



**ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO CEARÁ – ESMEC**  
**Curso de Pós Graduação Lato Sensu em Direito e Processo Constitucional**

**DANIELY RODRIGUES DE OLIVEIRA**

**O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO  
ENTRE OS SEXOS**

**FORTALEZA-CE**

**2017**

DANIELY RODRIGUES DE OLIVEIRA

O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO  
ENTRE OS SEXOS

Monografia apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Processo Constitucional, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista em Direito e Processo Constitucional.

Orientador: Prof. Dr. Flávio José Moreira Gonçalves.

FORTALEZA-CE

2017

DANIELY RODRIGUES DE OLIVEIRA

O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO  
ENTRE OS SEXOS

Monografia apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Processo Constitucional, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista em Direito e Processo Constitucional.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

**Flávio José Moreira Gonçalves, doutor**  
Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará (ESMEC)

---

**Mércia Cardoso de Souza, doutora**  
Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará (ESMEC)

---

**Bruno Marques Albuquerque, especialista**  
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

A Deus.

À minha mãe Maria Gorete Rodrigues de Lima, exemplo de mulher guerreira, como tantas outras neste país.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Prof. Dr. Flávio José Moreira Gonçalves pela excelente orientação.

Aos professores Mércia Cardoso de Souza (doutora) e Bruno Marques Albuquerque (especialista), participantes da Banca Examinadora, pelas valiosas colaborações e sugestões.

Aos colegas da turma do Curso de Especialização em Direito e Processo Constitucional – Turma VIII, pelas reflexões, críticas e sugestões recebidas.

“Se uma mulher faz o mesmo trabalho que um homem, ela deve receber a mesma quantidade de dinheiro. Ela apenas deve. É assim que o mundo deveria funcionar.” (Viola Davis)

## RESUMO

Analisa o direito fundamental à igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Tem por objetivo geral descrever os direitos fundamentais, desde a origem até sua consagração na Constituição brasileira, notadamente o direito fundamental à igualdade, fazendo uma análise crítica do princípio da isonomia. Foi procedida a uma pesquisa descritiva através de coleta de material bibliográfico relacionado à matéria e dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Defende a ideia de que o gênero feminino é detentor de direitos e que é papel do Estado e de toda a sociedade promover a igualdade de remuneração entre os sexos.

**Palavras-chave:** Direito. Igualdade. Remuneração. Gênero.

## **ABSTRACT**

It examines the fundamental right to equal pay for men and women. Its general objective is to describe fundamental rights, from the origin to its consecration in the Brazilian Constitution, notably the fundamental right to equality, making a critical analysis of the principle of isonomy. A descriptive research was carried out through the collection of bibliographical material related to the subject and statistical data of the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). It defends the idea that the female gender is the holder of rights and that it is the role of the State and the whole of society to promote equal pay for the sexes.

**Keywords:** Right. Equality. Pay. Gender.

## GRÁFICO

Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média em horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, segundo o sexo – Brasil –

2005/2015..... 35

## LISTA DE TABELAS

- Tabela 1 – População ocupada de 16 anos ou mais de idade com os menores rendimentos (40%), população ocupada com os maiores rendimentos (10%), total e rendimento médio, e razão entre os rendimentos médios (10/40), por sexo, com a indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões – 2015. 43
- Tabela 2 – Rendimento-hora médio no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo e grupos de estudo, com a indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões – 2015. 44
- Tabela 3 – Proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, em cargos de direção ou gerência, e rendimento médio do trabalho principal, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões – 2015. 45
- Tabela 4 – População ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e grupos de horas trabalhadas, com a indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões – 2015. 46

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CEDAW	Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
UFC	Universidade Federal do Ceará

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	12
2	ORIGENS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	15
2.1	Classificação dos direitos fundamentais .....	19
2.1.1	<i>Direitos fundamentais de primeira dimensão</i> .....	20
2.1.2	<i>Direitos fundamentais de segunda dimensão</i> .....	21
2.1.3	<i>Direitos fundamentais de terceira dimensão</i> .....	23
2.1.4	<i>Direitos fundamentais de quarta dimensão</i> .....	23
3	O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE .....	25
3.1	Conceito de igualdade.....	25
3.2	Igualdade e desigualdade .....	26
3.3	Igualdade formal e igualdade material .....	28
3.4	Fundamento do direito à igualdade .....	29
3.5	Tríplice finalidade limitadora do princípio da isonomia.....	29
4	O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE OS SEXOS	31
4.1	Breve histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho.....	32
4.2	Dupla jornada feminina.....	35
4.3	Discriminação.....	38
4.4	Desigualdade salarial.....	41
5	CONCLUSÃO .....	51
	REFERÊNCIAS .....	54

## 1 INTRODUÇÃO

Os direitos fundamentais destinam-se a todo o gênero humano, independentemente de raça, cor, credo, sexo, idade ou outras modalidades de discriminação. Apesar do reconhecimento formal do direito de igualdade entre homens e mulheres, em grande parte dos ordenamentos jurídicos ocidentais, ainda há muito a ser conquistado. No Brasil, ainda hoje, as mulheres ganham menos do que os homens pelo mesmo trabalho. Assim, premente é a necessidade do reconhecimento, não apenas formal, do direito à igualdade de gênero, mas também materialmente, por meio de instrumentos ou mecanismos que garantam a sua eficácia.

Neste trabalho será dado prosseguimento ao estudo do direito fundamental à igualdade de gênero, tema da monografia intitulada O Direito Fundamental à Igualdade de Gênero na Constituição Brasileira de 1988, apresentada para obtenção do grau de bacharel em Direito pela Universidade Federal do Ceará.

O princípio da igualdade deve ser entendido sob dois pontos de vista: a igualdade formal e a igualdade material. A primeira é a que está insculpida no artigo 5º da Constituição Federal. Já a igualdade material consiste no tratamento equânime de todos os seres humanos, não só do ponto de vista formal, mas também a sua equiparação no que diz respeito às possibilidades de concessão de oportunidades, na busca da promoção do bem comum e da justiça social.

Apesar da previsão de igualdade entre homens e mulheres no artigo 5º da Constituição brasileira de 1988, e nos diversos documentos internacionais, dentre os quais a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), da ONU, ainda hoje há várias barreiras que impedem a concretização da igualdade de gênero.

A inserção da mulher no mercado de trabalho desde a industrialização do final do século XIX, proporcionou maior autonomia para as mulheres, que passaram a ter certa independência em relação à família. Malgrado, em que pesem as diversas

conquistas obtidas, tais como o direito ao trabalho e direitos políticos, as mulheres ainda têm muito o que reivindicar.

No Brasil, conforme dados da Síntese de Indicadores Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2016), as mulheres ocupadas recebem, em média, 76,0% do rendimento médio dos homens. Com efeito, é importante o estudo da desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda hoje existente.

A pesquisa pretende fazer breve estudo da origem e evolução dos direitos fundamentais, notadamente o direito constitucional à igualdade e sua aplicação na Constituição brasileira de 1988, utilizando, para tanto, os capítulos 1 e 2 da supracitada monografia. No primeiro segmento, será estudada a trajetória do reconhecimento dos direitos fundamentais do Homem. No segundo, é estudado o princípio da isonomia, fundamento do direito à igualdade, e sua aplicação no Direito Constitucional, tendo como referência a obra *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*, de Celso Antonio Bandeira de Mello.

No terceiro módulo é examinado o direito fundamental à igualdade de rendimentos entre homens e mulheres, corolário do direito à igualdade. É efetivada uma breve evolução histórica da inserção feminina no mercado de trabalho, com o estudo de pontos que dificultam o acesso ou a permanência da mulher no trabalho, como a dupla jornada e a discriminação. São referenciados os indicadores estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, com destaque para a Síntese de Indicadores Sociais: uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira: 2016 .

O texto envolve, também, uma comparação das obras utilizadas como referência e outras literaturas similares, a fim de embasar a pesquisa, que busca propor uma reflexão quanto à necessidade da promoção da igualdade de gênero por toda a sociedade.

O procedimento técnico adotado é a pesquisa bibliográfica, com a coleta de material relacionado à disciplina Direito Constitucional, abrangendo a pesquisa de fontes secundárias em bibliotecas e centros de pesquisas jurídicas, com as palavras chaves direito, igualdade, remuneração e gênero, bem como dados estatísticos do

IBGE e a pesquisa por meio da internet. A análise de dados envolve uma abordagem qualitativa, com uma análise crítica do direito fundamental à igualdade de remuneração.

## 2 ORIGENS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Há muito se fala em direitos inalienáveis, que não podem ser subtraídos e que pretendem proteger a pessoa humana sua dignidade e liberdade. Na Antiguidade Clássica, na tragédia de Antígona, o homem já se questionava sobre a superioridade das “leis naturais” (*physis*) de origem divina sobre as “leis dos homens” (*nomos*). O reconhecimento de tais direitos, entretanto, por meio de enunciados explícitos, isto é, positivados, só veio a ocorrer recentemente.

Ao estudar as origens dos direitos fundamentais foi procedida a uma breve consideração acerca do surgimento e desenvolvimento de tais direitos, referindo-se a alguns aspectos relevantes, para compreender a sua importância no desenvolvimento da humanidade, sem, no entanto, ter nenhuma pretensão de um efetivo aprofundamento na análise do tema, que justificaria não uma, mas diversas teses a seu respeito.

Norberto Bobbio<sup>1</sup> reúne três fases da formação das declarações de direitos: a primeira consiste na ideia de que o ser humano tem direitos por natureza, que ninguém pode lhe subtrair ou mesmo alienar. O verdadeiro estado do homem é, para Locke, o estado natural, o estado de natureza em que os homens são livres e iguais. A segunda fase corresponde a passagem da teoria à prática.

Mediante as Declarações de Direitos dos Estados Norte-Americanos e da Revolução Francesa, os direitos fundamentais passaram a ser positivados, então protegidos pelos Estados que os reconhecem. Tais documentos passaram a enunciar formal e solenemente os direitos fundamentais do homem, os quais não eram criados pelo Estado, uma vez que resultavam da natureza humana, mas sim reconhecidos por ele, cabendo-lhe a missão de zelar por sua observância e conservação. Os principais direitos eram: a vida, liberdade, segurança, propriedade e resistência. Por fim, a terceira e última fase se inicia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, onde a afirmação dos direitos é, ao mesmo tempo, universal e positiva, pois destinam-se a todos os homens do planeta e estão enunciados de forma explícita.

---

<sup>1</sup> BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 232 p.

Ingo Sarlet<sup>2</sup>, citando K. Stern, destaca três etapas que se sucederam até o reconhecimento dos direitos fundamentais nas primeiras constituições escritas: a) a pré-histórica, que se estende até o século XVI; b) a fase intermediária, correspondente ao período de elaboração da doutrina jusnaturalista e da afirmação dos direitos naturais do homem; c) a da constitucionalização, iniciada em 1776, com a sucessivas declarações de direitos dos novos Estados americanos.

Como se pode notar, a classificação de Stern não aborda a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1948, mas se refere às primeiras constituições escritas, notadamente as constituições dos Estados Unidos e a francesa. Neste trabalho, será adotada a classificação defendida por Bobbio, uma vez a Declaração de 1948 é um marco significativo no desenvolvimento dos direitos fundamentais do ser humano.

A Antiguidade Clássica deixou como legado algumas ideias-chave, posteriormente utilizadas para a concepção jusnaturalista do homem. Também contribuiu o pensamento tomista (medieval) de que todos os homens são iguais perante Deus, e que também professava a existência de duas ordens: a do direito natural, concebido como “expressão da natureza racional do homem” e a formada pelo direito positivo, “sustentando que a desobediência ao direito natural por parte dos governantes, poderia, em casos extremos, justificar até mesmo o exercício do direito de resistência da população”<sup>3</sup>.

Foi somente desde o século XVI, entretanto, notadamente nos séculos XVII e XVIII, que a doutrina jusnaturalista chegou ao seu ponto culminante de desenvolvimento, ao tempo em que era alvo de decurso de laicização. A ideia de direitos naturais inalienáveis abriu espaço para a difusão da tolerância religiosa e dos ideais protestantes. No citado período, foi decisivo o pensamento de John Locke, “primeiro a reconhecer aos direitos naturais e inalienáveis do homem (vida, liberdade, propriedade e resistência) uma eficácia oponível, inclusive, aos detentores do poder”<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> STERN, K. apud SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 4. ed. rev. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. 453 p.

<sup>3</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Op. cit., p. 45

<sup>4</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Op. cit., p. 46

A Declaração de Direitos para o Bom Povo de Virgínia, de 1776, é considerada a primeira declaração de direitos fundamentais, no sentido moderno, consubstanciando as bases dos direitos do ser humano e inspirada nas teorias de Locke, Rousseau e Montesquieu. Tal Declaração se preocupou com a estrutura de um governo democrático, limitando o poder estatal e enaltecendo a existência de direitos naturais e imprescritíveis do homem. A Constituição Americana contém o *Bill of Rights* do seu povo, uma carta de direitos que garante os direitos fundamentais. Ela foi introduzida por Thomas Jefferson e James Madison, quando da ratificação da Constituição para a sua entrada em vigor, por intermédio de emendas à Constituição, aprovadas em 1791 e que sofreram modificações até 1975.

Os direitos fundamentais têm origem formalmente nas cartas e declarações de direitos do século XVIII. Foi a Revolução Francesa, entretanto, o marco que assinala o fim do Antigo Regime e a instauração de uma nova era, com a aprovação da Declaração dos Direitos do Homem, em 26 de agosto de 1789. Ela universalizou os direitos fundamentais, não se limitando aos cidadãos franceses, mas destinando-se a todo o gênero humano. Não é outro o pensamento de Paulo Bonavides:

Constatou-se então com irrecusável veracidade que as declarações antecedentes de ingleses e americanos podiam talvez ganhar em concretude, mas perdiam espaço em abrangência, porquanto se dirigiam a uma camada social privilegiada (os barões feudais), quando muito a um povo ou a uma sociedade que se libertava politicamente, conforme era o caso das antigas colônias americanas, ao passo que a Declaração Francesa de 1789 tinha por destinatário o gênero humano. Por isso mesmo, e pelas condições da época, foi a mais abstrata de todas as formulações solenes já feitas acerca da liberdade.<sup>5</sup>

Inegáveis são a influência das declarações dos Estados Unidos da América, cronologicamente anteriores à Declaração Francesa, e o influxo jusnaturalista sobre ambas as revoluções, “[...] reconhecendo ao ser humano direitos naturais, inalienáveis, invioláveis e imprescritíveis”<sup>6</sup>. Como bem acentua Bobbio, todavia,

Apesar da influência até mesmo imediata que a revolução das treze colônias teve na Europa, bem como a rápida formação no Velho Continente do mito americano, o fato é que foi a Revolução Francesa que constituiu,

<sup>5</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 562.

<sup>6</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Op. cit., p. 51.

por cerca de dois séculos, o modelo ideal para todos os que combateram pela própria emancipação e pela libertação do próprio povo<sup>7</sup>.

A Revolução Francesa é ponto de referência obrigatória, tendo os seus princípios servido como fonte de inspiração a todos os que defendem a liberdade. Seu lema *Liberté, Egalité et Fraternité* até hoje é referenciado, profetizando, nos dizeres de Paulo Bonavides<sup>8</sup>, a sequência histórica de sua gradativa institucionalização.

Embora a Revolução Francesa, porém, seja mais “universalizante” do que a Revolução dos Estados Unidos da América, uma vez que os princípios por aquela enunciados têm valor universal, foi somente com a aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 10 de dezembro de 1948, que a afirmação dos direitos passou a ser, ao mesmo tempo, universal (dirigida a todo o gênero humano) e positiva (reconhecida “[...] através de documentos declaratórios de feição multinacional ou mesmo universal”)<sup>9</sup>.

Somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica de que a humanidade – toda a humanidade - partilha de alguns valores comuns; e podemos, finalmente, crer na universalidade dos valores, no único sentido em que tal crença é historicamente legítima, ou seja, no sentido em que universal não significa algo dado objetivamente, mas algo subjetivamente acolhido pelo universo dos homens.<sup>10</sup>

A Declaração Universal dos Direitos do Homem é considerada o primeiro documento a definir os direitos fundamentais na esfera internacional, constituindo uma carta de valores e princípios sobre os quais estão assentadas as três dimensões desses direitos, assim distribuídos, conforme lição do professor José Afonso da Silva:

Do art. 1º ao art. 21 encontramos a proclamação dos tradicionalmente chamados direitos e garantias individuais, certamente impregnados de conotações mais modernas, tais como: igualdade, dignidade, não discriminação; direito à vida, à liberdade, (de locomoção, de pensamento, de consciência, de religião, de opinião, de expressão, de reunião e de associação), à segurança pessoal, à nacionalidade, de asilo, de

<sup>7</sup> BOBBIO, Norberto, op. cit. p 105.

<sup>8</sup> BONAVIDES, Paulo, op. cit. p. 175

<sup>9</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. ed. rev. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 162.

<sup>10</sup> BOBBIO, Norberto. op. cit. p 48.

propriedade, condenação da escravidão, da servidão, da tortura, de penas ou tratamentos cruéis, inumanos ou degradantes; reconhecimento da personalidade jurídica; respeito à intimidade (pessoal, familiar, epistolar e do domicílio); direito de constituição de família; direito de circular e de escolher a residência; proteção igual perante os tribunais, garantia contra medidas arbitrárias; de plena defesa, de não retroatividade da lei penal e presunção de inocência até julgamento final; direitos políticos de participação no governo, de votar e ser votado, de acesso às funções públicas; garantia de eleições autênticas, periódicas, mediante sufrágio universal e igual, e voto secreto ou procedimento equivalente. Do art. 22 até o art. 28, o documento consubstancia os direitos sociais do homem, assim: direito à segurança social e à satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à dignidade da pessoa humana e ao livre desenvolvimento de sua personalidade; direito ao trabalho, à escolha do trabalho, a condições satisfatórias de trabalho e proteção contra o desemprego, a salário condigno, à liberdade sindical; direito à limitação razoável da duração do trabalho, a férias, a descanso remunerado a ao lazer; direito à previdência e seguro social no caso de desemprego, enfermidade, invalidez, viuvez, velhice, etc.; direito à educação, à instrução técnica e profissional, e à cultura; direito a uma ordem social e internacional onde os direitos fundamentais sejam plenamente efetivos. O art. 29 proclama os deveres da pessoa para com a comunidade, e o art. 30 estabelece o princípio de interpretação da Declaração sempre em benefício dos direitos e liberdades nela proclamados.<sup>11</sup>

A Declaração de 1948 é resultado das lutas históricas travadas pela emancipação dos direitos fundamentais, sendo, portanto, produto da civilização. Tais direitos são históricos, e, por isso mesmo, suscetíveis de transformação e ampliação, não tendo a Declaração nenhuma pretensão em ser definitiva, pois, à medida que o gênero humano evolui, mais direitos vão surgindo e sendo agregados àqueles em curso.

Com a Declaração de 1948 foi deflagrado o início de um longo processo, um ideal comum a ser alcançado por todos os povos, devendo ser continuamente atualizada e aperfeiçoada, com a criação de documentos que possam interpretá-la ou complementá-la. É, portanto, dever da comunidade internacional fornecer garantias válidas para que os direitos fundamentais sejam respeitados, bem assim encontrar mecanismos para a sua efetiva proteção.

## **2.1 Classificação dos direitos fundamentais**

A história dos direitos humanos – direitos fundamentais de três gerações sucessivas e cumulativas, a saber direitos individuais, direitos sociais e direitos difusos – é a história mesma da liberdade moderna, da separação e da limitação de poderes, da criação de mecanismos que auxiliam o homem

---

<sup>11</sup> SILVA, José Afonso da. Op. cit. p. 164

a concretizar valores cuja identidade jaz primeiro na sociedade e não nas esferas do poder estatal.<sup>12</sup>

O pensamento cristão e a ideia dos direitos naturais são ordinariamente indicados como as principais fontes de inspiração das declarações de direitos. Não houve, entretanto, propriamente uma inspiração das declarações de direitos. O que ocorreu foram lutas e reivindicações para que os direitos fundamentais fossem conquistados e sendo as condições históricas a constituírem a fundamentação primeira de tais direitos.

O reconhecimento formal dos direitos fundamentais nas primeiras constituições inaugura as gerações de direitos fundamentais. Primeiramente, cabe destacar as críticas dirigidas ao emprego do vocábulo “gerações”.

Em decorrência das constantes transformações no conteúdo, titularidade, eficácia e efetivação de tais direitos, observa-se, nos dizeres de Ingo Sarlet, uma “[...] autêntica mutação histórica experimentada pelos direitos fundamentais”<sup>13</sup>, sendo tais direitos classificados em gerações. Na aplicação do vocábulo “gerações”, porém, se fez tornando inapropriada, uma vez que tal expressão pode dar a falsa impressão de que há uma substituição gradativa de uma geração por outra. Por isso, será seguida a orientação proposta por Sarlet, que prefere utilizar o termo “dimensões”, assinalando que os direitos fundamentais estão em constante expansão, cumulação e fortalecimento.

A seguir, será feita a breve explanação a respeito das dimensões dos direitos fundamentais, com a defesa da ideia da quarta geração (dimensão) de direitos fundamentais, proposta por Paulo Bonavides.

### **2.1.1 Direitos fundamentais de primeira dimensão**

Os direitos fundamentais de 1ª dimensão foram influenciados pelo pensamento individualista do século XVIII. São os chamados direitos da liberdade e consistem nos direitos civis e políticos, oponíveis ao Estado. Foram os primeiros que constaram do instrumento normativo constitucional.

---

<sup>12</sup> BONAVIDES, Paulo. Op. cit. p. 574.

<sup>13</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Op. cit., p. 43

Surgiram e afirmaram-se como direitos da pessoa perante o Estado, como direitos de defesa, “[...] demarcando uma zona de não-intervenção do Estado e uma esfera de autonomia individual em face de seu poder”.<sup>14</sup>

São direitos com notória inspiração naturalista, que valorizam, primeiro, o homem singular- os direitos à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade. Posteriormente, foram complementados pelas liberdades de expressão coletiva (liberdade de imprensa, reunião, manifestação etc) e pelos direitos de participação política (direito ao voto, por exemplo), revelando íntima relação entre direitos fundamentais e democracia.

Os direitos de primeira dimensão correspondem, em sua maioria, à fase inaugural do constitucionalismo do Ocidente, “[...] não havendo Constituição digna desse nome que os não reconheça em toda a extensão”.<sup>15</sup>

### **2.1.2 Direitos fundamentais de segunda dimensão**

Uma vez reconhecidos os direitos fundamentais de primeira dimensão, foi comprovado o fato de que o simples reconhecimento formal de tais direitos não foi suficiente para a garantia do seu efetivo gozo. Essa constatação ensejou movimentos reivindicatórios e o reconhecimento de novos direitos, tendo o Estado passado a ter papel ativo na realização da justiça social.

Nos direitos fundamentais de segunda dimensão, o Estado intervém para garantir a eficácia dos direitos. Não se cogita em mais de uma resistência perante o Estado. Ao contrário, o Estado passa a intervir para assim garantir a eficácia dos direitos fundamentais. “Não se cuida mais, portanto, de liberdade do e perante o Estado, e sim de liberdade por intermédio do Estado”<sup>16</sup>, e caracterizam-se por outorgar à pessoa o direito a prestações estatais, como: assistência social, trabalho, saúde, educação, dentre outros, com o objetivo de alcançar a justiça social. Por isso, podemos dizer que os direitos de segunda dimensão foram um alento às classes menos favorecidas, a título de compensação pela desigualdade ainda reinante na

---

<sup>14</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Op. cit., p. 54.

<sup>15</sup> BONAVIDES, Paulo. Op. cit. p. 563.

<sup>16</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Op. cit., p. 55.

sociedade.

Como leciona Paulo Bonavides<sup>17</sup>, os direitos de segunda dimensão nasceram abraçados ao princípio da igualdade, e equivalem aos direitos sociais, culturais e econômicos, bem assim aos direitos coletivos ou das coletividades. Revelam uma transição das liberdades formais abstratas previstas na primeira dimensão de direitos, para as liberdades materiais concretas, não podendo ter a sua eficácia recusada com a argumentação do caráter programático de suas normas. Até então, prevalecia o entendimento de que somente os direitos da liberdade tinham aplicação imediata, ao passo que os direitos sociais tinham aplicabilidade mediata, por meio da via legislativa. Com a elaboração do preceito da aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, todavia, os direitos de segunda dimensão passaram a ter eficácia garantida.

Ainda seguindo lição do Paulo Bonavides, os direitos sociais fizeram nascer a consciência de que, tão importante como proteger o indivíduo, era proteger a instituição, descobrindo-se assim outro aspecto dos direitos fundamentais: a necessidade das garantias institucionais.

Formuladas pela doutrina alemã, precisamente por Carl Schmitt, as garantias institucionais servem para proteger determinadas instituições das alterações propostas pelo legislador ordinário. São uma categoria de direitos que não se confundem com os direitos da liberdade, uma vez que são da sua essência a limitação e a destinação a determinados fins e tarefas. Têm natureza constitucional, garantem uma instituição específica de direito público e contêm sempre elementos de garantia de um *status quo*.

Todos os princípios da Constituição que obrigam o legislador são garantias institucionais. O conceito de garantia institucional, entretanto, tão importante para escorar e legitimar os direitos de segunda dimensão, enfrenta a sua crise, mas sua importância reside no fato de que tal conceito revaloriza os direitos da liberdade, deixando de ser mero direito individual para assumir uma dimensão objetiva de garantia contra atos de arbítrio do Estado.

---

<sup>17</sup> BONAVIDES, Paulo. Op. cit. p. 564

### 2.1.3 Direitos fundamentais de terceira dimensão

Os direitos fundamentais de terceira dimensão, também denominados direitos da fraternidade ou direitos da solidariedade, se destinam não à pessoa, considerada isoladamente, mas se aplicam a todo o gênero humano. São eles o direito à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente, o de propriedade, conservação e utilização do patrimônio comum da humanidade (patrimônio histórico e cultural) e o direito à comunicação, sendo perfeitamente possível o surgimento de mais direitos, uma vez que o reconhecimento de novos direitos não tem fim.

São direitos de titularidade coletiva ou difusa, sendo muitas vezes indetermináveis em virtude da sua implicação universal, a exemplo do direito ao meio ambiente. Por isso, forçoso é reconhecer que, muitas vezes, apesar de sua consagração no Direito Internacional, esses direitos não encontraram seu reconhecimento no Direito Interno. No Brasil, os direitos fundamentais de terceira dimensão podem ser encontrados na Constituição Federal, no arts. 3º, inciso II (que estabelece como objetivo da República a garantia do desenvolvimento nacional), art. 225 (que reconhece o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado) e art. 216, § 1º (que protege o patrimônio cultural brasileiro)<sup>18</sup>.

### 2.1.4 Direitos fundamentais de quarta dimensão

A globalização dos direitos fundamentais, com a sua universalização no campo institucional, fez surgir a tendência de reconhecimento da quarta dimensão

<sup>18</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

“Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

II – garantir o desenvolvimento nacional”

“Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiros os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

[....]

§ 1º O Poder Público, com a colaboração da comunidade, **promoverá e protegerá o patrimônio cultural brasileiro**, por meio de inventários, registros, vigilância, tombamento e desapropriação, e de outras formas de acautelamento e preservação.” (grifo nosso)

“Art. 225. **Todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado**, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (grifo nosso).

dos direitos fundamentais. Na lição de Paulo Bonavides<sup>19</sup>, defensor desta tendência no Direito Constitucional pátrio, esta nova dimensão é composta pelo direito à democracia direta, o direito à informação e o direito ao pluralismo.

Os direitos da quarta dimensão englobam os das dimensões antecedentes, e “[...] não somente culminam a objetividade dos direitos das duas gerações antecedentes como absorvem - sem todavia removê-la - a subjetividade dos direitos individuais, a saber, os direitos da primeira geração”.<sup>20</sup>.

Os direitos desta dimensão, assim como os da segunda e da terceira dimensões não se interpretam, concretizam-se por meio da democracia. Esta é que torna possível e legítima a globalização política, irradiando a eficácia normativa dos direitos fundamentais.

Malgrado, entretanto, a tendência de reconhecimento dos direitos fundamentais de quarta dimensão, ela ainda não encontrou a sua consagração no Direito Internacional e nas constituições de cada país. No Brasil, porém, tais direitos foram consagrados, ainda que de modo embrionário, e são expressos no Preâmbulo e no título “Dos Princípios Fundamentais” da Constituição Federal de 1988. Deve-se salientar, entretanto, o fato de que a democracia na Constituição brasileira é representativa, mas contém dispositivos que tratam da participação popular direta, tendo, portanto, algumas características de uma democracia direta.

---

<sup>19</sup> BONAVIDES, Paulo. Op. cit. p. 571.

<sup>20</sup> BONAVIDES, Paulo. Op. cit. p. 572.

## 3 O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE

### 3.1 Conceito de igualdade

O verbete igualdade tem origem latina (*aequalitate*), e significa, segundo o Dicionário Aurélio<sup>21</sup>: 1. Qualidade ou estado de igual, paridade; 2. Uniformidade, identidade; 3. Equidade, justiça.

O artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão cunhou o princípio de que as pessoas nascem e permanecem iguais em direitos, sendo a igualdade um dos lemas da Revolução Francesa de 1789.

A Constituição Federal de 1988 alberga vários valores fundamentais, dentre estes o Princípio da Igualdade, situado em posição de destaque, no *caput* do art. 5º, constituindo não só um princípio, mas também direito e garantia, ao qual todas as demais normas devem obediência.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes[...]<sup>22</sup>

Como veremos a seguir, contudo, nem todo tratamento desigual é inconstitucional, pois tratar os desiguais igualmente seria aumentar a desigualdade em curso. Assim, seguimos o ensinamento de Rui Barbosa que, se reportando da máxima aristotélica, bem conceitua o Princípio da Igualdade:

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualem. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.<sup>23</sup>

<sup>21</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

<sup>22</sup> BRASIL. Constituição (1988). Op. cit.

<sup>23</sup> BARBOSA, Rui apud LOFY, William. A ação afirmativa e o respeito aos princípios da Igualdade e Dignidade da Pessoa Humana. **DireitoNet**, São Paulo, 03 mai. 2005. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/20/24/2024/>>. Acesso em: 03 fev. 2006.

### 3.2 Igualdade e desigualdade

A lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social, tratando equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia, constante do artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, posteriormente replicado no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948. Existem, no entanto, aqueles que sustentam que os homens não nascem livres nem iguais. São chamados de nominalistas, por acreditarem que a igualdade não passa de nome, sem significação no mundo real. Já os idealistas, embasados na teoria jusnaturalista, acreditam no igualitarismo absoluto entre as pessoas, reinante no estado de natureza.

A ideia defendida pelos idealistas, no entanto, não pode prosperar, pois homens e mulheres já nascem com diversas características que lhes são próprias, tornando único cada ser humano. Assim, não se há de conceber que as pessoas sejam iguais. O que se desejou com o artigo supracitado foi abolir privilégios, regalias e distinções, que não devem ser admitidos pela lei.

Entende Aristóteles que a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Tal formulação esbarra, contudo, em um questionamento: quem são os iguais? quem são os desiguais? Na perspectiva de Kelsen<sup>24</sup>, seria absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir iguais direitos, sem levar em consideração, por exemplo, as diferenças entre os seres humanos, tais como sexo, idade, saúde mental etc.

Assim, mister é a análise de quais discriminações são juridicamente toleráveis para garantir um tratamento isonômico entre os seres humanos. A lei discrimina situações, outorgando direitos ou determinando obrigações a determinadas pessoas em detrimento de outras, erigindo elementos diferenciais. Por exemplo, ao dispensar tratamento diferente entre os maiores de 18 anos (civilmente capazes) e os menores de 16 anos (absolutamente incapazes), a lei utilizou a idade como meio para discriminar e aquinhoar direitos e deveres. Deve-se questionar,

---

<sup>24</sup> KELSEN, Hans apud MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3 ed., 13ª tiragem, São Paulo: Malheiros, 2005, p. 11.

porém, quando é vedado à lei estabelecer discriminações; quando os fatores diferenciais entre as pessoas não podem ser eleitos como matrizes, norteadores do tratamento diferenciado.

Algumas modalidades de discriminações, como “[...] determinados elementos ou traços característicos das pessoas ou situações são insuscetíveis de serem colhidos pela norma como raiz de alguma diferenciação, pena de se porem às testilhas com a regra da igualdade.”<sup>25</sup>.

Não deve haver preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras configurações discriminatórias quando gerarem, por si, uma discriminação. Qualquer elemento de coisas, pessoas ou situações, no entanto, pode ser escolhido pela lei como fator discriminatório quando esta distinção for razoável em face de circunstâncias peculiares. Assim, não há afronta ao princípio da igualdade quando, em concurso público, para preenchimento de cargo de policial feminina, sejam admitidas apenas mulheres para concorrer aos cargos. Esta discriminação é admitida porque existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade acolhida como referente no objeto (concurso para polícia feminina) e a desigualdade de tratamento em função dela conferida (apenas mulheres podem se candidatar ao concurso *in casu*), desde que tal correlação não seja incompatível com os interesses constitucionais. Pretende-se é evitar que ocorram discriminações fortuitas ou injustificadas, sem pertinência lógica.

Segundo Celso Antonio Bandeira de Mello, o reconhecimento das diferenciações que não podem ser feitas sem afronta ao princípio da igualdade se divide em três pontos: o primeiro diz respeito ao elemento tomado como fator de desigualação, devendo-se investigar aquilo que é adotado como critério de discrimen. O segundo “[...] reporta-se à correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de discrimen e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado.”<sup>26</sup>. Cumpre verificar se há uma justificativa, um fundamento lógico para atribuir um tratamento específico em função da desigualdade assinalada, não devendo esta discriminação ser gratuita ou fortuita. O terceiro ponto “[...] atina-

---

<sup>25</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Op. cit. p. 15

<sup>26</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Op. cit, p. 21.

se à consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados”<sup>27</sup>, analisando se a correlação está em harmonia com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional. Não é, contudo, qualquer diferença, embora real e logicamente explicável, suficiente para que ocorram discriminações legais. A correlação lógica, o fator de discriminação e a desequiparação procedida devem estar em consonância com os valores da Constituição.

Cumpre salientar que a norma, para que não contenha discriminação que a torne dissonante do princípio constitucional da isonomia, deve ser ajustada às três questões há pouco descritas. A ofensa a qualquer desses pontos é suficiente para desqualificar a norma, sendo necessária a sua observância cumulativa para ser considerada inoponível ao preceito igualitário

### 3.3 Igualdade formal e igualdade material

A igualdade é um princípio cujo objetivo é propiciar a garantia individual contra perseguições e evitar favoritismos. Há que ser compreendida, basicamente, sob dois pontos de vista distintos: o da igualdade formal e o da igualdade material.

A primeira está insculpida na Constituição Federal, que em seu art. 5º prescreve que todos são iguais perante a lei. Na perspectiva de João Mangabeira, entretanto,

A igualdade perante a lei não basta para resolver as contradições criadas pela produção capitalista. O essencial é igual oportunidade para a consecução dos objetivos da pessoa humana. E para igual oportunidade é preciso igual condição. Igual oportunidade e igual condição entre homens desiguais pela capacidade pessoal de ação e direção. Porque a igualdade social não importa nem pressupõe um nivelamento entre homens naturalmente desiguais. O que a Lei estabelece é a supressão das desigualdades artificiais criadas pelos privilégios da riqueza, numa sociedade em que o trabalho é social, e conseqüentemente social a produção, mas o lucro é individual e pertence exclusivamente a alguns.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Op. cit, p. 21.

<sup>28</sup> MANGABEIRA, João. Apud SILVA, Marcelo Amaral da. **Digressões acerca do princípio constitucional da igualdade. Jus Navigandi**, Teresina, a. 7, n. 66, jun. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4143>>. Acesso em: 03 fev. 2006

Assim, cumpre verificar que o preceito foi observado não apenas formalmente, mas também em substância. A igualdade material consiste no tratamento equânime de todos os seres humanos, não só do ponto de vista formal, mas também relativamente a sua equiparação no que diz respeito às possibilidades de concessão de oportunidades, que devem ser oferecidas de maneira igualitária para todos os cidadãos, na busca da promoção do bem comum e da justiça social.

Ela reside em igualdade de fato entre os homens no meio social, procurando-se evitar que a igualdade formal sirva de cortina para encobrir a omissão estatal em sua função de promoção do bem comum. Como acentuamos, quando nos reportamos à segunda dimensão de direitos fundamentais – direitos da igualdade - o Estado tem o dever de intervir para garantir a eficácia dos direitos fundamentais, outorgando à pessoa prestações sociais como assistência social, saúde, educação, dentre outras.

A observação das desigualdades socioeconômicas no mundo fático, no entanto, nos mostra que o princípio constitucional e as normas que procuram diminuir as desigualdades materiais são constantemente desrespeitados, como, por exemplo, as leis que nos últimos anos estipulam os salários-mínimos, dissonantes em relação a o que preceitua o art.7º, IV da Constituição de 1988. Assim, é dever da sociedade exigir que o tratamento isonômico não seja só reconhecido formalmente, mas garantido materialmente, por meio de políticas públicas que diminuam as desigualdades sociais entre os homens e mulheres.

### **3.4 Fundamento do direito de igualdade**

O fundamento do direito à igualdade reside no princípio da isonomia, segundo o qual todos são iguais perante a lei. Assegurado constitucionalmente, este direito é um dos pilares da democracia, não admitindo privilégios ou distinções entre os seres humanos.

### **3.5 Trílice finalidade limitadora do princípio da isonomia**

Alexandre de Moraes aponta para a importância da trílice finalidade limitadora do princípio da igualdade - limitação ao legislador, ao intérprete/autoridade

pública e ao particular.<sup>29</sup>.

O legislador, no exercício de função legiferante, não poderá, sob pena de flagrante inconstitucionalidade<sup>30</sup>, afastar-se do princípio da isonomia. Não poderá editar normas que criem discriminações abusivas, auferindo vantagens ou privilégios a certo grupo de pessoas sem estabelecer correlação lógica e entre a vantagem e o tratamento dispensado às demais pessoas, sempre tendo por base os valores da Constituição.

O intérprete e a autoridade pública também não poderão aplicar a lei sem que sejam em conformidade com o princípio da isonomia, mantendo ou aumentando as desigualdades sociais, cabendo ao Poder Judiciário conceder uma interpretação razoável às normas jurídicas, mediante a uniformização de jurisprudência dos tribunais.

São mecanismos criados pelo legislador com o objetivo de uniformizar a jurisprudência: o recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal, previsto no art.102, inciso III da Constituição Federal de 1988, que uniformiza a interpretação da Constituição Federal; e o recurso especial do Superior Tribunal de Justiça, previsto no art. 106, inciso III da Constituição Federal, uniformizando a legislação federal. Também a legislação processual deverá estabelecer mecanismos de uniformização de jurisprudência a todos os tribunais.<sup>31</sup>

Por último, cabe destacar a limitação que o princípio da isonomia impõe ao particular, que não poderá ter condutas discriminatórias abusivas, sob pena de responsabilidade civil e penal, nos termos da lei. Eis o ensinamento de Wilson Steinmetz:

O princípio da igualdade como norma de proibição de discriminação opera eficácia imediata nas relações entre particulares. Os particulares estão proibidos de, entre si, praticar tratamento discriminatório com base em preconceitos de cor, idade, religião, raça, origem, sexo e de quaisquer outros preconceitos contrários à dignidade da pessoa e incompatíveis com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária ou com as idéias matizes e os objetivos fundamentais da CF.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**, 18 ed. Ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 32.

<sup>30</sup> MORAES, Alexandre de. op. cit. p. 32.

<sup>31</sup> MORAES, Alexandre de. op. cit. p. 32.

<sup>32</sup> STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo:

## 4 O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE OS SEXOS

No trabalho anterior<sup>33</sup>, datado do ano de 2006, foi constatado que, apesar do reconhecimento formal do direito de igualdade entre homens e mulheres em quase todos os ordenamentos jurídicos do mundo ocidental, as mulheres ainda não tinham atingido a igualdade material. Passados mais de dez anos, ainda hoje, as mulheres têm muito o que lutar para que seja alcançada a igualdade entre os sexos.

De acordo com o relatório *Mulheres no Trabalho*, feito pela Organização Internacional do Trabalho - OIT<sup>34</sup>, agência especializada da Organização das Nações Unidas responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, estima-se que atualmente as mulheres ganham 77% do que auferem os homens. No Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE<sup>35</sup> apontam que as mulheres recebem, em média, 76% do rendimento dos homens.

Diferentemente do que se poderia supor, em alguns países com níveis mais altos de rendimento *per capita* as diferenças salariais entre homens e mulheres estão entre as mais elevadas, levando a concluir que o desenvolvimento econômico, por si, não é suficiente para garantir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Neste seguimento, examinaremos a trajetória do reconhecimento do direito à igualdade, sob a óptica da mulher, desde a sua inserção no mercado de trabalho, no século XIX, com a Revolução Industrial, até os dias atuais, analisando as disparidades no trabalho, a dupla jornada feminina, a discriminação e a necessidade de políticas públicas para a superação das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

---

Malheiros, 2004. p. 260.

<sup>33</sup> OLIVEIRA, Daniely Rodrigues de. **O Direito Fundamental à Igualdade de Gênero na Constituição Brasileira de 1988**. 2006. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006.

<sup>34</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho Tendências 2016**. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf)>. Acesso em: 02 ago. 2017.

<sup>35</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

#### 4.1 Breve histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho

Consoante exprimem Carla Bassanezi Pinsky e Joana Maria Pedro<sup>36</sup>, a Revolução Francesa representou um marco na história das mulheres. Até então, imperava o entendimento de que a mulher deveria ficar restrita às atividades domésticas, sendo considerada incapaz de raciocinar como os homens.

A ideia de que o ser humano é detentor de direitos inalienáveis, prevista na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, serviu de base para que as mulheres reivindicassem a emancipação feminina. Elas participaram ativamente dos momentos iniciais da Revolução Francesa, conseguindo alguns direitos, porém, com o desenrolar do conflito, esses direitos foram limitados, voltando a imperar a ideia de que as mulheres deveriam ter ocupações condizentes com a sua “natureza”.<sup>37</sup> Mesmo com as limitações dos direitos das mulheres, porém, a Revolução Francesa é um marco, pois passou-se a questionar que os direitos reconhecidos pela Declaração dos Direitos do Homem também se aplicavam às mulheres.

As transformações econômicas advindas da Revolução Industrial também se fizeram sentir na sociedade ocidental. Dentre as inúmeras mudanças do período está a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Na Era Pré-Industrial, dominava a economia de subsistência familiar e algumas mulheres se dedicavam às atividades produtivas, colaborando com o sustento de suas casas, além de cuidarem do serviço doméstico e da educação dos filhos. Com o capitalismo comercial e a industrialização, porém, houve uma mudança no padrão de vida das populações e as mulheres deixaram de trabalhar nos negócios familiares, passando a dedicar-se exclusivamente à família.<sup>38</sup>

Consolidado o sistema capitalista, no final do século XIX e início do século XX, ocorreram mudanças na produção e na organização do trabalho. A

---

<sup>36</sup> PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org). **História da Cidadania**. 2 ed. São Paulo: Contexto. 2003, p. 268.

<sup>37</sup> OLIVEIRA, Daniely Rodrigues de. **O Direito Fundamental à Igualdade de Gênero na Constituição Brasileira de 1988**. 2006. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006. p. 31.

<sup>38</sup> OLIVEIRA, Daniely Rodrigues de. Op. cit., p. 38.

industrialização e a urbanização tornaram possível a inserção da mulher no mercado de trabalho, iniciando-se, ainda que não tenha sido o objetivo, um processo de emancipação feminina<sup>39</sup>.

Com a necessidade de mão de obra durante as duas guerras mundiais, as mulheres passaram a trabalhar nas fábricas, principalmente na operação de máquinas. O ingresso da mulher no mercado de trabalho proporcionou maior autonomia para as mulheres, que passaram a ter certa independência em relação à família. Ainda que realizando o mesmo serviço que os homens, porém, as mulheres ganhavam menos. Além disso, ainda cumpriam dupla jornada, pois, ao voltar do trabalho ainda tinham que cuidar dos afazeres domésticos.

As condições de trabalho precárias de homens e mulheres levaram ao surgimento da Organização Internacional do Trabalho - OIT, em 1919, com o objetivo de formular e aplicar normas internacionais do trabalho. A OIT é anterior à Organização das Nações Unidas - ONU e, em 1946, se transformou em sua primeira agência especializada. A OIT exerce importante compromisso na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas de todo o mundo.

O Brasil ratificou diversas convenções da OIT, dentre as quais destacamos, neste trabalho, a Convenção nº 100, que cuida da igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e mão de obra feminina por um trabalho de igual valor, de 1956; ou seja, há mais de 60 (sessenta) anos, a igualdade de remuneração é um direito das mulheres previsto internacionalmente. Embora vigore a legislação, necessária para salvaguardar direitos, o fato é que, materialmente, ainda hoje este direito de igualdade de remuneração não é respeitado.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 ampliou o rol de direitos das mulheres, como um esforço para que a igualdade de direitos não seja apenas uma formalidade, mas sim uma realidade. Somente a título de ilustração, citamos alguns direitos albergados pela Constituição Cidadã:

---

<sup>39</sup> PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org). Op. Cit., p. 268.

O inciso L do artigo 5º assegura às presidiárias o direito de permanecer com seus filhos durante o período de amamentação e dentre os direitos sociais previstos no art. 7º, vários incisos são dedicados às mulheres: o inciso XVIII prevê a licença à gestante com a duração de 120 (cento e vinte) dias; o inciso XX traz a proteção do mercado de trabalho da mulher, através de incentivos específicos, nos termos da lei; o inciso XXV prevê a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os seis anos em creches e escolas; e o inciso XXX proíbe a diferença de salários, exercício de funções e critérios de admissões baseados apenas no sexo, idade, cor ou estado civil. Ao tratar da Ordem Social, a Constituição assegura, no art. 201, inciso II, a proteção à maternidade e em especial, à gestante. O parágrafo sétimo, que dispõe acerca das condições para a aposentadoria, garante a aposentadoria no regime geral de previdência social, para o trabalhador urbano, após trinta e cinco anos de contribuição para homens, e trinta anos de contribuição, para mulheres. Essa discriminação em favor das mulheres, visa a compensar a dupla carga de trabalho imposta às mulheres, no trabalho remunerado e em casa. Por isso, não há violação ao Princípio da Isonomia nesse artigo. O parágrafo 5º do art. 226 apregoa que os direitos e obrigações referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.<sup>40</sup>

Assim, é inegável o avanço da Constituição de 1988, que procurou garantir não só a igualdade formal entre homens e mulheres, mas também a igualdade material, trazendo diversos dispositivos que autorizam o tratamento diferenciado, como um expediente para promover a igualdade entre os sexos.

O caminho, todavia, ainda é longo para que a igualdade entre os sexos seja uma realidade. Ainda hoje as mulheres sofrem com a discriminação no trabalho e ganham menos do que os homens.

É relevante para o estudo diferenciar sexo e gênero. Segundo Miriam Pilar Grossi, sexo é uma categoria que ilustra diferença biológica entre homens e mulheres, enquanto o gênero é um conceito que remete à construção cultural coletiva dos atributos de masculinidade e feminilidade, nomeados pela autora de papéis sexuais.<sup>41</sup>

A seguir estudaremos as dificuldades encontradas pelas mulheres no mercado de trabalho em razão do gênero, bem como aspectos relevantes para a promoção da igualdade salarial entre os sexos.

---

<sup>40</sup> OLIVEIRA, Daniely Rodrigues de. **O Direito Fundamental à Igualdade de Gênero na Constituição Brasileira de 1988**. 2006. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006.

<sup>41</sup> GROSSI, Miriam Pillar Grossi. **Identidade de gênero e sexualidade**. Estudos de Gênero – Cadernos de Area 9, Goiânia, v.9, p 29-46, 2000.

## 4.2 Dupla jornada feminina

Em várias culturas, a mulher é a principal responsável pelas atividades domésticas e pela criação dos filhos, além do cuidado com idosos e enfermos. Isto é fruto de ideias estereotipadas de gênero, em que se têm os papéis sociais da “mulher cuidadora” e do “homem provedor”. À mulher caberiam os trabalhos domésticos, o cuidado com a família, enquanto ao homem caberia o papel de provedor. Nesse contexto, a mulher seria uma força de trabalho secundária, somente utilizada no caso de falha ou impossibilidade do homem de prover a família.

A divisão sexual do trabalho é histórica e tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalho de homem e trabalho de mulheres) e o princípio de hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher).<sup>42</sup>

As mulheres se ocupam da maior parte das tarefas domésticas e pelos cuidados com os filhos, considerados trabalhos “de mulher”, de menor importância, chamado de trabalho secundário, ao passo que os homens realizam o trabalho principal, exercendo o papel de “provedor da família”.

Quando ingressam no mercado de trabalho, as mulheres cumprem, assim, uma dupla jornada: a do trabalho principal, remunerado; e o trabalho doméstico, cuidado com crianças, idosos e enfermos, em regra não remunerado, atribuído unicamente em virtude do seu sexo.

Estima-se que a mulher realize, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas não remuneradas do que os homens. E se forem considerados o trabalho remunerado e o não remunerado, ou seja, o trabalho principal e o secundário, as mulheres cumprem jornada de trabalho superior aos homens.<sup>43</sup>

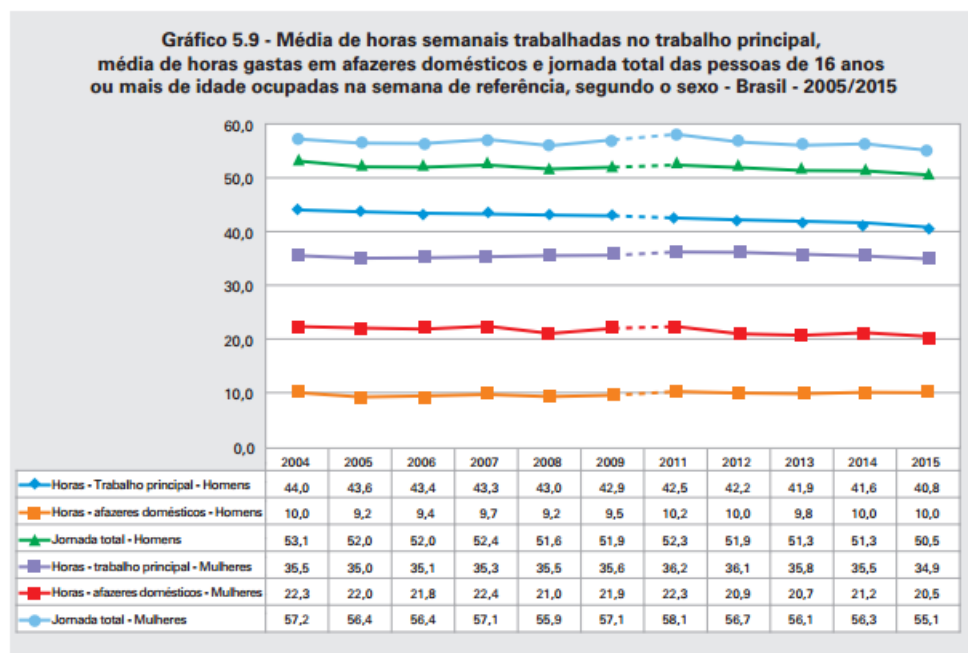
---

<sup>42</sup> NERES, Evna de Oliveira; RABELO, Karla Monalisa Silva. **Desigualdade de gênero no âmbito trabalhista: a busca pelo equilíbrio de direitos**. Revista Fórum Trabalhista–RFT, Belo Horizonte, ano 2, n. 9, nov./dez.2013. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?PdiCntd=99165>>. Acesso em: 05 ago. 2017.

<sup>43</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho Tendências 2016**. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf)>. Acesso em: 02 ago. 2017.

A Síntese de Indicadores Sociais do IBGE, de 2016, aponta a média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total de pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, segundo o sexo, no período de 2005 a 2015<sup>44</sup>.

Gráfico – Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média em horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, segundo o sexo – Brasil – 2005/2015.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2005/2015.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2005/2015.

Como se pode observar, no ano de 2015, as mulheres trabalharam, em média, 20,5 horas semanais em atividades domésticas, ao passo que os homens o fizeram, em média, 10,0 horas por semana. O período masculino dispensado aos afazeres domésticos permaneceu praticamente inalterado na última década. A jornada feminina, por sua vez, teve ligeira queda no mesmo período, porém a jornada permanece o dobro da masculina nos afazeres domésticos no período analisado (2005-2015).

<sup>44</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

Essa dupla jornada de trabalho principal e afazeres domésticos é vestígio do patriarcalismo de nossa sociedade, que reforça estereótipos de gêneros e colocam os afazeres domésticos como atividades de menor importância. Mesmo quando realiza afazeres domésticos, a participação masculina tende a ser seletiva e contingencial. O jugo feminino ainda é grande, o que, muitas vezes, dificulta o ingresso ou mesmo a sua permanência no mercado de trabalho.

A dupla jornada de trabalho feminina é assunto da comunidade internacional. A OIT defende o argumento de que não apenas as mulheres, mas também os homens têm o direito e a responsabilidade de trabalhar e prestar cuidados. Para a agência da ONU, existe uma subavaliação do trabalho na área dos cuidados, pagos e não pagos, perpetuando, assim, as más condições de trabalho das mulheres, que constituem a maioria desse tipo de mão de obra.

A OIT defende que a posição segundo a qual os governos “[...] devem aumentar os seus investimentos sociais em infraestruturas básicas e medidas para conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares<sup>45</sup>”.

A Convenção 156 da OIT trata sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família, e dispõe seu artigo 4º:

Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, serão tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as responsabilidades nacionais para: a) dar condições a trabalhadores com encargos de família de exercer seu direito à livre escolha de emprego e b) levar em consideração suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.<sup>46</sup>

Alcançar a igualdade de gênero é um dos objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, proposta pelas Nações Unidas, que traça um plano de ação para as pessoas, para o Planeta e a prosperidade.

Como uma maneira de alcançar a igualdade de gênero, a ONU acredita que trabalho de assistência e doméstico não remunerado deve ser valorizado, “[...]”

---

<sup>45</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho Tendências 2016. Genebra: OIT, 2016.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf)>. Acesso em: 02 ago. 2017.

<sup>46</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação da Mulher.** 7 ed. Brasília: Edições Câmara, 2016.

por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.”<sup>47</sup>.

Para que seja alcançada a tão almejada igualdade de gênero, entendemos ser primordial uma nova divisão dos cuidados e afazeres domésticos entre os sexos, diminuindo a dupla jornada de trabalho feminina. A ratificação, pelo Governo brasileiro, da Convenção 156/OIT seria um importante passo para ajudar a mudar a divisão do cuidado doméstico entre os sexos no Brasil.

### 4.3 Discriminação

Mesmo garantido o seu ingresso no mercado de trabalho, as mulheres ainda têm de enfrentar muitos preconceitos e encontram dificuldades para exercer ocupações mais valorizadas.

Em estudo técnico para a Câmara dos Deputados, Tânia Andrade aduz que a discriminação de gênero decorrente da própria condição feminina seja talvez a mais evidente barreira discriminatória no mundo do trabalho. Segundo a autora

[...] a inserção da mulher no trabalho está associada à falha do homem como “provedor principal”, por conta de infortúnios que o atinjam (crises, desemprego, incapacitação, doença) ou por sua ausência (separação, morte). Ou seja, a mulher assume a condição de “provedora” quando lhe falta alternativa, quando as circunstâncias impedem que exerça seu papel fundamental de “cuidadora”. Daí decorre a imagem estereotipada da mulher como alguém com baixo compromisso com o trabalho e tendente a abandonar a atividade econômica assim que possível. A noção de inserção “secundária” das mulheres está na raiz do preconceito de gênero que resulta na preterição feminina no mundo do trabalho. O estereótipo impacta de forma decisiva a vida profissional das mulheres: torna instável e interrompida sua trajetória ocupacional, reduz a importância social de sua renda, impede ou dificulta sua ascensão a posições de maior hierarquia”<sup>48</sup>.

Decorrente da condição feminina, a discriminação pela gravidez ocorre quando a mulher é preterida no acesso ao emprego ou em sua permanência, em razão da mera possibilidade de engravidar. Os empregadores entendem que a

<sup>47</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**. ONU, 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 05 ago. 2017.

<sup>48</sup> ANDRADE, Tania. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2016. Disponível em: <<http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/29160>>. Acesso em: 04 ago. 2017. p. 34.

grávida pode produzir altos custos indiretos, em virtude da maternidade e do cuidado infantil, e ensejar absenteísmo. Neste caso, existe a ideia equivocada de que a mulher é a única responsável pela reprodução humana.

Além da discriminação fundada em razão do sexo, as mulheres ainda são objeto de outros tipos de preconceitos, como a discriminação em virtude da orientação sexual, discriminação racial, pela origem (decorrente de uma ideia de inferioridade em virtude do local geográfico ou classe social), e em razão da idade.

O assédio é outro ponto importante, quando se trata de gênero. O assédio sexual ocorre quando há uma insinuação ou proposta sexual repetida e não desejada. Já o assédio moral consiste em constranger ou humilhar alguém de modo reiterado. No âmbito do trabalho, as mulheres são o grupo mais vulnerável.

Os estereótipos de gênero contribuem para que as mulheres sejam segregadas na vida política, social e econômica. Por isso, é importante a existência de políticas públicas que combatam a discriminação e de instrumentos legais que possam coibi-la.

No âmbito internacional, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), adotada pela Assembleia Geral da ONU em 18 de dezembro de 1979, e em vigor desde 03 de setembro de 1981, é um instrumento normativo que estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Ratificada pelo Brasil, a CEDAW é considerada o primeiro instrumento internacional a tratar dos direitos das mulheres de modo abrangente, sendo referência obrigatória para o estudo do tema. No artigo 1º, define a expressão “discriminação contra a mulher”:

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> BRASIL. **Legislação da Mulher**. 7 ed. Brasília: Edições Câmara, 2016. p. 111.

A CEDAW estabelece vários deveres aos Estados Partes, para que estes atuem de modo a eliminar progressivamente a discriminação contra as mulheres, promovendo a igualdade entre os gêneros. Segundo a professora Mércia Cardozo de Souza, a CEDAW constitui uma “[...] forma de concretizar os direitos humanos das mulheres na esfera internacional, compondo, desse modo, o Sistema Mundial de Proteção aos Direitos Humanos”<sup>50</sup>.

Outro instrumento internacional sobre o assunto é a Convenção 111 da OIT, que cuida da discriminação em matéria de emprego e profissão. Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24/11/1964 e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19/01/1968, para a referida convenção, o vocábulo discriminação compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
  - b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.<sup>51</sup>

Como salienta a retrocitada norma internacional, as distinções baseadas em qualificações exigidas para o emprego não devem ser consideradas discriminação. O objetivo da norma é, pois, coibir práticas discriminatórias vedadas pelo ordenamento, sem, no entanto, excluir as medidas de proteção ou assistência previstas com vistas a promover a igualdade de gênero.

No Brasil, a Lei federal nº 9.029, de 13/04/1995, chamada “Lei da Discriminação no Emprego”, proíbe a instituição de práticas discriminatórias para o ingresso ou permanência no emprego e dispõe, em seu artigo 2,<sup>o</sup> que

---

<sup>50</sup> SOUZA, Mércia Cardozo de. **Os Direitos Humanos das Mulheres sob o olhar das Nações Unidas e o Estado Brasileiro**. Themis – Revista da ESMEC, Fortaleza, v. 6, n. 1, p. . 2008. Disponível em: <<http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/193>> . Acesso em: 12 ago. 2017. p. 143.

<sup>51</sup> BRASIL. **Legislação da Mulher**. 7 ed. Brasília: Edições Câmara, 2016. p. 84/85.

Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.<sup>52</sup>.

Como se pode constatar da leitura do dispositivo ora transcrito, o legislador optou por criminalizar algumas práticas discriminatórias no trabalho com o fim de coibir tais comportamentos. A exigência de atestado de gravidez, por exemplo, constitui grave violação da intimidade e da dignidade da mulher trabalhadora, não sendo aceita no ordenamento pátrio.

A discriminação é uma grande barreira enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho. Por isso, é importante a adoção de instrumentos legais para que elas possam desenvolver habilidades sem as limitações impostas por preconceitos ou estereótipos baseados no gênero. No próximo tópico estudaremos como esta ideia estereotipada da mulher contribui para a desigualdade salarial entre os sexos.

#### 4.4 Desigualdade salarial

Como visto no decorrer deste ensaio, a inserção da mulher no mercado de trabalho foi um grande passo para a promoção da igualdade de gênero. Desde então, as mulheres foram conquistando mais espaço na sociedade, chegando a ocupar redutos até então tradicionalmente masculinos. Mesmo com os avanços obtidos com a emancipação, porém, ainda hoje existe uma sub-representação feminina nos governos, nas organizações e nas empresas.<sup>53</sup>.

A Convenção nº 100 da OIT, sobre a igualdade de remuneração, buscou assegurar a todos os trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres, a igualdade

<sup>52</sup> BRASIL. **Legislação da Mulher**. 7 ed. Brasília: Edições Câmara, 2016. p. 258.

<sup>53</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho Tendências 2016**. **Genebra: OIT, 2016**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf)>. Acesso em: 02 ago. 2017.

de remuneração pelo trabalho de igual valor. Este princípio passou a ser adotado por todos os países que ratificaram a Convenção.

Segundo o artigo 1º da referida Convenção, o termo remuneração “[...] compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último”. Já a expressão “[...] igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor”, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo”.<sup>54</sup>.

A Convenção 100 da OIT foi um grande passo para a promoção da igualdade de remuneração, influenciando a legislação de vários países, tendo sido aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29/05/1956, e promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25/06/1957.

A Constituição Federal de 1988 prevê a proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo como direito social (artigo 7º, inciso XXX). A vedação constitucional da diferenciação de salários em razão do sexo é corolário do princípio fundamental de igualdade (artigo 5º, caput), estudado no segundo capítulo deste experimento acadêmico.

Conquanto haja o reconhecimento formal da igualdade de remuneração, tanto no âmbito internacional como no âmbito interno, até hoje as mulheres continuam ganhando menos do que os homens pelo mesmo trabalho em todo o mundo. Segundo as Nações Unidas, ainda levará 70 (setenta) anos até que as disparidades salariais de gênero sejam completamente eliminadas<sup>55</sup>.

No Brasil, o progresso das mulheres no período de 2003-2010 foi estudado pela ONU Mulheres, entidade das Nações Unidas para a igualdade de gênero e o empoderamento feminino.

Segundo a citada publicação, o prosseguimento das mulheres no período

---

<sup>54</sup> BRASIL. **Legislação da Mulher**. 7 ed. Brasília: Edições Câmara, 2016. p. 64.

<sup>55</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho Tendências 2016**. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf)>. Acesso em: 02 ago. 2017.

analisado é de avanços e permanências. Se, por um lado, houve aumento da participação feminina na população economicamente ativa, de outra parte existe a má qualidade do trabalho feminino. Se hoje as mulheres têm acesso a carreiras tradicionalmente masculinas, inclusive com a ocupação de postos de gerência e diretoria, do outro lado, ainda há o domínio dos trabalhos precários e informais<sup>56</sup>.

A pesquisa da ONU Mulheres aponta ainda que o fator que mais dificulta a ocupação feminina é a existência de filhos pequenos<sup>57</sup>. Como já enfatizado, em virtude da divisão sexual do trabalho e de estereótipos de gênero, a mulher é a maior responsável pelos afazeres domésticos e cuidados com crianças, o que sobrecarrega aquelas que realizam atividades econômicas. A publicação da ONU Mulheres defende a ratificação, pelo Brasil, da Convenção 156 da OIT como passo inicial para orientar políticas públicas que levem em consideração as responsabilidades familiares partilhadas entre homens e mulheres, citando como exemplos a extensão dos horários das creches para melhor atender pais trabalhadores e a adoção de escolas em tempo integral<sup>58</sup>.

Outro ponto importante para compreender a mulher no mercado de trabalho está nos dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. A Síntese de Indicadores Sociais do IBGE do ano de 2016 sistematiza um conjunto de informações sobre a população brasileira.

A principal fonte de informação da publicação são os dados obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD 2015, que abrangeu todo o Território Nacional. É um grande estudo das condições de vida da população brasileira e ajuda a traçar um perfil das trabalhadoras brasileiras. Segundo a publicação, houve crescimento na formalização das mulheres no mercado de trabalho e uma tímida redução da desigualdade de gênero.

---

<sup>56</sup> ONU MULHERES. **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010**. Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[http://onumulheres.org.br/wpcontent/themes/vibecom\\_onu/pdfs/progresso.pdf](http://onumulheres.org.br/wpcontent/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf)>. Acesso em: 06 ago. 2017. p. 144.

<sup>57</sup> ONU MULHERES, Op. cit, p. 144.

<sup>58</sup> *Ibid.*, p.175.

A relação de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho reduziu um pouco em 2015 em relação ao ano anterior, com a queda generalizada do rendimento, mas as mulheres ainda recebiam em média 76% do rendimento dos homens. Contudo, a desigualdade relativa ao tipo de inserção de trabalho teve ligeiro aumento entre os homens e entre as mulheres, em virtude dessa queda mais acentuada do rendimento em trabalhos informais. Os homens em trabalhos informais recebiam em média 55,0% do rendimento dos homens em trabalhos formais, em 2015, e entre as mulheres essa relação era de 49,0%.<sup>59</sup>

Quando a referência é o trabalho informal, a desigualdade salarial teve um ligeiro aumento no período analisado. Por isso, é importante o papel do Estado para diminuir a desigualdade entre os sexos. À medida que o Estado intervém para possibilitar ou incentivar a oferta de trabalhos formais, se promove a igualdade de remuneração entre os gêneros.

Segundo a pesquisa do IBGE, houve redução da desigualdade de rendimento da população ocupada, quando se compara o décimo superior da distribuição do rendimento de todos os trabalhos (população ocupada com 10% maiores rendimentos) e a base (40% menores rendimentos). Mesmo com uma queda nos rendimentos das duas classes de rendimento nos anos de 2014 a 2015, se manteve a queda da desigualdade de rendimentos.

Em 2005, o rendimento médio de todos os trabalhos das pessoas ocupadas com os maiores rendimentos (10%) era 15,5 vezes o rendimento médio de todos os trabalhos das pessoas com os menores rendimentos (40%) e, em 2015, essa relação passou para 11,4. No período, o rendimento médio de todos os trabalhos da população com os menores rendimentos (40%) aumentou 58,6%; enquanto na população ocupada com os maiores rendimentos, o aumento foi de 16,4% (levando em conta a inflação no período). Com efeito, no mercado de trabalho, a redução da desigualdade de rendimento entre a população ocupada com os menores (40%) e aquela com maiores rendimentos (10%) deve-se, principalmente, ao maior crescimento do rendimento entre aqueles com os menores rendimentos<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 02 ago. 2017. p. 77.

<sup>60</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Op.cit. p. 79.

Tabela 1 – População ocupada de 16 anos ou mais de idade com os menores rendimentos (40%), população ocupada os maiores rendimentos (10%), total e rendimento médio, e razão entre os rendimentos médios (10/40), por sexo, com a indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões - 2015

**Tabela 5.12 - População ocupada de 16 anos ou mais de idade com os menores rendimentos (40%), população ocupada com os maiores rendimentos (10%), total e rendimento médio, e razão entre os rendimentos médios (10/40), por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões - 2015**

Grandes Regiões	População ocupada de 16 anos ou mais de idade								Relação entre os rendimentos médios (B/A)	
	40% com os menores rendimentos (A)				10% com os maiores rendimentos (B)					
	Total (1 000 pessoas)	CV (%)	Rendimento médio (R\$)		Total (1 000 pessoas)	CV (%)	Rendimento médio (R\$)		Razão	CV (%)
			Média	CV (%)			Média	CV (%)		
<b>Brasil</b>	<b>34 876</b>	<b>0,6</b>	<b>649,9</b>	<b>0,3</b>	<b>8 719</b>	<b>1,9</b>	<b>7413,3</b>	<b>1,3</b>	<b>11,4</b>	<b>1,3</b>
Norte	2 654	1,6	553,7	1,1	664	3,8	5489,7	2,6	9,9	2,8
Nordeste	8 356	1,3	411,8	1,0	2 090	3,5	5014,9	2,3	12,2	2,6
Sudeste	15 433	1,0	793,0	0,3	3 859	3,3	8425,4	2,1	10,6	2,1
Sul	5 533	1,3	834,0	0,5	1 384	3,5	7576,2	2,3	9,1	2,4
Centro-Oeste	2 898	1,6	785,1	0,5	725	5,0	8811,5	2,4	11,2	2,5
			<b>Homens</b>							
<b>Brasil</b>	<b>17 341</b>	<b>0,8</b>	<b>659,8</b>	<b>0,4</b>	<b>5 904</b>	<b>1,9</b>	<b>7658,8</b>	<b>1,4</b>	<b>11,6</b>	<b>1,5</b>
Norte	1 533	1,9	561,5	1,1	442	3,8	5600,0	2,9	10,0	3,2
Nordeste	4 688	1,6	428,4	1,1	1 332	3,5	5249,8	2,8	12,3	3,0
Sudeste	6 720	1,5	820,2	0,4	2 613	3,4	8695,4	2,3	10,6	2,3
Sul	2 520	2,1	863,0	0,6	981	3,6	7828,7	2,9	9,1	2,9
Centro-Oeste	1 261	2,4	822,9	0,6	488	4,6	9119,7	2,8	11,1	2,9
			<b>Mulheres</b>							
<b>Brasil</b>	<b>17 535</b>	<b>0,7</b>	<b>640,0</b>	<b>0,4</b>	<b>2 816</b>	<b>2,4</b>	<b>6898,1</b>	<b>1,5</b>	<b>10,8</b>	<b>1,6</b>
Norte	1 121	2,2	543,1	1,3	221	5,0	5268,8	3,1	9,7	3,3
Nordeste	3 668	1,8	390,7	1,3	758	4,3	4602,2	2,2	11,8	2,6
Sudeste	8 713	1,2	772,1	0,4	1 246	4,2	7859,0	2,6	10,2	2,6
Sul	3 013	1,6	809,7	0,7	402	4,9	6960,1	2,1	8,6	2,2
Centro-Oeste	1 637	1,8	756,0	0,7	237	6,8	8176,6	3,0	10,8	3,1

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

Nota: (1) Excluídas as pessoas sem declaração de rendimento e pessoas com rendimento nulo.

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

Outro ponto que deve ser levado em consideração, quando se reporta a rendimentos, é a educação. O nível de escolaridade é diretamente ligada à elevação de rendimentos, ou seja, o rendimento médio avança à medida que a escolaridade também o faz. Isso vale para ambos os sexos, todavia, mesmo com uma média maior de escolaridade, as mulheres recebem menos do que os homens.

No Brasil, os dados do IBGE confirmam a tendência mundial: as mulheres recebem menos do que os homens em todos os níveis de escolaridade, em todas as regiões brasileiras. Verifica-se que à medida que os anos de estudo aumentam, a desigualdade de rendimentos entre os sexos é acentuada.

Tabela 2 – Rendimento-hora médio no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo e grupos de estudo, com o a indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões – 2015.

**Tabela 5.11 - Rendimento-hora médio no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo e grupos de anos de estudo, com indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões - 2015**

Grandes Regiões	Rendimento-hora médio no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas (1)										
	Total		Grupos de anos de estudo								
			Até 4 anos		5 a 8 anos		9 a 11 anos		12 ou mais anos		
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	
<b>Brasil</b>	<b>16,33</b>	<b>2,9</b>	<b>8,20</b>	<b>2,5</b>	<b>10,07</b>	<b>2,5</b>	<b>12,41</b>	<b>2,4</b>	<b>35,11</b>	<b>4,7</b>	
Norte	12,22	6,0	7,38	4,4	8,81	8,0	11,52	7,7	24,51	8,7	
Nordeste	9,30	2,6	5,29	3,0	6,65	3,2	8,58	3,0	20,57	4,6	
Sudeste	19,97	4,2	10,29	4,9	12,01	4,6	14,26	4,0	40,50	6,4	
Sul	15,06	2,9	9,80	4,1	10,45	3,7	12,14	2,8	26,78	4,9	
Centro-Oeste	23,41	13,1	9,97	6,1	10,56	5,7	13,89	6,6	55,26	18,4	
	<b>Homens</b>										
<b>Brasil</b>	<b>17,13</b>	<b>2,8</b>	<b>8,46</b>	<b>2,7</b>	<b>10,89</b>	<b>2,8</b>	<b>13,92</b>	<b>2,5</b>	<b>42,30</b>	<b>5,0</b>	
Norte	12,37	6,3	7,63	5,1	9,49	9,8	12,84	8,3	27,99	11,9	
Nordeste	9,44	2,9	5,52	3,5	7,11	3,8	9,72	3,8	25,03	6,0	
Sudeste	21,33	4,2	10,83	5,5	13,19	5,0	15,88	4,2	47,51	6,8	
Sul	16,51	3,7	10,47	4,7	11,38	4,4	13,66	3,3	33,23	7,2	
Centro-Oeste	24,20	12,3	10,17	3,8	11,26	4,8	15,90	7,6	66,51	18,3	
	<b>Mulheres</b>										
<b>Brasil</b>	<b>15,21</b>	<b>3,3</b>	<b>7,60</b>	<b>5,2</b>	<b>8,55</b>	<b>3,4</b>	<b>10,47</b>	<b>3,1</b>	<b>28,96</b>	<b>5,0</b>	
Norte	11,95	6,8	6,43	8,1	7,09	7,5	9,53	7,2	21,73	8,7	
Nordeste	9,11	3,2	4,64	4,0	5,73	4,0	7,20	3,1	17,61	5,1	
Sudeste	18,18	5,0	9,26	9,5	10,01	5,9	12,22	5,2	33,99	7,0	
Sul	13,10	2,6	8,52	6,7	8,78	3,7	10,12	3,5	21,09	3,2	
Centro-Oeste	22,31	14,9	9,51	18,2	9,20	13,8	11,22	8,4	45,65	19,2	

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

(1) Exclui as pessoas sem declaração de rendimento e pessoas com rendimento nulo.

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

No que se refere à ocupação de cargos de gerência ou direção, a pesquisa apontou que, no ano de 2015, do total de ocupados com 25 anos ou mais de idade, havia uma proporção de 6,2% de homens ocupando cargos de direção ou gerência, ao passo que, no caso das mulheres essa proporção era de 4,7%. Além, disso, o rendimento médio das mulheres ocupantes de cargos de gerência ou direção corresponde, em média, a 68,0% do rendimento dos homens<sup>61</sup>.

Tabela 3 – Proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, em cargos de direção ou gerência, e rendimento médio do trabalho principal, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões – 2015.

<sup>61</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 02 ago. 2017. p. 77.

Tabela 5.15 - Proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, em cargos de direção ou gerência, e rendimento médio do trabalho principal, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões - 2015

Grandes Regiões	Proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência em cargos de direção ou gerência (%)						Rendimento médio no trabalho principal das pessoas em cargos de direção ou gerência (R\$) (1)					
	Total	CV (%)	Sexo				Total	CV (%)	Sexo			
			Homens		Mulheres				Homens		Mulheres	
			Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)			Média	CV (%)	Média	CV (%)
Brasil	5,6	1,7	6,2	1,9	4,7	2,3	4 620	2,5	5 222	2,9	3 575	2,6
Norte	3,9	4,5	4,2	5,0	3,5	6,3	3 805	4,5	4 110	5,4	3 232	6,1
Nordeste	3,9	3,8	4,2	4,5	3,5	4,8	3 601	5,3	4 035	6,7	2 892	4,9
Sudeste	6,3	2,7	7,2	3,1	5,3	3,6	5 118	4,0	5 825	4,6	3 900	4,2
Sul	6,8	3,5	7,8	3,9	5,6	4,8	4 477	4,2	5 154	5,2	3 270	4,1
Centro-Oeste	5,9	4,4	6,7	4,8	4,8	6,4	4 735	4,5	5 084	4,9	4 091	8,2

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

(1) Excluídas as pessoas sem declaração de rendimento e sem rendimento.

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

Mesmo com o aumento da escolaridade feminina e o ingresso das mulheres em todos os tipos de emprego, ainda é pouco o número em posição de chefia ou direção. É o chamado “teto de vidro”, fenômeno de limitação do acesso feminino aos elevados escalões de empresas e instituições, decorrente da ideia estereotipada de que a produtividade feminina é menor do que masculina. Este é outro aspecto da desigualdade de gênero. Mesmo quando a mulher ingressa no mercado de trabalho e consegue galgar algumas posições na hierarquia da organização a que pertencem, há sempre um teto, ou seja, um limite estabelecido em virtude de padrões culturais sexistas. É importante, portanto, que ocorram mudanças nos padrões socioculturais, estimulando as mulheres a exercerem papéis de liderança no trabalho, ocupando funções de chefia.

A diferenciação das jornadas de trabalho é outro aspecto a ser analisado quando se cuida de desigualdade de gênero no trabalho. Pelos dados estatísticos do IBGE, 38,6% das mulheres trabalham em jornada semanal de até 39 horas<sup>62</sup>.

Tabela 4 – População ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e grupos de horas trabalhadas, com a indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões – 2015.

<sup>62</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Op. cit. p 77.

**Tabela 5.14 - População ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e grupos de horas trabalhadas, com indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões - 2015**

Grandes Regiões	População ocupada de 16 anos ou mais de idade							
	Total (1 000 pessoas)	CV (%)	Grupos de horas trabalhadas					
			Até 39 horas		40 a 44 horas		45 horas ou mais	
			Percentual (%)	CV (%)	Percentual (%)	CV (%)	Percentual (%)	CV (%)
<b>Brasil</b>	<b>94 395</b>	<b>0,3</b>	<b>27,9</b>	<b>0,8</b>	<b>47,9</b>	<b>0,5</b>	<b>24,2</b>	<b>0,9</b>
Norte	7 422	0,7	35,0	2,0	43,2	1,5	21,9	2,2
Nordeste	23 744	0,6	37,1	1,5	41,6	1,2	21,3	1,9
Sudeste	40 799	0,4	23,7	1,3	49,9	0,9	26,4	1,3
Sul	14 869	0,7	23,1	1,9	53,4	1,1	23,6	2,2
Centro-Oeste	7 561	0,7	24,2	2,0	51,4	1,4	24,3	2,3
			<b>Homens</b>					
<b>Brasil</b>	<b>54 018</b>	<b>0,3</b>	<b>19,9</b>	<b>1,1</b>	<b>51,1</b>	<b>0,6</b>	<b>29,0</b>	<b>0,9</b>
Norte	4 592	0,7	27,1	2,7	46,7	1,6	26,2	2,5
Nordeste	13 849	0,6	28,7	2,0	46,0	1,1	25,3	2,1
Sudeste	22 880	0,5	15,6	1,9	52,7	0,9	31,7	1,4
Sul	8 361	0,8	15,1	2,7	55,9	1,2	29,0	2,1
Centro-Oeste	4 335	0,7	15,4	3,3	54,4	1,5	30,2	2,4
			<b>Mulheres</b>					
<b>Brasil</b>	<b>40 377</b>	<b>0,4</b>	<b>38,6</b>	<b>0,7</b>	<b>43,7</b>	<b>0,7</b>	<b>17,6</b>	<b>1,2</b>
Norte	2 829	1,3	47,7	1,8	37,5	2,1	14,8	3,3
Nordeste	9 895	0,9	48,8	1,4	35,6	1,7	15,7	2,4
Sudeste	17 918	0,7	34,0	1,3	46,3	1,0	19,7	1,9
Sul	6 508	1,0	33,3	1,9	50,2	1,4	16,6	3,4
Centro-Oeste	3 226	1,1	36,1	2,1	47,4	1,7	16,5	3,4

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

Essa diferenciação se justifica por conta da dupla jornada feminina. Como a mulher também é responsável pelos afazeres domésticos, muitas vezes, não pode cumprir uma jornada de trabalho de 40 horas semanais ou superior, uma vez que isto implicaria menor tempo de dedicação aos trabalhos domésticos e aos cuidados com os filhos.

Mais uma vez resta evidente a importância de uma melhor divisão dos afazeres domésticos em homens e mulheres para promover a igualdade de sexos. Também é importante a adoção de políticas públicas que incentivem o ingresso da mulher no mercado de trabalho, como, por exemplo, a disponibilidade de creches para que elas possam dedicar mais tempo ao trabalho principal.

Como se pode inferir da Síntese de Indicadores Sociais (2016), ainda há muito a ser feito no Brasil para que a igualdade de gênero seja uma realidade. Esses indicadores são importantes fontes de estudo para que o Estado possa elaborar políticas voltadas à promoção da igualdade de gênero.

A proteção do mercado de trabalho da mulher é um mandamento constitucional previsto no artigo 7º, inciso XX da Constituição, que visa assegurar o espaço feminino no mercado de trabalho. Deve o Estado agir para coibir práticas discriminatórias e conceder incentivos para que as mulheres possam ser contratadas. Um incentivo já reconhecido é o salário-maternidade, pago pela Previdência Social. Como salientado neste trabalho, a reprodução e os cuidados com a família não devem ficar sob a responsabilidade exclusiva da mulher.

Certamente que retirar do empregador o ônus de pagar a licença-maternidade e dividi-lo, como custo social, por toda a sociedade mais do que como incentivo se apresenta como atendimento aos princípios basilares de todo Estado, pois atinge ao seu fim social. É óbvio, porém, que tal medida não basta, haja vista o abismo profundo que separam as condições de ingresso e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho. Assim, faz-se necessário que leis e incentivos específicos corrijam as distorções existentes e que a curto e médio prazo possibilite-se a consecução da igualdade pregada pela Constituição<sup>63</sup>.

Infelizmente, até o momento, não foram regulamentadas leis que concedam incentivos específicos para a contratação de mulheres. Malgrado o esforço da legislação em coibir a discriminação no mercado de trabalho, isto não basta. É necessária a promoção do mercado de trabalho feminino, atendendo assim ao mandamento constitucional.

A igualdade de remuneração entre os sexos é um direito social previsto em nossa Constituição Federal e em convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. Conforme reiteradamente exposto neste trabalho, entretanto, a igualdade material entre homens e mulheres ainda não foi atingida. Atualmente, as mulheres ganham, em média, 76% (setenta e seis por cento) do que auferem os homens pelo mesmo trabalho e a projeção das Nações Unidas revela que ainda faltam décadas para que se atinja a igualdade de rendimentos. Por isso, é tão importante o debate acerca desse tema. Embora exista a igualdade formal, a realidade das mulheres no mercado de trabalho é bem diferente. Além de ganharem menos, elas cumprem dupla jornada, sofrem discriminações e assédio. Por isso, as medidas que visem a promover a igualdade de gênero não podem ser entendidas como discriminatórias,

---

<sup>63</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowski. **Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2518](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518)>. Acesso em 22 ago 2017.

mas como uma maneira de reduzir as condutas que inferiorizam a mulher apenas por ser mulher.

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas é um dos objetivos da Agenda 2030 da ONU. No primeiro quartel do novo milênio, não há justificativa para a permanência de discriminações baseadas unicamente no sexo. Somente com a ampliação desse debate é possível a constituição da igualdade de gênero.

## 5 CONCLUSÃO

Neste trabalho, foi feito breve estudo a respeito da longa trajetória da luta pela conquista da cidadania plena das mulheres e os obstáculos enfrentados para a promoção da igualdade de remuneração entre os sexos. Inicialmente, foram examinados os direitos fundamentais, frutos de conquistas históricas, e, mais detalhadamente, o direito à igualdade, utilizando para tanto os capítulos 1 e 2 da monografia anterior, que também estudou a igualdade de gênero, com algumas pequenas mudanças no texto para adequá-lo à reforma ortográfica da língua portuguesa.

O direito à igualdade reside no princípio da isonomia, segundo o qual todos são iguais perante a lei. Assegurado constitucionalmente, este direito é um dos pilares da democracia, não admitindo privilégios ou distinções entre os homens. Não deve ser concebido apenas como tratar igualmente os iguais, mas também em dar um tratamento diferenciado aos desiguais, pois tratar igualmente os desiguais seria aumentar a desigualdade em pleno curso.

A igualdade formal não pode servir de cortina para encobrir a omissão estatal em sua função de promover o bem comum. Tendo em vista as desigualdades socioeconômicas no mundo fático, é dever da sociedade exigir que o tratamento isonômico não seja só reconhecido formalmente, mas sim garantido materialmente.

No momento atual, em que se percebe o aumento das tensões sociais em todo o mundo, mais do que nunca, é importante estudarmos sobre a imprescindibilidade dos direitos fundamentais, sob pena de uma regressão de direitos.

Neste contexto, é importante a análise do direito à igualdade de remuneração entre os sexos. Causa bastante perplexidade o fato de que, passados mais de 60 (sessenta) anos da Convenção 100 da OIT, a igualdade de remuneração entre homens e mulheres ainda precise ser discutida. Mesmo no primeiro quartel de um novo milênio as mulheres ainda sofrem com as desigualdades oriundas do gênero. Por isso, é tão importante o estudo dessas questões, de modo a debater as origens dessas desigualdades e os caminhos para superá-las.

A dupla jornada feminina é um grande óbice ao ingresso e à permanência da mulher no mercado de trabalho em todo o mundo. Padrões socioculturais situam as atividades domésticas como atividades femininas e de menor importância. Isso faz com que as mulheres que resolvam ingressar no mercado de trabalho tenham dupla jornada, no trabalho e no lar. Pesquisas apontam que as mulheres trabalham em média 20 horas semanais em atividades não remuneradas, ao passo que os homens trabalham em média apenas 10 horas semanais. Isto claro, produz influxo no trabalho feminino. A dupla jornada é um dos fatores apontados pela jornada feminina remunerada seja inferior à masculina. Para mudar essa realidade é necessária uma nova divisão dos cuidados e afazeres domésticos entre os sexos. Por isso, defende-se a ratificação, pelo Brasil, da Convenção 156 da OIT, que cuida da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Uma mudança de cultura, que propicie uma melhor divisão da responsabilidade dos cuidados é crucial para que seja alcançada a igualdade de remuneração entre os sexos.

Outro entrave enfrentado pelas mulheres no mercado de trabalho é a discriminação. Fruto de ideias estereotipadas de gênero, ela dificulta o acesso ao mercado de trabalho e às funções de gerência ou direção, criando um “teto de vidro”. Este fenômeno impõe um limite invisível às posições mais elevadas nas organizações. Mesmo sofrendo com a dupla jornada e a discriminação, no entanto, as mulheres vão galgando novos passos para a promoção da igualdade de gênero.

O desenvolvimento de uma cultura de respeito ao ser humano, titular de direitos inalienáveis é crucial para o estabelecimento da igualdade de gênero e a ruptura de papéis sociais reservados às mulheres com base na ideia de domesticidade, subserviência e inferioridade em relação ao homem.

Questões culturais são muitas vezes invocadas para justificar as diversas modalidades de discriminação contra a mulher. Importante é o papel da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), para modificar padrões socioculturais que perpetuam a discriminação contra a mulher.

Houve, no ano de 2016, ainda que timidamente, uma redução da

desigualdade de remuneração entre homens e mulheres no Brasil, segundo indicadores do IBGE. O desafio é expandir as conquistas feitas e fortalecer a participação das mulheres na sociedade, com a formação de uma cultura de respeito às diferenças, e, principalmente, à dignidade da mulher. Todos têm o direito de desenvolver habilidades sem as limitações impostas por estereótipos baseados no gênero.

Por isso, o Estado brasileiro deve agir de maneira a promover o mercado de trabalho feminino, por meio de incentivos específicos, como prevê o mandamento constitucional expresso no artigo 7º, inciso XX da nossa Constituição.

É dever da sociedade e do Estado promover a igualdade entre os gêneros, possibilitando que as mulheres recebam o mesmo que os homens pelo mesmo trabalho, uma vez que não há razões que justifiquem essa diferenciação salarial. Não é necessário que se espere 70 (setenta) anos para mudar essa realidade. Por isso, não devem ser minimizados o estudo de questões de gênero e o debate acerca dos papéis sociais de homens e mulheres. Somente com a mudança de padrões socioculturais, será possível alcançar a igualdade de remuneração entre os sexos.

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres, como vimos, é um ponto muito mais complexo do que a diferença salarial deixa transparecer. Ela envolve o estudo de questões culturais, que partem de estereótipos femininos de uma sociedade patriarcal. Este trabalho não tem a pretensão de abordar de maneira completa um tema como este, mas sim o de reafirmar o que formalmente já foi alcançado, mas ainda não atingindo no mundo fático: a igualdade salarial entre homens e mulheres pelo mesmo trabalho. Só assim, reconhecendo a existência desta diferenciação, a sociedade pode exigir do Estado políticas públicas que possam eliminar, de uma vez por todas, a disparidade salarial entre os gêneros.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tania. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2016. Disponível em: <<http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/29160>>. Acesso em: 04 ago. 2017. p. 34.

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição Brasileira**. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. **Legislação da Mulher**. 7. ed. Brasília: Edições Câmara, 2016.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.phpn\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2518](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.phpn_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518) >. Acesso em 22 ago 2017.

CASTRO. Carlos Roberto de Siqueira. **O Princípio da Isonomia e a Igualdade da Mulher no Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

GROSSI, Miriam Pillar Grossi. Identidade de gênero e sexualidade. **Estudos de Gênero** – Cadernos de Area 9, Goiânia, v.9, p 29-46, 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **As mulheres fazem história**. IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 03 fev. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais**. IBGE. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10 fev. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

LOFY, William. A ação afirmativa e o respeito aos princípios da Igualdade e Dignidade da Pessoa Humana. **DireitoNet**, São Paulo, 03 mai. 2005. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/20/24/2024/>>. Acesso em: 03 fev. 2006.

MARCO, Carla Fernanda de. A desigualdade de gênero e a violência contra a mulher à luz da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 7, n. 60, nov. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3452>>. Acesso em: 22 set. 2005.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3 ed., 13 tiragem, São Paulo: Malheiros, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NERES, Evna de Oliveira; RABELO, Karla Monalisa Silva. Desigualdade de gênero no âmbito trabalhista: a busca pelo equilíbrio de direitos. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 2, n. 9, nov./dez.2013. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?PdiCntd=99165>>. Acesso em: 5 ago.2017.

NUNES, Rizzato. **Manual da Monografia Jurídica**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Daniely Rodrigues de. **O Direito Fundamental à Igualdade de Gênero na Constituição Brasileira de 1988**. 2006. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006.

ONU MULHERES. **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010**. Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[http://onumulheres.org.br/wpcontent/themes/vibecom\\_onu/pdfs/progresso.pdf](http://onumulheres.org.br/wpcontent/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf)>. Acesso em: 06 ago. 2017. p. 144.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho Tendências 2016. Genebra: OIT, 2016**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf)>. Acesso em: 02 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**. ONU, 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 05 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **De mãos dadas com a mulher: a Unesco como agente promotor da igualdade entre gêneros**. Brasília, 2002.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Passaporte para a Igualdade**. Unesco, 2001. Disponível em: <[http://www.unesco.org.br/publicacoes/livros/passaporte/mostra\\_documento](http://www.unesco.org.br/publicacoes/livros/passaporte/mostra_documento)>. Acesso em: 12 fev. 2006. p. 9

PEREIRA, Ana Cláudia Távora. et al. **Dos Direitos Humanos aos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria Pedro (Org). **História da Cidadania**. 2 ed. São Paulo: Contexto. 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 4. ed. rev. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. Ed. rev. São Paulo: Malheiros, 2004.

SILVA, Marcelo Amaral da. Digressões acerca do princípio constitucional da igualdade. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 7, n. 66, jun. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4143>>. Acesso em: 03 fev. 2006

SOUZA, Mércia Cardozo de Souza. Os Direitos Humanos das Mulheres sob o olhar das Nações Unidas e o Estado Brasileiro. **Themis – Revista da ESMEC**, Fortaleza, v. 6, n. 1, p. 130. 2008. Disponível em: <<http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/193>> . Acesso em: 12 ago. 2017.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

TABAK, Fanny; VERUCCI, Florisa (org). **A difícil igualdade: os direitos da mulher como direitos humanos**. Rio de Janeiro: Relume-Dimará, 1994.