Universidade Presbiteriana Mackenzie

Faculdade de Direito

ALEXANDRO DO CARMO DA SILVA

DAVI CUNHA REIS DE OLIVEIRA

STEFANI SILVEIRA CASONI FERNANDES

THIAGO TA HSING WU

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DIREITOS HUMANOS**

Trabalho acadêmico do Curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie - *Campus* Campinas, apresentado à disciplina de Direitos Humanos.

Orientador: Profº.: Dr. Adilson José Moreira

Campinas

2015

**CEOS E COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO: A FALTA DE IDENTIFICAÇÃO PODE SER MOTIVO PARA EXISTÊNCIA DE TETO DE VIDRO PARA AS MULHERES**

*Elaborado pelo grupo*

O Brasil, assim como diversos países do mundo, passou a apresentar um acentuado aumento da participação feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas. Ou seja, as mulheres passaram a ter significativa participação na força de trabalho, mas esse aumento da participação feminina não impediu de maneira alguma que permanecessem as diferenças, principalmente relacionadas aos salários e a igualdade de tratamento nas promoções com relação ao gênero.

O texto de Regina Madalozzo aborda a discussão sobre a baixa entrada das mulheres em cargos superiores ou de alto nível gerencial nas empresas em que trabalham. Tais disposições são baseadas em pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE). A autora interessou-se e, portanto, estudou a fundo a respeito das causas das limitações de acesso profissional das mulheres a cargos elevados.

Conforme foi anteriormente dito, a participação feminina aumentou significativamente nas últimas décadas, segundo dados do IBGE, essa participação passou de menos de 30% em meados de 1970 para mais de 50% em 2007. Nesse período também houve uma diminuição da diferença salarial passando de 33% para 15,40%. Tais avanços foram significativos, mas evidentemente não são ideais, principalmente com relação à diferença salarial que simplesmente deveria inexistir. Entretanto, quando apontamos para a entrada de mulheres nos altos cargos executivos, somente 8% dos presidentes de empresas são do sexo feminino, fica evidente que nesse aspecto não houve grandes modificações, gerando a necessidade de estudo a respeito das causas e consequências de tais disposições (MADALOZZO, pag. 128, 2011).

Podemos perceber que no Brasil há claramente uma desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Existem barreiras bem sutis, que acabam se tornando imperceptíveis, de oportunidade de carreiras ao gênero feminino e uma dificuldade de progressão, sendo esses fatores consequências do efeito teto de vidro.

Assim, há disparidade na ascensão de mulheres a cargo de alta gestão, com isso, podemos notar que a realidade brasileira é a de que os homens estão mais propensos a serem promovidos aos mais altos cargos de uma empresa. E a vantagem dos homens sobre as mulheres no mercado de trabalho fica cada vez mais evidente.

O fenômeno “teto de vidro” é uma forma de qualificar uma barreira que é imaginária, mas que impede que as mulheres tenham oportunidades de carreira, de promoção e de bons salários, tudo isso na mesma proporção que os homens. Essas barreiras acabam se tornando em obstáculos que se ancoram na cultura e consequentemente na sociedade, então elas acabam impedindo que as mulheres sejam promovidas à mais alta gestão ou qualquer outra posição de destaque na administração da empresa em que trabalha. Esse termo é assim utilizado porque a responsabilidade de promoção interna nas empresas é de seus gestores, sendo que os critérios para ascender na hierarquia empresarial não são necessariamente públicos, muitas vezes não sendo divulgados nem para os trabalhadores envolvidos, de modo que isso representaria tal barreira intransponível e invisível, somente sendo percebida quando dessa análise da progressão de carreira.

E todos esses obstáculos, impostos por essa barreira imaginária, afetam as mulheres como um grupo e impedem o avanço delas ao topo da hierarquia organizacional da empresa. E tudo isso se deve exclusivamente ao seu gênero e não porque são consideradas incapazes de ocupar elevadas posições, longe disso.

Alguns estudos foram realizados no sentido de identificar tais barreiras, mas não foram conclusivos porque se focavam em uma só empresa, não sendo possível determinar que tais ocorrências fossem disseminadas no meio empresarial. Em atenção a essa dificuldade, Madalozzo (pag. 128, 2011) se utilizou da análise da progressão de carreira em 370 empresas brasileiras, aumentando a base de dados para que os fatores analisados expliquem a probabilidade reduzida dessa ascensão profissional feminina.

Podemos afirmar que a noção de estereótipo trata de opiniões a respeito de determinados grupos baseados em falsas generalizações, isso está exatamente no centro do princípio (inicio) do teto de vidro, porque acabam imputando estereótipos de que as mulheres não são e não podem ser gerenciais, pois historicamente foi determinado que o modelo de uma boa gestão fosse outorgado aos homens. Então, diante de todos os estereótipos que foram consolidados ao longo da história, fica muito difícil para a sociedade aceitar um novo modelo mental de que as mulheres podem ser gerenciais.

Uma das constatações de Madalozzo (pag. 135, 2011) é de que quando há um Conselho de Administração na empresa há também uma maior dificuldade de acesso da mulher aos cargos diretivos mais elevados. Na visão da autora isso se daria porque a escolha dos representantes das empresas é influenciada pelas características dos decisores, no caso os membros do conselho, que em sua maioria são homens, porque, baseados nos estereótipos anteriormente explicados, entendem que uma mulher não estaria alinhada com as propostas e características da empresa. Esta dificuldade de acesso da mulher também seria reflexo dos reflexos negativos que os preços das ações sofrem quando uma mulher é anunciada como CEO.

Tais dados estatísticos corroboram com a iniciativa da frente feminina parlamentar em nos solicitar a elaboração deste parecer com vistas a fundamentar a necessidade de desenvolvimento de políticas afirmativas que colaborem com a modificação desse panorama de desigualdade enfrentado pela mulheres no mercado de trabalho. Ao longo do documento diversos temas serão enfrentados para demonstrar a premência dessas políticas, demonstrando como a discriminação da mulher é uma violação dos direitos humanos, indicando as legislações nacionais e internacionais atinentes aos direitos trabalhistas da mulher, conceituando as diversas teorias de discriminação e de igualdade, bem como apontando a necessidade das ações afirmativas nesse caso.

**PARTE II - A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**

*Thiago Ta-Hsing Wu*

A sociedade atual demonstra vários problemas que ferem os Direitos Humanos, e neste texto abordaremos um deles: A discriminação da mulher no mercado de trabalho. Neste tópico do trabalho será analisado o surgimento e desenvolvimento dos Direitos Humanos, e a partir desta análise abordaremos os problemas levantados.

Faz-se mister primeiramente, entender o conceito de Direitos Humanos e saber de onde surgiu o mesmo, para tanto, nos utilizaremos inicialmente das obras dos professores: Guy Haarscher (1999), Lynn Hunt (2009) e Nancy Fraser(1997), os quais definem e desenvolvem os conceitos de Direitos Humanos, para então discorrer sobre os princípios de Direitos Humanos conforme estudos realizados pelos professores Pietro Costa (2006) e Danilo Zolo (2006)e demonstrar as várias escolas de Direitos Humanos existentes para que possamos fazer a devida ligação com a problemática proposta neste tópico.

“Direitos do Homem” conforme Haarscher (1999) – se tratam de prerrogativas concedidas ao indivíduo, tidas por de tal modo essenciais que toda autoridade política (e todo poder em geral) teria a obrigação de garantir o seu respeito; os direitos do homem constituem as proteções mínimas que permitem ao indivíduo viver uma vida digna desse nome, defendido de usurpações do arbítrio estatal (ou outro); são, portanto, uma espécie de espaço sagrado, intransponível e traçam à volta do indivíduo uma esfera privada e inviolável. (HAARSCHER 1999)

Representam as regras do jogo mínimas que devem ser respeitadas pelos governos e pelos governados para que uma vida digna desse nome seja possível. O espaço privado do indivíduo pode representar, num primeiro momento, proteção do indivíduo contra o Estado, mas este espaço implica exatamente o contrário: um apelo ao Estado, dado que os direitos do homem devem valer também contra outros membros da sociedade e que, para isso, é necessário que o indivíduo possa recorrer à sanção estatal. Deste modo, o Estado deve evitar a todo custo limitar a liberdade dos governados, porém deve pô-la em causa quando essa liberdade se torna criminosa, isto é, quando atenta contra a de outrem.

Os direitos do homem podem definir-se como uma certa concepção a legitimação do poder: um poder será dito legítimo, uma autoridade terá pretensões de ser obedecida se, e somente se, ele ou ela respeitarem os direitos do homem.

O indivíduo, com seus direitos, constitui o fim da associação política, o que religa a concepção dos direitos do homem à ideia de um poder fundamentado no contrato social. Esse contratualismo que se desenvolveu na época moderna, possui, em geral, quatro características mais importantes:

1. Estado de natureza – consideram-se os indivíduos tal como eles seriam sem, ou antes, da existência de qualquer autoridade política; esta ficção serve para explicitar as bases da filosofia individualista: naturalmente é suposto que os homens são iguais e livres. São livres porque ninguém exerce autoridade natural sobre outrem (cada um é seu próprio dono) e iguais por se tratar de uma liberdade que pertence a todos. Tudo se passa como se o poder estivesse sido instituído por um contrato social: este nunca existiu, mas as consequências são as mesmas, dado que vivemos a autoridade política como se só um contrato garantindo o respeito pelos direitos do homem a ela nos ligasse.
2. Direito natural – é suposto que esses direitos pertençam ao indivíduo em virtude de sua própria essência ou, por outras palavras, são considerados de tal modo fundamentais que nenhuma vida em sociedade digna desse nome parece possível sem que eles sejam respeitados. Dessa forma, nenhuma norma positiva ditada pelo poder será legítima se desrespeitar os direitos naturais.
3. Contrato social – só se passa do estado de natureza ao estado político pelo viés de uma convenção. O direito natural tem necessidade, para ser absolutamente garantido, para se aperfeiçoar, se realizar, de um complemento. Uma sociedade só pode emergir de um acordo dos indivíduos, dado que estes, no estado de natureza, são livres e independentes (autogovernam-se): só se estes últimos considerarem, fazendo uso da razão, que a sociedade política garantirá melhor do que o fazia o estado de natureza os seus direitos fundamentais é que se instaurarão e se comprometerão perante a autoridade artificial assim criada. Os direitos do homem, no estado de natureza, constituem um imperativo moral, mas a fraqueza humana leva a que os homens nem sempre respeitem tais prescrições: todos ficam numa situação de insegurança potencial e torna-se indispensável à instituição de uma espécie de autoridade arbitral, imparcial e acima dos conflitos. Cada qual aceita, desse modo, alienar uma parte da liberdade absoluta de que beneficia o estado de natureza: deixará de se autogovernar e de se autojulgar totalmente e transferirá uma parte dos seus poderes para a autoridade estatal.

No entanto, como todos os indivíduos são falíveis, inclusive os governantes, a autoridade só é instaurada na base de um contrato com cláusulas precisas: esta convenção surge como estritamente bilateral, ou seja, ela implica, por vontade das partes, direitos e obrigações rigorosamente correlativas, complementares. Dessa forma, se uma das partes não cumpre as suas obrigações, a outra parte fica *ipso facto* desligada das suas. Segundo Locke, não é necessário perguntar-se se os indivíduos têm o direito de se revoltar contra uma autoridade tirânica, pois foi esta última a primeira a revoltar-se contra a ordem instituída pelo contrato.

1. Racionalismo – é a última característica essencial do contratualismo moderno. Os direitos naturais eram reconhecidos com evidência por todo indivíduo capaz de utilizar a sua razão; por outras palavras: o que distingue rigorosamente o direito natural do direito positivo é que este último é o produto de uma vontade, enquanto que o primeiro é expressão da razão.

A universalidade do direito natural derivaria da presença da faculdade racional em todo o homem, desde que ele faça calar em si mesmo os preconceitos, as concepções ligadas a um enraizamento particular; a razão uniria na medida em que levasse à descoberta, como se fosse um minério espiritual da natureza do homem, bem como das prerrogativas essenciais ligadas a essa natureza para que ela possa realizar os seus fins próprios. Os direitos do homem independem dos seus enraizamentos particulares, ou seja, são tidos como válidos para todo o indivíduo, seja ele quem for, seja qual for a latitude em que ele nasceu, a cultura a que ele pertença, sua etnia ou sua religião.

Este primado da razão, do indivíduo e da universalidade sobre a vontade, ditando a coletividade particular normas positivadas, parece essencial na problemática dos direitos do homem.

Lynn Hunt (2009) em sua obra: “A intervenção dos direitos humanos”, inicia o texto mencionando a declaração de independência dos EUA, que após reestruturação tornou-se: “Consideramos essas verdades autoevidentes: que todos os homens são iguais, dotados pelo seu criador de certos direitos inalienáveis, entre eles a vida, a liberdade e a busca da felicidade” (Thomas Jefferson).

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão dizia que “os direitos naturais, inalienáveis e sagrados do homem” são a fundação de todo e qualquer governo; um texto simples o qual se utilizou para uma proclamação de direitos humanos.

Aqueles que declaravam que os direitos são universais vieram a demonstrar, após a queda da bastilha, que não dispunham de boa índole apenas, pois excluíam crianças, insanos, negros, escravos, mulheres, etc. Isso porque os documentos do Século XVIII se baseavam na autoevidência dos direitos, afirmando que tal característica é crucial para a história dos direitos humanos.

Os direitos humanos necessitam de três qualidades encadeadas: devendo ser NATURAIS (inerentes aos seres humanos), IGUAIS (os mesmos para todo mundo) e UNIVERSAIS (aplicáveis em toda parte). Por serem humanas, todas as pessoas devem possuí-los. Assim, os direitos que até então eram restritos à determinada classe de pessoas passaram a ser de toda a coletividade (direitos humanos → direitos do homem).

A reivindicação da autoevidência baseia-se ultimamente em apelo emocional: é convincente se e somente se ressoa dentro de cada indivíduo. Só temos certeza de que um direito humano está em questão quando nos sentimos horrorizados com sua violação.

A autonomia possuía duas qualidades implicadas: a capacidade de raciocinar e a independência de decidir por si mesmo. As pessoas que não tinham autonomia moral eram excluídas dos “Direitos do Homem”, ou seja, apenas pessoas consideradas autônomas poderiam fruir dos direitos do homem.

A autora acredita que a mudança social e política – nesse caso, os direitos humanos – ocorre porque muitos tiveram experiências semelhantes, não porque todos habitassem o mesmo contexto social, mas porque, por meio das interações entre si e com suas leituras e visões, eles realmente criaram um novo contexto social. Para que os direitos humanos se tornassem autoevidentes, as pessoas comuns precisaram ter novas compreensões que nasceram de novos tipos de sentimentos.

Neste sentido, o Estado de Direito conjugou a necessidade de ordem e de segurança com a reivindicação de liberdades civis e políticas.

A obra "O Estado de Direito: história, teoria, crítica" (Costa, Zolo, 2006) demonstra a necessidade da ordem e da segurança por meio de reivindicações de liberdades civis e políticas, onde se faz necessário analisar os pressupostos filosóficos que ligam as experiências e as teorias do Estado de Direito, para tanto, aborda questões teóricas da instrumentação conceitual do Estado de direito;

Primeiramente, trata-se do Estado de Direito e a democracia, onde nitidamente demonstra-se a diferença entre a democracia, a qual tem a proteção dos direitos subjetivos como condição sem a qual não pode existir, enquanto, o Estado de direito, por outro lado, não desenrola sobre objetivos como a soberania popular.

Enquanto isso, direitos subjetivos, soberania popular e a Constituição, são temas abordados diferentemente no sentido de garantia dos direitos subjetivos, onde vê-se em abordagem liberal o principio de que a "*Bill of Rights"* seria a fonte única de princípios e regras que tutelam as liberdade fundamentais e que qualquer norma que as revogue seria nula e inaplicável; enquanto, pela abordagem democrática, os direitos subjetivos devem ser tutelados dependendo do poder constituinte da comunidade, com a ideia de que a vigilante opinião pública protegeria esses direitos de forma mais efetiva, e que o *Bill of Rights* é destinado a ser superado por mudanças sociais e que a excessiva rigidez constitucional pode representar um freio à democracia; alternativamente, verifica-se que ambos os sistemas supracitados apresentam falhas, onde a rigidez constitucional representa uma proteção mais conservadora e não um freio à democracia, visto que acarretaria na proteção no sentido de que deixará a salvo de governos autoritários.

Cria-se objeção à posição liberal no sentido de que as normas constitucionais não são devidamente a expressão da vontade geral, mas sim da de uma parte política. Neste sentido, a constituição liberal democrata pode ser opressiva aos interesses e às expectativas da minoria.

Os direitos subjetivos são questões que refletem no tema da geral aplicabilidade da coerção dos direitos do homem. Jack Barbalet diferencia tais direitos entre "não aquisitivos" (direitos sociais e liberdades) e "aquisitivos" (iniciativa econômica e negociação).

Conclui-se na visão do autor, que a doutrina dos direitos subjetivos é infundada e imperfeita tendo em vista uma interpretação filosófica deontológica, visto que uma teoria rigorosa do Estado de Direito exige elaboração rigorosa da doutrina dos direitos subjetivos.

O Professor Pedro Costa classifica os direitos como público subjetivos, onde verifica-se a tensão entre o discurso universal dos direitos humanos (base naturalista) e a prática concreta, pois os direitos humanos são tidos como universais, mas concretamente apenas um grupo de pessoas exercem devidamente tais direitos, onde vê-se que tais direitos na realidade não são tão universais. (Costa, Zolo, 2006)

Dentro da ideia do estado de direito, a função específica dos direitos fundamentais é a da proteção dos direitos individuais, ou seja, sua função dentro do Estado de Direito é a legitimação e racionalização do poder público. Tal racionalização e legitimação só é possível na medida que há o respeito dos direitos e liberdades individuais; os direitos humanos são baseados em discursos de universalidade e o estado adquire legitimidade na medida que protege tais direitos.

O estado de direito democrático surge para evitar a concentração do poder, nesse sentido, o Estado intrínseco em sua existência a função de garantir direitos e liberdade dos indivíduos, logo, o estado de direito surge da proteção das liberdades individuais.

Em outro aspecto, a compreensão do estado de direito pode-se ser vista com relação a revolução francesa, que tem elementos importantes, como por exemplo, a ideia de que o poder não é exercido pelo rei, mas sim pela nação.

Verifica-se a partir do desenrolar deste trabalho, que ainda existe uma falta de consenso sobre o que realmente são os Direitos Humanos, e ao analisar o texto de Dembour (2010), verificamos a existência de quatro escolas de pensamentos divergentes sobre o assunto, as quais, se estudadas e organizadas de forma correta, acabam por demonstrar os amplos conceitos existentes sobre direitos humanos.

Temos como primeira Escola a ser estudada, a Escola do Direito Natural, a qual toma como definição de Direitos Humanos aqueles direitos que são inerentes ao ser humano, em outra palavras, somente o "ser" no ser humano já invoca a titularidade de tais direitos. Ainda, os direitos humanos tem caráter absoluto, e além disso, tem sua universalidade derivada de seu caráter natural. Tal escola defende a existência dos direitos humanos independentemente do reconhecimento social;

Enquanto isso, temos em segundo momento a visão da Escola Deliberativa, que concebe os direitos humanos como valores políticos que as sociedades liberais decidem por adotar, no entanto, eles só passam a existir após acordo social. Os estudiosos da Escola Deliberativa procuram a visão de que os direitos humanos tornem-se universais, mas ainda, reconhecem que tal fato demanda muito tempo pois os mesmo veem que acontecerá apenas quando todos os indivíduos se convencerem deque os direitos humanos são os melhores padrões jurídicos e políticos.

Já os estudiosos da Escola do Protesto, afirmam que os Direitos Humanos preocupam-se com a reparação da injustiça, afirmam ainda que os direitos humanos articulam reivindicações legítimas feitas por ou em nome dos pobres, dos sem privilégios e oprimidos, ou seja, o objetivo principal dos direitos humanos é a de reparar as desigualdades geradas pela sociedade.

Finalmente, temos os estudiosos da Escola do discurso, a qual caracteriza-se pela sua falta de reverência pelos direitos humanos, e nesse sentido, afirmam que os direitos humanos apenas existem pelo fato de as pessoas falarem sobre eles, e assim, não se consideram como motivos de solução de conflitos, mas sim de reivindicações políticas.

Por fim, ao analisar as quatro escolas de Direitos Humanos, verifica-se que os estudiosos da escola natural são extremamente favoráveis à implementação dos Direitos Humanos à legislação, pois é uma forma de reafirmar os conceitos naturais já existentes; neste sentido, os defensores da escola deliberativa também são favoráveis à implementação dos Direitos Humanos no ordenamento jurídico, pois lutam pela identificação, acordo e valorização das normas, ainda, acreditam que não há o que se dizer em Direitos Humanos se não estiverem descritos na legislação, pois as leis guiam a ordem e estão no ápice do devido processo legal.

Ao contrário das escolas natural e deliberativa, a escola do protesto não acredita na real efetividade das leis de Direitos Humanos, pois, acreditam que a partir destes institutos geram-se muito mais injustiças do que reparação dos direitos humanos. Neste sentido, tais estudiosos acreditam que tal legislação possa ser revertida em favor da elite.

Por fim, os estudiosos da escola do discurso, ou nilistas, acreditam que todas as normas são idênticas, tanto em seus pontos positivos quanto negativos, devendo realizar analise caso a caso, analisando o mérito de cada situação.

A problemática decorrente da violação dos Direitos Humanos em relação à mulher não é problema exclusivo do Brasil, muito menos é assunto novo. Verifica-se historicamente a problemática de que a mulher era impedida de exercer determinadas funções, pois estas eram deveres incumbidos ao sexo masculino. Hodiernamente, é comum encontrar uma discrepância entre salários de homens e mulheres de mesmo cargo, tendo a mulher, na grande maioria das vezes, salário abaixo do homem; verifica-se ainda, que devido à cultura corporativista atual muitas funções são quase ou exclusivamente exercidas por homens.

Não tão antigamente, víamos mulheres totalmente devotadas ao lar, não podendo realizar trabalhos fora de casa, muito menos naqueles em que eram taxados de trabalho masculino, como por exemplo a advocacia.

As mulheres, através do tempo, vem lutando por seus direitos exigindo a equiparação entre os sexos, pois assim, reivindicariam sua independência ingressando no mercado de trabalho. Marchas feministas foram marcantes para a luta de reivindicação de condições igualitárias, e atualmente, vem conseguindo muito progresso, como por exemplo liberdade de trabalho, liberdade de escolha e independência do homem, p.ex. no Brasil, antes da mudança do novo Código Civil, a mulher deveria pedir permissão por escrito para o marido ou até filho homem para realizar certas compras.

Hodiernamente, após a conquista feminina da liberdade no mercado de trabalho, surge novo problema, que é a diferenciação de salários de mesmo cargo devido ao sexo daquele que o atende; procura-se saber qual o motivo real para tal diferenciação, porém, nenhuma empresa contesta tais alegações com fatos palpáveis ou discurso aceitável.

As empresas negam a afirmativa evidente de que tal diferenciação é decorrente da diferença entre os sexos, porém é patente o desrespeito às normas de Direitos Humanos, tendo em vista que as mulheres devem ser tratadas da mesma forma que os homens, a diferença salarial apenas torna-se forma de discriminação a qual deve ser demonstrada e então retirada de nossa sociedade, para que então os Direitos Humanos possam prevalecer.

**PARTE III – LEGISLAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER.**

*Stéfani Casoni*

Uma das questões mais difíceis do Direito, em especial do Direito do Trabalho, é a discriminação, ela assume no cotidiano das sociedades modernas as modalidades, formas e intensidades mais variadas.

Assim verificado, apresenta-se necessária uma investigação ainda mais específica, ou seja, imperioso tratar da questão da discriminação em um panorama que abarque ela, discriminação, levada a efeito em razão do gênero. Isso porque, como visto no tópico I, tem-se verificado crescente e inaceitável preconceito no mercado de trabalho, diferenças salariais e dificuldades de ascensão aos cargos de direção e outros obstáculos à carreira que as mulheres terminam por vivenciar.

Feitas estas marcações objetivas, procura-se demonstrar abaixo os fundamentos jurídicos, no plano nacional e internacional, pelos quais se vai verificar que a discriminação em virtude do gênero, viola os postulados de Direitos Humanos.

Nessa ordem de ideias, procurou-se, para evidenciar a dita violação aos Direitos Humanos, realizar uma abordagem a luz do disposto na Constituição da República Federativa do Brasil, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção nº 100 de 1951 da OIT**,** Convenção nº 111 de 1958, na Constituição mexicana, na Constituição chilena, na Lei nº 9.459, de 13 de maio, na Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995, nos dados do IBGE/PNAD, na **Carta das Nações Unidas, entre outras fontes**, de modo a apresentar a tutela que o direito das mulheres recebe.

A discriminação é uma realidade quase tão antiga quanto o homem, e independentemente de todos os esforços, o combate às suas diversas formas não é algo tão fácil, seu combate exige o comprometimento e também a participação ativa dos órgãos internacionais, dos governos e também de todas as sociedades que estão envolvidas[[1]](#footnote-1).

Conforme Otávio Brito Lopes[[2]](#footnote-2) explica, a discriminação não acontece apenas nos países de regimes extremamente totalitários ou nos países pobres ou nos que ainda estão em desenvolvimento. Ao contrário, trata-se de um problema extremamente globalizado que vem atingindo ricos e pobres, democracias e ditaduras, repúblicas e monarquias.

Tratando de Direito do Trabalho, ainda maior é o interesse no tocante à discriminação, ainda mais se se considerados os aspectos relacionados ao acesso e ao tratamento diferenciado nesse ambiente, quando feita esta diferenciação em razão do gênero.

A problemática enfrentada, alusiva à discriminação no ambiente de trabalho, verificada em razão do gênero, também precisa ser analisada à luz da igualdade material da qual as mulheres são destinatárias. Igualdade que nessa ordem de ideias precisa ser enfrentada também como instrumento de equilíbrio na busca pela cidadania, ou seja, para que a mulher conquiste sua cidadania, ela precisa participar de maneira ativa da vida e do governo, ela também precisa ter o poder de tomar decisões, de ter emprego e permanecer empregada, poder se auto sustentar, e poder se desenvolver como ser humano sem haver diferença, principalmente por seu gênero[[3]](#footnote-3).

Em vista da necessidade de assegurar-se a igualdade material entre os gêneros, e como já constatado no item I, a inegável discriminação que as mulheres tem experimentado, o que se vê como decorrência é a negação do princípio de que todos são iguais perante a lei, ferindo assim, o disposto no caput do artigo 5º, da Constituição da República Federativa do Brasil:

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

Se violado o direito à igualdade, acabamos não podendo falar em democracia, justiça ou até mesmo num estado de direito (aquele que busca a garantia das liberdades fundamentais do indivíduo). Porque um Estado nunca poderá ser democrático, justo ou de direito se os seus cidadãos forem tratados de maneira desigual, e a desigualdade acaba por gerar uma inserção hierarquizada do indivíduo na sociedade, permitindo a manutenção do status de grupos minoritários[[4]](#footnote-4).

Não se concebe a discriminação no ambiente de trabalho, por conta do gênero, justamente porque o princípio da igualdade, que nos diz que as pessoas devem ser tratadas de forma igual pela lei, sendo essa igualdade simétrica, porque aqueles que são simetricamente iguais, devem ser tratados como tal, então este princípio acaba sendo o alicerce para todos os demais direitos fundamentais e deveria primordialmente ser respeitado, mas infelizmente com relação as mulheres inseridas no mercado de trabalho, ainda há diferenças com relação aos salários e a igualdade de tratamento nas promoções, o que nos leva à inarredável conclusão de violação aos direitos humanos.

Buscando as balizas para entender o tratamento dispensado ao direito das mulheres na problemática enfrentada, deve-se anotar, que após a Segunda Guerra Mundial, consolidou-se no mundo uma cultura de democracia, de Estado de bem estar social, pleno emprego e de proteção dos direitos fundamentais do homem. Consolidou-se também declarações, pactos e convenções internacionais, que foram produzidos pelas Nações e Organismos Internacionais, e podemos observar um traço em comum entre eles: a preocupação e o respeito ao princípio da igualdade[[5]](#footnote-5).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem[[6]](#footnote-6), de 1948, é contra a discriminação, em quaisquer de suas formas, pois ela vai contra a dignidade da pessoa humana e vem ferir os direitos humanos. No caso do texto há principalmente a discriminação inconsciente, que é aquela que acontece quando há uma presunção sobre a capacidade da pessoa que é discriminada e acaba por impor um tratamento desvantajoso por pensar que aquele que está sendo discriminado não tem determinadas características que o agente da discriminação possui. Assim como podemos verificar nos arts 2, “1” e 7[[7]](#footnote-7):

***Artigo 2.***

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

***Artigo 7.***

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Novamente buscando o tratamento dado no âmbito internacional à matéria discutida, importante pontuar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT**)** é o organismo internacional responsável por elaborar instrumentos referentes aos direitos humanos fundamentais do trabalhador e se dedica principalmente ao tema discriminação, por exemplo, criou duas importantes convenções: a Convenção nº 100[[8]](#footnote-8), de 1951, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor; e a Convenção nº 111[[9]](#footnote-9), de 1958, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, ambas com a tentativa de acabar, ou ao menos diminuir com a discriminação.

As Constituições de quase todos os países impõem o direito à igualdade dentre os direitos fundamentais dos cidadãos e acabam por repudiar a discriminação e os privilégios. Mas para que realmente seja efetiva a diminuição da discriminação em razão do gênero, principalmente no mercado de trabalho, é necessário que sigam exatamente o que a lei impõe, não basta apenas deixar num plano utópico o cumprimento da igualdade de direito.

Assim, a Constituição mexicana de 1917 que estabelece, que todo indivíduo gozará das garantias constitucionais (art. 1º), que homens e mulheres são iguais perante a lei (art. 4º) e que para trabalho igual deve corresponder igual salário, independentemente do sexo e da nacionalidade (art. 123, A, VII), a Constituição chilena de 1981, que garante que os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e consagra, entre os direitos fundamentais, a igualdade perante a lei, ressaltando, ainda, que no Chile não existem pessoas nem grupos privilegiados, e que nem a lei, ou qualquer autoridade, poderá estabelecer diferenças arbitrárias (art. 19). Em relação à liberdade de trabalho e sua proteção, a Constituição chilena proíbe qualquer discriminação que não se baseie na capacidade ou idoneidade pessoal, podendo a lei exigir a nacionalidade chilena ou limites de idade para determinados casos (art. 16º), e muitas outras, como também a do Brasil, são contra a desigualdade, mas para que de fato não existam, devem lutar ativamente contra ela.

E no Brasil, a Constituição de 1988, já em seu Preâmbulo, trata a igualdade como um valor supremo de uma sociedade pluralista e sem preconceitos, que deve ser fundada na harmonia social, e traça como objetivo a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incisos III e IV). Em vários de seus dispositivos está estampado o princípio de que todos são iguais perante a lei. É o caso do "caput" do art. 5º ("Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...") e de seus incisos I ("homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição").

Conforme Otavio Brito Lopes pondera em interessante artigo, por igualdade perante a lei, devemos entender, a princípio, que todo ser humano deve ser tratado de modo igual diante da lei, ou seja, que a lei deve ser aplicada de modo igual para cada cidadão, seja pelo Poder Judiciário ou seja pelas autoridades administrativas. Mas se encararmos o princípio da igualdade apenas pelo aspecto formal, ele seria ineficaz e insuficiente, porque a discriminação poderia perfeitamente estar inserida na própria lei, e então a sua aplicação pelos órgãos do Estado poderia resultar na efetivação da desigualdade. Então, o princípio da igualdade deve-se dirigir, também, ao próprio legislador, que não poderá editar nenhuma lei em discordância com o seu conteúdo material[[10]](#footnote-10).

Assim, a lei e muito menos o legislador, podem dar tratamento mais vantajoso ou mais gravoso para um determinado grupo, classe ou categoria de pessoas levando em conta simplesmente as diferenças existentes entre tais grupos na convivência social.

No campo das relações de trabalho, a Convenção nº 111 da OIT[[11]](#footnote-11), que foi ratificada pelo Brasil, determina alguns parâmetros que tem por objetivo facilitar o trato das questões jurídicas envolvendo o problema da discriminação no trabalho, ou da ausência de igualdade no trabalho. Enumera as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria de emprego e profissão, estabelece as obrigações dos Estados-membros e determina que discriminação significa (art. 1º):*"a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.”*

Como já vimos, a discriminação pode ser praticada pelo Estado ou pelos particulares, e, não raro, na própria relação de emprego, pois atinge certos grupos, classes ou categorias de pessoas, cujo acesso aos postos de trabalho em geral ou a determinados postos de trabalho dificultado pelos mais variados motivos, tais como raça, cor, idade e gênero, sendo essa última o foco do texto que estamos baseando nosso parecer.

Não se justifica a verificada discriminação de gênero também se anotarmos que as mulheres representam metade da população mundial e são mais da terça parte da população ativa no mundo[[12]](#footnote-12), e a questão da igualdade abrange o direito à igualdade de oportunidades, de igual tratamento no emprego, de condições de trabalho compatíveis com sua condição biológica e social, e também o acesso à formação profissional. Essa questão sobre a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, vem adquirindo especial atenção da Organização Internacional do Trabalho e também do Governo Brasileiro, porque esta questão é tratada como uma questão de direitos humanos e um fundamental requisito para o regime democrático.

O trabalho em regime de cooperação entre os diversos órgãos governamentais brasileiros e a Organização Internacional do Trabalho, ao combaterem a discriminação no emprego, constataram várias formas de discriminação no trabalho, mas as mais comuns são: mulheres e negros têm difícil acesso a certos trabalhos que impliquem contato com o público, como caixa de banco, garçom e garçonete; os salários pagos aos negros e também as mulheres são inferiores ao pagos aos demais que não se enquadram nessas duas qualificações, mesmos que os negros e as mulheres tenham as mesma qualificações profissionais; as mulheres e também os negros normalmente são preteridos nas promoções no emprego (esse é a forma de discriminação abordada como fator principal do parecer); em muitos casos a justificativa para a preterição das mulheres nas promoções é que os outros empregados poderiam ter dificuldade em aceitar o comando feminino; e a grande maioria das mulheres estão sujeitas ao assédio sexual como instrumento de pressão no trabalho;

A solução desse gigantesco problema não é tão simples e deve ser exigida de toda a sociedade, e não somente do Estado. Num primeiro momento, é importante que a sociedade abandone a omissão e dê a prioridade necessária a esse tema, colocando-o em evidência nos noticiários, em debates públicos, palestras, bem como no meio acadêmico, somente dessa forma as pessoas poderão ter contato com o assunto e poderão refletir sobre ele e se engajarem devidamente, seja a nível individual, com uma mudança de comportamento, ou a nível coletivo, podendo participar de ações e oferecer sugestões em todos os seus âmbitos sociais, seja em seu trabalho, sindicato, associação ou condomínio, mas que possam resultar na promoção da igualdade e eliminação de qualquer forma discriminatória.

Se mostra essencial o engajamento da sociedade nesta luta. Porque ações como a simples declaração da igualdade de todos perante a lei, no texto constitucional, ou a mera criminalização das práticas discriminatórias, por si só, não são suficientes para dar fim ao problema.

O Brasil, a muito tempo optou pela criminalização da discriminação como política de ação, mas podemos notar que não obteve resultados muito significativos ao longo da história, principalmente porque ainda na atualidade há acentuada discriminação da mulher no mercado de trabalho. Podemos então, definir como frouxa a política de criminalização adotada pelo Brasil, pois fica evidente que o problema da discriminação da mulher no mercado de trabalho não foi e nem vem sendo tratado com a importância que merecia, principalmente em se tratando de questão relacionada aos direitos fundamentais do homem, que é a igualdade.[[13]](#footnote-13)

Em 1997, com a edição da Lei nº 9.459, de 13 de maio, passou a ser punido, com pena de reclusão de um a três anos e multa, aqueles que cometessem os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Mas independentemente da severidade com que o assunto passou a ser tratado pela legislação penal, pelo que se sabe são raras as punições efetivas.

Especificamente no campo da discriminação no trabalho, houve um grande marco, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que previu a punição criminal da exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias e limitativas do acesso e permanência no emprego por motivo de sexo, raça, cor ou estado civil, além de ter imposto sanções administrativas, indenizações trabalhistas e ter a obrigado a readmissão no emprego nos caso em que a pessoa foi demitida por motivo discriminatório.

Mesmo com esse aparato legislativo de repressão, que foi reforçado com a Constituição de 1988, o problema ainda está longe de ser solucionado no Brasil. Confirmamos isso com dados do IBGE/PNAD, de 1990, que demonstram que a discriminação contra negros e mulheres no mercado de trabalho ainda é muito grande, porque a população feminina, que representa 51% do total da população do país, têm um rendimento médio de 3,6 salários mínimos, para as mulheres brancas, e 1,7 salário mínimo, para as mulheres negras, enquanto o rendimento médio dos homens brancos correspondente a 6,3 salários mínimos, contra 2,9 salários mínimos para os homens negros.

Essa diferença de tratamento se constata independentemente do grau de escolaridade do indivíduo, já que os homens assalariados que possuem curso superior completo ganham em média 17,3 salários mínimos e as mulheres assalariadas, com igual nível de escolaridade, têm um rendimento médio de 10,1 salários mínimos[[14]](#footnote-14). Mas a discriminação não diz respeito apenas quanto ao salário, mas podemos também verificar discriminação quanto às oportunidades de acesso às melhores colocações no mercado de trabalho.

Como já dissemos anteriormente quando mencionamos a discriminação inconsciente, nem sempre podemos notar as razões da discriminação à primeira vista, porque trazem oculto um componente cultural muito forte e que está enraizado. Não raramente a sociedade costuma admitir certas práticas como normais, sem notarem que resultam em preconceito e discriminação. O erro mais comum reside em considerar que não existe qualquer forma de discriminação e que existe somente formar de combate-la. Mas sim elas existem e não vem sendo combatidas de modo eficiente, pois ainda há discriminação no mercado de trabalho e muitas outras.

Primeiramente, precisamos determinar o que é, estereótipo, preconceito e discriminação, já que muitas vezes, os juristas e os legisladores costumam confundi-los ou até mesmo ignorar o estereótipo ou considerá-lo componente inofensivo da cultura.

O estereótipo é a forma como qualificamos, e consequentemente, classificamos certos grupos de pessoas. É introduzido na sociedade e se empreguina ao psique das pessoas por meio de frases feitas e desde muito novas, as pessoas são influenciadas a acreditar que certos grupos de pessoas estão ligados a determinados atributos ou características. Esta influência, ocorre muitas vezes de forma despretensiosa, quando por exemplo, as pessoas dizem de maneira convicta que as mulheres não são boas para comandar, porque são excessivamente emotivas ou quando dizem que as mulheres só conseguem alcançar o topo da carreira seduzindo.

Assim, podemos perceber que as pessoas se deixam condicionar pelos estereótipos com grande facilidade, porque os acabam considerando inofensivos e até mesmo engraçados, e acabam a qualificado as pessoas com as quais se relacionam, sem ao menos notarem.

Já o preconceito é um julgamento prévio que se faz de pessoas estigmatizadas pelos diversos estereótipos, por exemplo, a pessoa condicionada a crer que deve sempre dar preferência ao trabalhador branco e nem considerar o currículo de um eventual candidato negro, por julgá-lo malandro.

Aqueles que pré-julgam os outros com base em estereótipos, sequer não admitem que possam ter sido preconceituosos ou que tenham praticado alguma forma de discriminação, quando o que na verdade fizeram foi justamente isto.

E a discriminação, é a ação ou omissão baseada em critérios injustos, baseada por exemplo na raça, cor e gênero. Podemos também dizer que a discriminação é a exteriorização ou a até mesmo uma materialização do preconceito. É o caso, por exemplo, do empresário que se recusa a promover uma mulher a um cargo de direção, pelo simples fato de ser mulher e acreditar que as mulheres são frágeis e portanto não são apropriadas para as funções de comando.

As práticas discriminatórias nem sempre se manifestam de forma clara e direta, há, por exemplo, situações em que o acesso a um determinado emprego aparentemente está aberto a todos, mas o critério de seleção adotado, acaba tendo impacto negativo sobre certos grupos de pessoas que na realidade se pretendia excluir.

A discriminação, não atenta somente contra o princípio da igualdade, mas também fere o ideal democrático e também acaba atingindo a auto-estima das pessoas ou dos grupos vitimados e acabam se tornando, até mesmo, uma questão de saúde pública, porque acabam se traduzindo em sintomas como o estresse, insônia, perda de apetite, depressão, frustração, medo e muitos outros[[15]](#footnote-15).

Temos alguns exemplos de documentos internacionais para a promoção dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Gênero:

* **Carta das Nações Unidas (1945):**

Ela foi elaborada logo após o término da Segunda Guerra Mundial e é considerada de extrema importância para a consolidação dos Direitos Humanos. Ela vem promover a cooperação internacional para a solução de problemas sociais, econômicos, culturais ou de caráter humanitário. Sua principal diretriz de atuação é encorajar o respeito aos Direitos Humanos e liberdades fundamentais para todos, independentemente de raça, sexo, língua ou religião. (Pg. 35), conforme o artigo 1º, propósito 3:

Conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião

* **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948):**

Declaração que instaura o paradigma para a solução de conflitos individuais, internos e internacionais. Seu princípio mais importante é que os direitos do homem são universais, indivisíveis e inalienáveis.

* **Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher (1948):**

Outorga às mulheres os mesmos direitos civis de que gozam os homens, como alude em seu art. 1º ”Os Estados Americanos convém em outorgar à mulher os mesmos direitos civis de que goza o homem.[[16]](#footnote-16)” Promulgada no Brasil por meio do decreto nº. 31.643, de 23 de outubro de 1952.

* **Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1953).**

Determina o direito ao voto em igualdade de condições para mulheres e homens, bem como a elegibilidade das mulheres para todos os organismos públicos em eleição e a possibilidade, para as mulheres, de ocupar todos os postos públicos e de exercer todas as funções públicas estabelecidas pela legislação nacional. A convenção foi aprovada pelo Brasil em 20 de novembro de 1955, por meio do decreto legislativo no. 123 e sua promulgação ocorreu em 12 de setembro de 1963, pelo decreto nº. 52.476.

***Artigo 1º*:**

As mulheres terão, em igualdade de condições com os homens, o direito de voto em todas as eleições, sem nenhuma restrição.

***Artigo 2º*:**

As mulheres serão, em condições de igualdade com os homens, elegíveis para todos os organismos públicos de eleição, constituídos em virtude da legislação nacional, sem nenhuma restrição.

***Artigo 3º*:**

As mulheres terão, em condições de igualdade, o mesmo direito que os homens de ocupar todos os postos públicos e de exercer todas as funções públicas estabelecidas em virtude da legislação nacional, sem nenhuma restrição.

* **Convenção da OIT nº. 100 (1951):**

Dispõe sobre igualdade de remuneração. Ratificada pelo Brasil em 1957. Considerada uma convenção fundamental pela OIT, o que significa que deve ser ratificada e aplicada por todos os Estados Membros da Organização. Promulgada em 25/06/1957, por meio do Decreto no. 41.721:

**. Artigo. 1º, alínea “b:**

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.

**Artigo 2º 1:**

Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

* **Convenção da OIT nº. 103 (1952):**

Dispõe sobre o amparo materno. Ela foi ratificada pelo Brasil em 1965. Promulgada em 14/07/1966, por meio do Decreto nº. 58820.

* **Convenção da OIT nº. 111 (1958).**

Dispõe sobre a discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Ratificada pelo Brasil em 1965. Considerada uma convenção fundamental pela OIT, o que significa que deve ser ratificada e aplicada por todos os Estados Membros da Organização. Promulgada em 19/01/1968, por meio do Decreto no. 62150:

**Artigo 1º:**

1. Para fins da presente convenção, o termo "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 oportunidades 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.

* **Convenção Americana de Direitos Humanos, São José (1969):**

Sob o propósito de consolidar, no continente americano, um regime de liberdade pessoal e de justiça social baseado nos direitos humanos universais, foi criada a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969). Em seu primeiro artigo, o documento dispõe que “Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social”. (art.1). Promulgada por meio do decreto no. 678, em 6 de novembro de 1992.

* **I Conferência Mundial sobre a Mulher (Cidade do México, 1975):**

Reconheceu o direito da mulher à integridade física, inclusive a autonomia de decisão sobre o próprio corpo e o direito à maternidade opcional. No contexto da Conferência, foi declarado o período de 1975-1985 como "Década da Mulher". Cabe ressaltar que 1975 foi declarado como o Ano Internacional da Mulher.

* **Convenção Para Eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher - CEDAW (1979):**

Dispunha aos países participantes o compromisso do combate a todas as formas de discriminação para com as mulheres. No Brasil, o Congresso Nacional ratificou a assinatura, com algumas reservas, em 1984. Tais reservas foram suspensas em 1994 pelo decreto legislativo no. 26. Promulgada por meio do decreto no. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Em 06 de outubro de 1999, foi adotado, em Nova York, o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. O protocolo determina a atuação e define as competências do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher na recepção e análise das comunicações recebidas dos Estados Partes. O protocolo foi aprovado pelo Brasil em 06 de junho de 2002, por meio do decreto legislativo no. 107. Sua promulgação se deu em 30 de julho de 2002, por meio do decreto no. 4.316.

Considerando-se todos os fundamentos aqui consolidados, pode-se concluir que, além da adoção de medidas legislativas de combate às diversas formas de discriminação, os Estados devem adotar um papel mais ativo, através de ações afirmativas, que consistem em um amplo e planejado processo de transformação da sociedade e do próprio Estado, com o fim de assegurar uma efetiva igualdade entre gêneros no mercado de trabalho e identificar e eliminar todas as práticas discriminatórias que venham enraizar pensamentos e comportamentos que afirmem que o outro é inferior devido a seu gênero. Deste modo poderemos dirimir ou ao menos diminuir as diferenças postas quanto ao gênero.

Tal como verificado acima, quer no âmbito nacional, quer consideremos a legislação internacional, o preconceito no ambiente de trabalho, em razão do gênero, encontra vedação, ou de ordem específica e direta, ou recolhida de princípios aplicáveis. Aliás, esse caráter transnacional da tutela conferida ao direito das mulheres é o preciso indicativo de que sua violação é uma afronta aos direitos humanos. Reputa-se inaceitável, portanto, que o Estado não fixe balizas claras e precisas na promoção dos direitos de igualdade no mercado de trabalho, dado o postulado claro e inalterável da igualdade material.

**PARTE IV - TEORIAS DE DISCRIMINAÇÃO E A SITUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

*Alexandro do Carmo da Silva*

Coma base no artigo “CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de Identificação Pode Ser Motivo para Existência de Teto de Vidro para Mulheres no Brasil?”, da economista Regina Madallozo, analisaremos a situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro sob o aspecto da discriminação que é, e sempre foi, um mal que assola a humanidade devendo ser combatida com uma preocupação social em sentido amplo, não pode ficar apenas no discurso reducionista da cultura machista e das ações afirmativas com caráter paliativo. É de fácil percepção a discriminação da mulher, com suas diversas formas de expressão e âmbitos sociais, mas na área trabalhista apresentam-se traços marcantes como fruto do modelo discriminatório vivido pelas mulheres. Desta feita, é de suma importância o entendimento das formas de discriminação vivida por grupos minoritários, sua repercussão social, mora e jurídica.

As relações de trabalho estão pautadas, além do plano jurídico, nos valores pessoais, compromissos mútuos, valorização e reconhecimento do outro. No entanto, os valores morais em uma sociedade onde tudo é efêmero estão sujeitos a todo tipo de discriminação por conta de traços pessoais, da raça, do sexo e da opção sexual das pessoas, não há qualquer respeito à isonomia plena entre as pessoas e as praticas de exclusão, de cerceamento de direito, de falta de reconhecimento, de redistribuição são reprojetadas a todo o momento, especialmente sobre grupos minoritários. Há um esvaziamento moral, cultural, social e político que é expresso pelo tratamento arbitrário de indivíduos e grupos através de comportamentos preconceituosos e imposição de desvantagem às minorias. A discriminação se tornou desnorteante e deprimente, criou éticas contrarias ao reconhecimento do outro como igual, criou estereótipos trabalhistas baseados em falsas generalizações de poder.

O professor Boaventura de Souza Santos, em sua obra “A Gramática do Tempo: para uma nova cultura política”, trata diferença, da exclusão e da desigualdade com uma visão sociológica que se alinha com o processo de discriminação e com o baixo número de mulheres como CEOs, de acordo com Madalozzo são apenas 8,55%. De acordo com Santos (2008), desigualdade e a exclusão são dois sistemas pertencentes a uma hierarquização onde a desigualdade se dá pela integração subordinada enquanto a exclusão a pertença se dá pela exclusão, quem está em baixo está dentro e sua presença se faz indispensável. O professor Boaventura de Sousa Santos faz alusão a Karl Marx trata da relação capital/trabalho como sendo o grande princípio da sociedade capitalista, uma integração que assenta na desigualdade entre o capital e o trabalho, uma desigualdade classista baseada na exploração, e também a Foucault como o grande teorizador da exclusão, sendo esta sobretudo um fenômeno cultural e social da civilização. Estes dois sistemas de pertença hierarquizada são dois tipo-ideais. Na modernidade capitalista são duas outras formas de hierarquização que são, de algum modo, híbridas uma vez que contêm elementos da própria desigualdade e da exclusão: o racismo e o sexismo. Ambos nos dispositivos de verdade criam os excluídos foucautianos, o “eu” e o “outro”, simétricos numa partilha que rejeita ou interdita tudo o que cai do lado errado da partilha. O racismo e o sexismo são dispositivos de hierarquização que combinam a desigualdade de Marx e a exclusão de Foucault.

No Brasil governado por uma mulher a baixa ocupação em altos cargos executivos, não se limita a esfera política, como também, e infelizmente, em outras esferas sociais cujos domínios e discursos estão centrados nas ideologias expressamente marcadas pelas palavras e ações masculinas de disputa por poder. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), conforme reportagem do site da Globo News em matéria do dia 28 de Maio de 2015, divulgou que embora o salário da mulher tenha subido, os homens ainda ganhavam 25,3% a mais, o dado reforça a discriminação sofrida pela mulher e está alinhado com o artigo da economista Regina Madalozzo.

Em face das diferenças impostas as mulheres no mercado de trabalho, com o decorrer do tempo e com as mudanças no comportamento social, foram, aos poucos, surgindo legislações com caráter protecionista em favor da mulher. Com isso, o trabalho feminino recebeu uma maior atenção e foi alvo de muitas teorias cujo teor visava o fim do preconceito e da discriminação para dar lugar ao respeito, a igualdade e à proteção ao trabalho da mulher.

Neste âmbito, vale destacar a Constituição Federal promulgada em 05 de Outubro de 1988 e a CLT, criada pelo Decreto-lei nº 5452 de 1º de Maio de 1943 e recepcionada pela Constituição vigente, como legislações que se dedicam, em parte, a assegurar a dignidade e à proteção ao trabalho da mulher. O art. 5º da Constituição proclama a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso I do mesmo artigo estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. No entanto, a CLT ainda tem uma série de artigos discriminatórios quanto ao trabalho da mulher, que já não se justificam. Verifica-se que os motivos de proteção ao trabalho da mulher são conservadores e, em vez de protegê-la, acabam discriminando-a.

O legislador já adotou medidas reduzindo as restrições, como a Lei 7.191, de 84, mas a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, promulgada pelo Decreto nº 89.468, de 20.03.1984, na verdade, dá margem à eliminação de distinções aparentemente protetoras.

O art. 7º, XXXIII da Constituição Federal trata da discriminação do trabalho do menor, exclusivamente, e, cotejado como dispositivo constitucional anterior, correspondente, art. 165, X da Constituição Federal. Revela que, no plano constitucional, a interpretação histórica demonstra que a proposital supressão da proibição do trabalho da mulher em condições de insalubridade e periculosidade, teve o escopo de, realmente, viabilizar o efetivo tratamento igualitário da mulher.

Em nosso país, até 1932, o trabalho feminino não tinha proteção especial. Na Consolidação das Leis Trabalhistas a jornada diária de trabalho da mulher é fixada normalmente em 8 horas, observado, entretanto, o limite de 48 horas semanais. Com a vigência da Constituição de 1988, a duração normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias com o limite de 44 horas semanais; facultada a compensação e a redução mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII).

Não é sem razão que a Constituição Federal faz distinção do trabalho entre homens e mulheres, tudo porque devido as condições impostas a este grupo torna mais difícil manter uma vida produtiva longa. É certo que existem famílias dividindo igualmente os encargos decorrentes das responsabilidades familiares, mais também se faz necessário proteger de maneira diferenciada o trabalho da mulher devido as práticas discriminatórias a elas impostas como por exemplo a estagnação na carreira e baixos salários. No que diz respeito a condição de trabalho da mulher, a interpretação das normas jurídicas não pode estar limitada ao aspecto formal da norma, mais há que se considerar as implicações do contexto social que não são as ideais, visto que as cargas familiares permanecem sobre os ombros das mulheres, ainda que o ordenamento jurídico queira que seja diferente.

Convém ressaltar que, embora essas legislações busquem, em tese, resguardar os direitos da mulher no mercado de trabalho, muitas delas, em sua redação legal, permitem que indivíduos baseados as superficialidade de suas ignorâncias criem o caráter discriminatório por encarar a mulher como um ser frágil que necessite de maiores regalias, o que, por sua vez, acarreta um efeito contrário ao esperado: acentuação ainda maior do preconceito e da dificuldade da inserção da mulher no mercado de trabalho. Como acontece em relação à política de cotas onde existem pessoas incapazes de perceber a necessidade de reparação da exclusão imposta a grupos minoritários, falam da falta de isonomia quando na verdade seus discursos tão somente escondem o interesse em não reconhecer o outro como sujeito de direito e assim não redistribuir oportunidades.

A Constituição Federal, de 1988, também chamada de constituição cidadã, traz no caput de seu artigo 5º “ Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, ...”, fundamentando o princípio da igualdade e trazendo à luz a igualdade simétrica. No entanto, como elucida o jurista Adilson José Moreira, em sua obra “*ANTIDISCRIMINAÇÃO – TEORIA E PRÁTICA”,* que a existência de tratamentos discriminatórios é uma contraposição ao princípio da isonomia formal que está enraizado na noção de justiça simétrica que extremamente relevante para a existência de tratamento igualitário para as pessoas, que mesmo diante da relevância deste princípio, permanecer neste para solucionar as controvérsia jurídicas acerca de grupos minoritários contribui para a manutenção da desigualdade, como por exemplo, nas discussões sobre programas de ações afirmativas, medidas que procuram reverter consequências de processos discriminatórios.

Diante da necessidade de combater a desigualdade, ações chamadas de afirmativas são criadas em diversos setores da sociedade onde, essencialmente, grupos minoritários vem sendo discriminados, desfavorecidos e seus direitos tem sido cerceados ao longo da história. Cabe entender que o processo de discriminação ocorre de diversas formas, que tem raízes mais profundas do que a simples visão reducionista dela e apenas a compreensão das diferentes formas de discriminar alguém é capaz de pôr fim a esta chaga social.

A discriminação positiva é a medida encontrada para propiciar a igualdade de oportunidades através de medidas de proteção e de distribuição de benefícios às minorias e aos grupos que estejam em desvantagem tanto social quanto econômica. Na contramão da discriminação positiva e de seus efeitos benéficos, temos a discriminação negativa que, como sua própria designação traduz, o ato discriminatório acarreta em negação de direitos e oportunidades aos grupos e indivíduos, esta negativa não tem qualquer fundamento e no caso das mulheres no ambiente de trabalho a meritocracia é deixada de lado em virtude do sexismo, sendo esta inescrupulosa discriminação ainda mais gritante quando se trata de mulheres negras que preservam suas raízes culturais e religiosas.

Ao nos depararmos com ato discriminatório dirigido a um grupo ou indivíduo específico, estamos diante da discriminação direta. Moreira traduz esta discriminação como sendo de caráter relativo tendo em vista que surge da comparação entre pessoas, e ainda, está relacionado a conceitos pré-determinados e, portanto há a intenção do agente em atacar a opção sexual, a cor ou o sexo do outro.

A discriminação indireta é o que podemos considerar como sendo a realizada aparentemente despretensiosa porque não há uma clara e intencional vontade de discriminar o outro, mas é tão maléfica quanto qualquer outro tipo de discriminação pois concede ou mantém certa vantagem sobre grupos minoritários, é o caso por exemplo da indicação de um homem branco para determinada função porque ele não tem filhos e desta forma a mulher poderá ter mais tempo para sua família.

Diante desta discriminação no mercado de trabalho, Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes esclarece que embora tenha havido conquista das mulheres ao longo dos anos, a luta por condições iguais a dos homens deve continuar até que as oportunidades se igualem, que o direito deve ser visto e entendido como meio de garantir a imparcialidade nas relações de trabalho, no entanto alerta que a proteção do hipossuficiente deve ser recebida com bastante cautela. No caso de uma proteção à mulher frente à exploração de certa forma traz uma falsa benignidade porque o homem também foi explorado e nem por isso se pensou em medidas iguais para o proteger. A proteção do trabalho da mulher passa por justificativas históricas originadas em razão da Revolução Industrial onde nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão de obra feminina sem qualquer proteção aos abusos impostos a este grupo. Atualmente, uma proteção demasiada do trabalho feminino seguramente redunda em uma maior dificuldade para a mulher de acesso ao mercado de trabalho, já que aumentaria os custos do empregador e, consequentemente, da atividade produtiva. Não seria justo, então, que a mulher além de enfrentar os preconceitos sociais enfrentasse obstáculos legais. Em relação as justificativas morais, a autora trata de dois pontos significativos, a moralidade sexual e a preservação da estrutura familiar. Aborda ainda as justificativas biológicas que são argumentos biológicos destinados à preservação da função de mãe e aqueles relacionados a constituição física feminina, por fim, trata da justificativa utilitarista onde o fundamento para tutelar o trabalho da mulher pauta-se apenas na conveniência em empregar mulheres pobres que sua condição social reivindicam menos, além de trabalhar quase em confinamento por salários muito baixos.

O papel da mulher, sem dúvida nenhuma, na sociedade em geral, vem crescendo gradativamente, o que acarreta mudanças pragmáticas de valor ideológico, político, social e jurídico. Graças também ao avanço intelectual, vários movimentos de cunho social e moralista foram desenvolvidos no sentido de valorizar e proteger o trabalho da mulher. Em um primeiro momento, a proteção ao trabalho feminino trouxe certa inquietação no mercado de trabalho por trazer em seu fundamento a idéia de fragilidade da mulher como justificativa suficiente para dispensar-lhe regalias quanto à legislação trabalhista. Esse impacto trouxe consequências gravosas, uma vez que afastou e/ou dificultou o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Ou ainda pior, fez com que a mulher, estando necessitada do trabalho, tivesse que aceitar condições humilhantes para se manter no emprego como baixos salários, jornada de trabalho exagerada, serviços pesados, dentre outros, tal condição é ainda mais gravosa quando se trata de mulheres negras e pobres que são vistas como representação do serviço doméstico. Existe um processo de discriminação interpessoal como descreve o jurista Adilson José Moreira, em sua obra “*ANTIDISCRIMINAÇÃO – TEORIA E PRÁTICA*”, onde a criação de estereótipos criam comportamentos discriminatórios, tal situação se ajusta com o fato descrito por Madalozzo em relação ao baixo número de CEOs do sexo feminino. Infelizmente, essa postura parece não tem apresentado significativa mudança, a mulher é vista como um ser frágil em sua plenitude, que apresenta momentos de fragilidade os quais demandam maiores cuidados como o caso da gravidez, da amamentação. Especificamente nesses casos, a legislação brasileira cuidou de resguardar os direitos da mulher no mercado de trabalho, mas não traz nenhuma forma mais clara e objetiva de redistribuição e reconhecimento.

Neste sentido da redistribuição e do reconhecimento a professora Nancy Frase defende que as demandas por reconhecimento são relativamente recentes na sociedade contemporânea, fazendo parte de uma evolução da sociedade capitalista, uma época chamada por ela de “era pós-socialista”. No entanto, as demandas dos movimentos sociais por reconhecimento de identidades culturais é precisamente a minimização das questões referentes às desigualdades econômicas, numa ordem social globalizada e marcada por injustiças econômica. A tese de Fraser é de que a justiça nos dias de hoje requer tanto a redistribuição dos bens e das riquezas sociais, como do reconhecimento valorativo cultural das diferenças, redução de desigualdades sob a argumentação de busca por justiça social. É o caso das políticas das ações afirmativas enquanto ações voltadas para grupos específicos que se encontram em posição desprestigiada tanto social quanto economicamente por razões históricas. Fraser salienta que a luta por reconhecimento tornou-se paradigmática de conflitos políticos, entende que demandas por reconhecimento das diferenças alimentam a luta de grupos mobilizados sob importantes bandeiras, como da nacionalidade, etnicidade, raça, gênero e sexualidade. Argumenta que nesses conflitos, da “era pós-socialista”, identidades grupais substituem interesses de classe como principal incentivo para mobilização política. Dessa forma, aponta que disputas por reconhecimento acontecem numa sociedade de desigualdade material exagerada, na renda e posse de propriedades, de acesso ao trabalho e educação, bem como de saúde e lazer. Numa interpretação crítica do que vem acontecendo, a autora ressalta que as reivindicações por justiça social apontam cada vez mais para uma subdivisão em dois planos. No primeiro estão as reivindicações de ordem redistributivas, que defendem uma busca por distribuição mais justa dos recursos e das riquezas. Já no segundo estariam as chamadas “políticas de reconhecimento”, cujo objetivo principal é uma sociedade que acolha as diferenças. Nesse sentido, o discurso acerca de justiça social, antes centrado na distribuição, se mostra, na opinião da autora, dividido entre reivindicações por redistribuição, de um lado, e reconhecimento, de outro. Na medida em que Fraser pretende integrar redistribuição e reconhecimento em uma estrutura única, a principal tarefa para a teoria social passa a ser a de entender as relações entre distribuição e reconhecimento na sociedade. A ordem cultural da sociedade atual não apresenta fronteiras nitidamente demarcadas, não é impossível demarcar precisamente onde termina uma cultura e onde começa outra.

As justiças de redistribuição e de reconhecimento embora em pólos opostos, nos remetem aos pesos e contrapesos da balança da justiça e sem os quais não é possível um real equilíbrio, se faz necessário que haja uma reparação nos planos materiais e de reconhecimento, não basta que se redistribua a “riqueza”, é importante que grupos sociais sejam reconhecidos como socialmente dignos. Fraser trata a aplicação concomitante das justiças redistributiva e de reconhecimento como Justiça Bivalente, combinando uma dimensão de classe no âmbito da redistribuição, com uma dimensão de status, simultaneamente, no âmbito do reconhecimento. Desfaz-se, ao considerar a justiça bivalente, uma falsa antítese a respeito das justiças, não sendo preterida esta em favor daquela. Daí decorre o conceito de “paridade de participação” onde indivíduos adultos possam interagir com seus pares a partir de arranjos sociais. Este conceito de paridade deve ser satisfeito através de condições objetivas, no tocante a redistribuição e transformação no plano material, e ainda, através de condições subjetivas através de transformações nos planos social e cultural. Este último deve ser considerado dentro do “relativismo cultural” no que tange a cultura onde diferentes grupos não possuem as mesmas experiências e possuem identidades particulares.

A autora traça ainda no plano da teoria moral uma única concepção bidimensional singular e única de redistribuição e reconhecimento sem reduzir uma a outra. O dualismo de perspectiva na teoria social complementa a participação paritária na teoria moral. Em conjunto, estas constituem uma porção necessária de conceitos para responder às questões dentro da perspectiva que integram a redistribuição e o reconhecimento.

Desta feita, concluímos que embora o nosso ordenamento jurídico venha se ajustando à realidade social e conseguindo abranger a complexidade de tal assunto ao reconhecer a igualdade entre o homem e a mulher em todos os campos sociais o que confere maior identidade à mulher, tendo esta maior acessibilidade as oportunidades existentes no mercado de trabalho contribuindo para o desenvolvimento econômico, social, político, educacional e cultural do país. O que precisa ser mudado de forma plena é o caráter das pessoas e a forma com que enxergam o outro, a desigualdade e a discriminação. Enquanto as formas de discriminação descritas por Moreira, bem como a falta de reconhecimento e redistribuição elucidados por Fraser não forem compreendidas, o “Teto de Vidro” tratado por Madalozzo continuará a existir no Brasil.

O quê vemos, ouvimos e aprendemos, determina sobre o que pensamos, sentimos e desejamos. Nós enquanto sociedade desejamos o fim da discriminação no Brasil.

**PARTE V - TEORIAS DE IGUALDADE, IGUALDADE NO TRABALHO E AÇÕES AFIRMATIVAS**

*Davi Cunha Reis De Oliveira*

Com vistas à necessidade de criação ou modificação de ações afirmativas para as mulheres nas empresas privadas, é primordial explanarmos a respeito das teorias de igualdade e das diversas formas de injustiça a que esse grupo é alvo. Inicialmente é necessário conceituarmos adequadamente o que seria “ação afirmativa”; de acordo com Moehlecke (2002), a expressão tem origem norte-americana no período de lutas contra as leis segregacionistas, surgindo a ideia de uma ação afirmativa que impusesse ao Estado não somente a garantia de leis igualitárias, mas também que assumisse postura ativa para a melhoria de condição das pessoas negras. Há diversas posições e conceituações de ações afirmativas, mas em síntese elas podem ser entendidas como uma ação reparatória (compensatória e/ou preventiva) que tem por finalidade a correção de uma situação de discriminação ou desigualdade infringida a um grupo (MOEHLECKE, 2002). Há quem discuta a constitucionalidade das ações afirmativas, pois essas seriam caracterizadas por um privilégio ao favorecer um grupo em detrimento dos outros, sendo tais ações uma oposição ao mérito individual, gerando um caráter de inferioridade do próprio ‘grupo privilegiado’ (MOEHLECKE, 2002). Entretanto, tal interpretação constitucional é equivocada, pois leva em conta um princípio de igualdade que nunca foi capaz de corrigir as situações de desigualdade, mesmo porque tal princípio já está previsto no ordenamento brasileiro desde o Império, demonstrando sua inabilidade em fomentar transformações sociais com a evolução da sociedade – o reconhecimento da condição de desigualdade material da mulher na sociedade e, consequentemente, no mercado de trabalho, preme por medidas de proteção ativas do Estado, caracterizadas pelas ações afirmativas, que realmente as tratam de forma desigual, justamente para corrigir o tratamento desigual que historicamente lhes foi destinado (MOEHLECKE, 2002).

Como foi disposto, há relação entre as ações afirmativas e a noção de igualdade, isso requere a construção de uma teoria de igualdade que promova um melhor entendimento desse tema. Em seu texto a respeito da Redistribuição, Reconhecimento e Participação, Fraser (2008) tece tal teoria defendendo que a demanda social hodierna pode ser apresentada em dois aspectos, um delineado pela demanda de redistribuição, ou seja, a busca por uma melhor distribuição de bens e recursos, e outro pela demanda da política de reconhecimento pela qual não haveria necessidade de alguém fazer parte da maioria, ou de se conduzir pelas normas culturais dominantes, para que tenha igual respeito dos demais. Entretanto, a autora aponta que essas duas disposições frequentemente não encontram confluência no discurso de justiça social, muitas vezes sendo tratadas de forma dissociada pelos diferentes grupos de luta social. Fraser (2008) sustenta que a redistribuição e o reconhecimento fazem parte de uma 'falsa antítese', pois nenhum deles isoladamente é suficiente, sendo necessária a construção de uma concepção bidimensional da justiça que incluiria os dois paradigmas.

Há três aspectos-chave que englobariam tanto à política de redistribuição quanto a de reconhecimento. O primeiro aspecto diz que tais políticas pressupõem diferentes concepções de justiça: a política de redistribuição foca em injustiças socioeconômicas, enquanto a política de reconhecimento mira injustiças culturais. Isso nos leva ao segundo aspecto que trata dos diferentes remédios para essas diferentes injustiças, pois no caso da redistribuição haveria necessidade de reestruturação político-econômica, enquanto para a política do reconhecimento haveria a necessidade de transformação cultural ou simbólica. O terceiro aspecto aponta para diferentes concepções de coletividades que sofrem com tais injustiças, pois na redistribuição os afetados seriam injustiçados por sua classe social, já na política de reconhecimento a injustiça não se apegaria às relações de produção, mas sim ao baixo status social (FRASER, 2008).

Ainda na delimitação dessa teoria de justiça, dois fenômenos podem inicialmente ser apontados como alvo somente de injustiças na distribuição ou do não reconhecimento, respectivamente a classe trabalhadora explorada e os homossexuais, estando tais exemplos ligados aos extremos do espectro conceitual. Entretanto, Fraser (2008) defende que ao se afastar desses extremos há um tipo de coletividade que se situa no meio desses extremos, podendo ser chamada de ‘bivalente’, sofrendo simultaneamente injustiças da má distribuição e do não reconhecimento. O ‘gênero’ e a ‘raça’ são exemplos desse tipo de coletividade, pois codificam padrões de valor cultural que interferem em seus status sociais, sendo que esse não reconhecimento acaba por afetar e ser afetado, carecendo de políticas de redistribuição e de reconhecimento. Até mesmo as classes sociais e as pessoas homossexuais que inicialmente seriam extremos de tais disposições poderiam ser vistas como coletividades bivalentes, pois as suas injustiças sofreriam efeitos de causa e consequência, ou seja, a injustiça da má distribuição é causa do não reconhecimento no exemplo da classe social. De modo que a construção conceitual da redistribuição e do reconhecimento como alternativas mutuamente excludentes deve ser rejeitada por completo na visão da autora (FRASER, 2008).

Portanto, o gênero feminino pode ser entendido como uma coletividade bivalente, ou seja, nele se encontra uma forma híbrida de injustiças, abarcando tanto os aspectos econômicos (redistribuição), quanto os aspectos culturais (reconhecimento); combinando dimensões de classe e de status, pois ao mesmo tempo em que as mulheres são exploradas no trabalho, marginalizadas economicamente e privadas de certos benefícios, elas também são abrangidas num status de subordinação e de deficiência na participação da vida social (FRASER, 2008). Diante dessa caracterização bivalente de injustiças, a solução destas não recai somente por uma justiça de distribuição ou de reconhecimento, mas sim por uma abordagem que abranja tantos as políticas de uma como de outra, devendo ser esse o enfoque das ações afirmativas a serem tomadas nas empresas, mesmo que privadas.

Contudo, perante essa necessidade de integração entre as políticas de redistribuição e de reconhecimento por meio de ações afirmativas que tenham por objeto a mulher no mercado de trabalho, é necessário enfrentar as questões normativo-filosóficas e questões teórico-sociais. Primeiramente sobre aquelas questões, Fraser (2008) entende que o reconhecimento deve ser compreendido como um problema de justiça, pois é injusto que padrões culturais institucionalizados acabem por impedir que um indivíduo (ou grupo), em nosso caso específico – uma mulher – seja reconhecido como parte integrante da sociedade (ou que não esteja em pé de igualdade com os demais – não igualdade de status). Como segunda questão, o reconhecimento não pode ser reduzido à distribuição e o mesmo vale para o contrário, de modo que a teoria de justiça deve ir além da distribuição de recursos para examinar o padrão de valor cultural e ir além deste para examinar a estrutura econômica da sociedade, de modo que esse padrão de valor cultural deve expressar igual respeito às pessoas e que assegure igualdade na conquista de estima social, ou seja, uma participação paritária (FRASER, 2008). Tais disposições levam à terceira questão da necessidade de notar que essa participação paritária é uma norma universalista em dois sentidos que pressupõem uma interação entre adultos e uma igualdade no valor moral das pessoas, portanto, dependerá da natureza dos obstáculos que as pessoas enfrentam com relação à sua participação paritária para se definir qual tipo de reconhecimento e em quais contextos tais pessoas precisam, sendo assim, uma ação afirmativa deve ser cuidadosamente tipificada ao caso concreto para que as mulheres afetadas possam realmente auferir essa participação paritária (FRASER, 2008).

Ainda com relação à necessidade de integração, quanto às questões sócio-teóricas, Fraser (2008) define como principal questão o entendimento das relações entre classe e status e entre má distribuição e não reconhecimento – tanto em suas diferenças quanto em suas interações. A autora enfatiza que na sociedade contemporânea a estrutura de classes não espelha perfeitamente a ordem de status, outrossim, a má distribuição não acarreta diretamente o não reconhecimento, destarte, nem o culturalismo e nem o economismo seriam suficientes para compreensão das sociedades modernas. Diante disso, a autora busca uma abordagem que consiga acomodar a diferenciação, a divergência e a interação nesses diferentes níveis, sendo uma teoria social que encare a economia e a cultura como duas perspectivas analíticas que possam ser assumidas em quaisquer situações, sendo denominada por ela de ‘dualismo de perspectiva’, ou seja, pode-se utilizar a perspectiva do reconhecimento para identificar dimensões culturais em práticas econômicas, da mesma forma, pode-se utilizar a perspectiva de redistribuição para lumiar questões econômicas em práticas culturais.

Após essa conceituação, e de indicar a primordial adoção da justiça bivalente com relação à mulher, é conveniente indicarmos algumas formas de discriminação que ocorrem em virtude de seu gênero. Inicialmente é necessário apontar que existem diversas teorias a respeito da discriminação, tais teorias podem ser dividas em três gerações, sendo que as formas de discriminação direta e indireta fazem parte da primeira geração, a discriminação interseccional pertence à segunda geração e a discriminação estrutural componente da terceira geração (MOREIRA, 2015). A discriminação direta é aquela em que há uma imposição de arbitrariedade entre indivíduos, intentando excluir alguém oportunidades sociais – há intencionalidade nessa discriminação (MOREIRA, 2015). Na discriminação indireta há uma ausência de intencionalidade nos processos discriminatórios, principalmente pela não consideração das diferentes formas de discriminação que afetam um grupo social, sendo que a sua verificação muitas vezes precisa de uma demonstração estatística decorrente dessa multiplicidade de fatores, devendo ser considerados como elementos essa falta de intencionalidade, a existência de um critério que produza desvantagens a um coletivo de pessoas, o efeito desproporcional não justificável produzido pela norma e que tal critério já afete grupos historicamente discriminados (MOREIRA, 2015). A discriminação interseccional é integrante de uma segunda geração das teorias de discriminação que surgiram pela demonstração da complexidade das relações sociais; trata-se de uma teoria que identifica vários vetores de descriminação que agem sobre um mesmo grupo, por exemplo, as mulheres negras sofrem discriminação tanto por sua raça quanto por seu gênero (MOREIRA, 2015). Pela persistência da exclusão social de grupos minoritários, uma terceira geração de teorias de discriminação foi sendo construída – a teoria da discriminação estrutural tem a sua base nas duas gerações anteriores, a sua concepção se baseia na constatação de que os processos históricos de discriminação a grupos minoritários acabaram por gerar uma cultura de reprodução de estereótipos negativos que atuam no plano inconsciente da coletividade dominante; essa geração de teorias demonstrou que tais formas de discriminação acabam por afetar precipuamente os grupos discriminados no ambiente laboral, muitas vezes pela definição de um perfil desejado na empresa que seja associado à figura masculina, por exemplo, acabando por discriminar as mulheres e prejudicar sua concorrência com os candidatos do gênero masculino – pode-se identificar que as ações afirmativas têm uma eficiência muito maior que as normas antidiscriminatórias, pois seriam mecanismos em contrariedade à discriminação direta e indireta, por vezes forçando a convivência para com os grupos minoritários (MOREIRA, 2015).

Em nosso entendimento, na sociedade brasileira a discriminação direta da mulher não é mais recorrente, diversas diferenciações legais outrora existentes foram revogadas, por exemplo, não há mais impossibilidade do sufrágio feminino, sendo o voto universal adotado pelo disposto no art. 14 da Constituição Federal de 1988 e o não mais se defende o privilégio do homem nas relações civis do direito de família, esta não seria mais regida pelo pátrio poder, mas sim pelo poder familiar – art. 1.634, Código Civil de 2002. Entretanto, até mesmo pela complexidade que as relações sociais apresentam, a mulher é alvo principalmente das discriminações indiretas, interseccionais e estruturais, pois toda a construção histórica da mulher como alguém inferior em relação ao homem, sendo alguém com menos capacidade lógica que este, influi num discriminação não intencional que muitas vezes se junta a outras, como a discriminação devido à pobreza, sendo que toda a estrutura social e de mercado acabam por sistematicamente as discriminar.

Como forma de concretizarmos tais disposições, a mulher pode ser alvo no mercado de trabalho de uma discriminação que pode ocorrer principalmente de duas formas: discriminação salarial pura ou segregação ocupacional. Aquela se dá quando indivíduos igualmente produtivos recebem salários diferentes; já esta ocorre quando esses indivíduos igualmente produtivos têm chances distintas de ocuparem cargos de maior remuneração (CAMBOTA, 2007). É de grande interesse a constatação de Cambota (2007) que a desigualdade de rendimentos entre os gêneros é mais elevada quando as ocupações laborais requeira maior escolaridade, sendo sugestivo que o mercado de trabalho brasileiro acaba por impedir que mulheres ocupem melhores cargos, dificultando sua mobilidade social, sendo necessárias políticas públicas de ação afirmativa que promovam a diversidade no ambiente de trabalho e fomentem a ocupação por mulheres em cargos de chefia.

As diferentes formas de discriminação geram uma pertença hierarquizada da mulher na sociedade e consequentemente no mercado de trabalho, Santos (2008) entende que a desigualdade e a exclusão são dois sistemas de pertença hierarquizada, aquela significando um sistema hierárquico de integração social, enquanto esta sendo dominada por um princípio de segregação. Contudo, há também a possibilidade de uma ‘hierarquização híbrida’ que pode ser exemplificada pelo sexismo, pois na medida em que as mulheres são rejeitadas (processo de exclusão), elas também são pretendidas numa integração subordinada de trabalho (processo de desigualdade). Em graus extremos a exclusão leva ao extermínio, enquanto a desigualdade à escravatura, mas tais extremismos são desinteressantes para a regulação social da modernidade capitalista que acaba por constituir mecanismos que mantenham tais processos limitados à sua conveniência (SANTOS, 2008).

Diante de tais cenários de discriminação e de exclusão da mulher, as ações afirmativas se mostram um meio interessante de intervenção do Estado e da sociedade civil para enfrentamento dessa situação. Porém, nem sempre tais políticas atingem o sucesso almejado. Em seu texto, Htun (2001) discute as políticas de cotas eleitorais na América Latina. Analisa a autora que a política de cotas, que em muitos países latinos estabeleceram um mínimo de mulheres aos cargos eletivos, foi causa de um aumento médio de seis pontos percentuais na presença feminina no parlamento, representando um grande salto em tal representatividade (HTUN, 2001). Na opinião de Htun (2001), ainda não há clareza sobre a relação entre esse aumento do número de mulheres no parlamento e a aprovação de legislações novas que as beneficiem, mesmo que tais mulheres tenham conseguido incluir na agenda política itens com tais temáticas. Htun (2001) conclui sua fala apontando que a eficácia do uso de cotas é relativa, pois dependeria das instituições eleitorais e do compromisso partidário, evidenciando que tal ação deve ser acompanhada de uma reforma política, pois mesmo quando as mulheres conseguem são empossadas no cargo eletivo, elas ainda fazem parte de um grupo de status inferior ao estarem inseridas num sistema político-social que assim as considera.

Podemos concluir que há um recorrente fenômeno de desigualdade no mercado de trabalho com relação às mulheres. Estas necessitam de políticas que busquem uma melhor distribuição dos recursos desse mercado, de modo que tenham paridade salarial e igualdade de oportunidades para com os homens dentro de um mesmo ambiente de trabalho, existindo também a necessidade de que elas sejam reconhecidas como igualmente capazes, não existindo uma inserção hierarquizada (diferenciação das pessoas em status sociais distintos) baseada em seu gênero. A efetividade dessa justiça bivalente, englobando tantos as políticas de redistribuição como as de reconhecimento, é potencializada pelas ações afirmativas que não somente garantam um lugar da mulher nas empresas privadas, mas que nesse ambiente criem situações de reconhecimento dessa pessoa como igual, não exigindo dela atitudes que se enquadrem numa cultura machista para que conquiste respeito de seus colegas, mas sim que as diferenças ali sejam utilizadas para benefício dessa empresa e para crescimento holístico de seus funcionários.

BIBLIOGRAFIA:

BRASIL. *Código Civil*, de 10 de janeiro 2002. 45. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004. *Revista economia contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, aug. 2007.

COSTA, Pietro; Zolo, Danilo: *O Estado de Direito: história, teoria, crítica*. SP: Martins Fontes, 2006.

DEMBOUR, Marie-Bénédicte. *What Are Human Rights? Four Schools of Thought. Human Rights Quarterly*, Volume 32, Number 1, February 2010.

FRASER, Nancy: *De la redistribuición AL reconocimento? Dilemas en torno la justicia en una época “postsocialista”. In iustitia interrupta*. Bogotá: Universidad de los Andes, 1997.

FRASER, Nancy. Redistribuição, Reconhecimento e Paticipação: por uma concepção integrada de justiça. In: SARMENTO, Daniel et al (Org.). *Igualdade, Diferença e Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 167-189.

HAARSCHER, Guy: *A filosofia dos direitos humanos*. Lisboa: Piaget, 1999.

HUNT, Lynn: *A invenção dos direitos humanos*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009

HTUN, MALA. A política de cotas na América Latina. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 225-230, 2º sem. 2001.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção*. Cad. Pagu [online]. 2006, n.26.

MOEHLECKE, Sabrina. *Ação afirmativa:* história e debates no Brasil. Cadernos de Pesquisa – FCC, São Paulo, n.1, fasc. 117, p.197-217, nov. 2002.

MOREIRA, Adilson José. *Antidiscriminação:* teoria e prática. Disponível em: http://ead.mackenzie.br/moodle/course/view.php?id=25394&section=2. Acesso em 21/05/2015.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A gramática do tempo*: para uma nova cultura política. São Paulo: Cortez, 2008.

1. LOPES, Otávio Brito. **A questão da discriminação do trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/revista/rev\_17/artigos/art\_otavio.htm. Acesso em: 09 de maio de 2015. [↑](#footnote-ref-1)
2. Idem. [↑](#footnote-ref-2)
3. DA SILVA, Jaime Luiz Rodrigues. **A lei maria da penha e os direitos humanos da mulher no contexto internacional.** Disponível em: http://www.geledes.org.br/lei-maria-da-penha-e-os-direitos-humanos-da-mulher-no-contexto-internacional#axzz3aWR83ro1 [↑](#footnote-ref-3)
4. LOPES, Otávio Brito. Op. Cit. [↑](#footnote-ref-4)
5. SILVA, Gilmar Nascimento. **DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**. Disponível em: http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,discriminacao-no-ambito-das-relacoes-trabalhistas,48422.html [↑](#footnote-ref-5)
6. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 pelo Tratado de Versailles, e fazia parte da Sociedade das Nações. Em 1945, após a II Guerra Mundial, e com a aprovação da Carta das Nações Unidas e a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT passou a ser vinculada à ONU. A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional. [↑](#footnote-ref-6)
7. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948.**Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em 19 de maio de 2015. [↑](#footnote-ref-7)
8. **Decreto Nº 41.721, de 25 de junho de 1957.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em 19 de maio de 2015. [↑](#footnote-ref-8)
9. **Decreto Nº 41.721, de 25 de junho de 1957.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em 19 de maio de 2015. [↑](#footnote-ref-9)
10. LOPES, Otávio Brito. Op. Cit. [↑](#footnote-ref-10)
11. In Normas Internacionais do Trabalho sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília : Secretaria Nacional dos Direitos Humanos e Coordenadoria Nacional Para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE,   1997 [↑](#footnote-ref-11)
12. BOLETIM DA OIT. La OIT y la igualdad entre las mujeres y los hombres en el trabajo.  p. 3 [↑](#footnote-ref-12)
13. FERRAZ, Debora. **ESTUDO SOBRE AS FORMAS E PUNIÇÕES A DISCRIMINAÇÃO NO TEBALHO PREVISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E NA CLT**. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N205095.pdf>. Acesso em: 09/05/2015 [↑](#footnote-ref-13)
14. Os dados estatísticos acima foram extraídos do boletem "Brasil, gênero e raça - Todos unidos pela igualdade de oportunidades - teoria e prática", 1997, de responsabilidade da OIT, da Organização Mundial da Saúde e de diversos órgãos públicos brasileiros, pags. 8 e 9. [↑](#footnote-ref-14)
15. Dado extraído do Boletim "Brasil, gênero e raça - Todos unidos pela igualdade de oportunidades - teoria e prática", 1997, OIT, pág. 16 [↑](#footnote-ref-15)
16. Convenção Interamericana sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher, de 30 de março a 2 de maio de 1948. Disponível em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/ConvencaoInteramericanasobreaConcessaodosDireitosCivisaMulher.pdf>. Acesso em 19 de maio de 2015. [↑](#footnote-ref-16)