica foi possível definir os objetivos e as hipóteses de trabalho, o que permitiu ainda o estabelecimento do histórico e o conhecimento sobre o tema. Por meio dela, foi possível encontrar respostas para o problema formulado no projeto e com isso, produzir novos conhecimentos.

Para tal, faz-se necessário desenvolver surgimento do direito do trabalho da mulher, primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher no ordenamento jurídico brasileiro, a Organização Internacional do Trabalho e seus efeitos, haja vista que o desenvolvimento do Direito do Trabalho da mulher ao longo da história reflete a luta por igualdade de gênero e a necessidade de proteção às trabalhadoras. No Brasil, assim como em diversos países, as mulheres enfrentaram discriminação e desigualdade de direitos no mercado de trabalho.

O trabalho feminino era restringido a determinadas atividades consideradas adequadas para mulheres, como o trabalho doméstico e algumas profissões tradicionalmente femininas. No entanto, com o avanço do movimento feminista e a conscientização sobre a igualdade de direitos, houve uma evolução no reconhecimento dos direitos trabalhistas das mulheres.

A presente proposta inicia-se afirmando a que desigualdade no mercado de trabalho, devido ao gênero do prestador de serviços, é um problema vigente na sociedade, desde os primórdios da sociedade. Porém, ao final, declina-se no sentido de que a diferença dos direitos trabalhistas entre homens e mulheres está relacionada ao princípio da igualdade, à proteção à maternidade e à proibição de discriminação previstos na Constituição Federal.

Por isso, no último momento a desigualdade de gênero nas relações de trabalho, a mulher preta no mercado de trabalho, da proibição de discriminação da mulher como fundamento da Lei 9029/1995 haja vista que a (in) constitucionalidade da diferença dos direitos trabalhistas entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan. Mulheres ganham em média 20% a menos que os homens no Brasil. Portal Geledés. 2018. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mulheres-ganham-em-media-205-menos-que-homens-no-brasil/>. Acesso em maio de 2023.



ANJOS, Daniele. O trabalho da mulher e a legislação brasileira. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-trabalho-da-mulher-e-a-legislacao-brasileira/405061977#:~:text=No%20Brasil%2C%20o%20primeiro%20passo,C%3%B3digo%20de%20Trabalho%2C%20em%201912>. Acesso em maio de 2023.

ARAÚJO, Ana Luisa. Desigualdade salarial entre gêneros ainda e um problema no Brasil. 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4926384-desigualdade-salarial-entre-generos-ainda-e-um-problema-no-brasil.html>. Acesso em maio de 2023.

BALDISSERA, Olívia. Como a dupla jornada de trabalho afeta a saúde mental da mulher? 2023. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/dupla-jornada-de-trabalho>. Acesso em maio de 2023.

BRASIL. Lei Nº 9.029, De 13 De Abril De 1995. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm#:~:text=LEI%20N%2C%20BA%209.029%2C%20DE%2013,Trabalho%2C%20e%20d%20C%3%A1%20outras%20provid%20C%3AAncias. Acesso em junho de 2023.

BRASIL. Projeto Crea o Estatuto da Mulher. Disponível em: <https://arquivohistorico.camara.leg.br/atom/BERTHALUTZ/BR-DFCD-BERTHALUTZ-BL2-12-162.pdf>, acessado em 09/10/2022.

BRASIL. Como estamos combatendo a desigualdade salarial? Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/como-estamos-combatendo-a-desigualdade-salarial/#:~:text=Em%202021%2C%20a%20diferen%20C%3A7a%20salarial,para%20exercer%20a%20mesma%20fun%20C%3A7%20C%3A3o>. Acessado em 11/10/2022

BRASIL. ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS. 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf>. Acesso em junho de 2023.

BRASIL. Direitos do Trabalhador Doméstico. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/orientacoes/direitos-do-trabalhador-domestico>. Acessado em 10/10/2022

DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. 1 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 88.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Disponível em: <http://querepublicaeessa.an.gov.br/assista-um-filme/288-a-luta-pelos-direitos-civis-da-mulher.html#:~:text=Em%201937%2C%20Bertha%20Lutz%20apresentou,dissolu%20C%3A7%20C%3A3o%20do%20Congresso%20em%201937>, acessado em 09/10/2022.

FERREIRA, Marcilene Silva. A construção social de gênero no contexto familiar. 2020. Disponível em: https://sinespp.ufpi.br/download/eixo2_09.pdf?104747. Acesso em maio de 2023.

FREITAS, Isabel; MORI, Natalia e FERREIRA, Verônica [org.]. A Seguridade Social é um direito das mulheres. Vamos à luta! Brasília: CFEMEA: MDG3 Fund., 2010. 68p.



JURADO, Maria Teresa Ferreira. O enfrentamento ao racismo. 2022. Disponível em: https://brasildedireitos.org.br/atualidades/o-que-racismo-estrutural?%2Fnoticias%2F488-o-que-racismo-estrutural=&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=racismoestrutural&gclid=CjwKCAjwvdajBhBEEiwAeMh1Uy3pNrF6SxqL13Ds5Xe1211QfaNDg3HvDkHghGxqJU1G4weM5_t0WRoC3TEQAvD_BwE. Acesso em maio de 2023.

LIMA, Everton. Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios - Everton Lima (IFF/Fiocruz) 2022. Revista da EMERJ, v.3, n.11, 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios#:~:text=Por%C3%A9m%2C%20assim%20como%20em%20um,a%20garantia%20de%20seus%20direitos>. Acessado em 11/10/2022.

LIMA, Juliana. No Brasil, mulheres ganham em média 20% menos que homens. Observatório do Terceiro Setor. 2022. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/noticias/mulheres-ganham-em-media-205-menos-que-homens-no-brasil/>. Acesso em maio de 2023.

NILTON. Mulher na Consolidação das Leis Trabalhistas. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://niltoncathedral.jusbrasil.com.br/artigos/1255573826/mulher-na-consolidacao-das-leis-trabalhistas>. Acessado em 10/10/2022

OLIVEIRA, Nielmar de. Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>. Acesso em maio de 2023.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>, acessado em 27/09/2022.

OIT. C103 Amparo à maternidade. 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acessado em 11/10/2022.

PIETZSCH, Ingo Dieter. Reforma trabalhista e o direito da mulher: o impacto da flexibilização das leis trabalhistas sobre as condições de trabalho da mulher. 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57101/reforma-trabalhista-e-o-direito-da-mulher-o-impacto-da-flexibilizao-das-leis-trabalhistas-sobre-as-condies-de-trabalho-da-mulher>. Acesso em maio de 2023.

PINTO, Céli Regina Jardim. Uma história do feminismo no Brasil. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003. Disponível em: <http://www.unicap.br/coloquiodehistoria/wp-content/uploads/2013/11/4Col-p.483.pdf>. Acesso em maio de 2023.

PINTO, Giselle. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. 2006. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF>. Acesso em maio de 2023.



SCOTT, Joan W. (1994). A mulher trabalhadora. Histórias das mulheres no Ocidente. In: DUBE, G.; PERROT, M. Porto, Edições afrontamento, vol. IV.

SORICE, Gabriela. Igualdade de gênero. 2023. Disponível em: <https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/igualdade-de-genero/>. Acesso em maio de 2023.

STRUCK, Vitor. Diferença salarial entre mulheres e homens tem diminuído, mas ainda existe. Disponível em: <https://operobal.uel.br/pesquisas/2023/03/08/desigualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens-e-menor-mas-ainda-existe-avalia-pesquisadora/>. Acesso em maio de 2023.

VASCONCELOS, Aline. Não me dou o respeito porque ele é meu por direito”. Aline Vasconcelos, 2019. Disponível em: <https://folhadolitoral.com.br/mulher/eu-nao-me-dou-o-respeito-porque-ele-e-meu-por-direito>. Acesso em maio de 2023.