



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

LAURA MACEDO RODRIGUES

**OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS DAS MULHERES
BRASILEIRAS**

Considerações sobre desigualdade salarial e apontamentos sobre as trabalhadoras francesas

BRASÍLIA

2018

LAURA MACEDO RODRIGUES

**OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS DAS MULHERES
BRASILEIRAS**

Considerações sobre desigualdade salarial e apontamentos sobre as trabalhadoras francesas

Monografia apresentada como requisito para
obtenção do grau de Bacharela em Direito pela
Universidade de Brasília

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Érica Fernandes
Teixeira

BRASÍLIA

2018

LAURA MACEDO RODRIGUES

Os direitos fundamentais trabalhistas das mulheres brasileiras

Monografia apresentada como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharela em
Direito pela Universidade de Brasília – UnB

Data da defesa: 04/12/2018

Resultado:

COMISSÃO AVALIADORA

Prof^ª. Dr^ª. Érica Fernandes Teixeira
(Orientadora)

Lays Cáceres Bento da Silva

Raquel Leite da Silva Santana

Helena Martins de Carvalho

AGRADECIMENTOS

À professora Erica Fernandes Teixeira, que pacientemente me acolheu como orientanda em meio às inseguranças de formanda desamparada e assumiu essa tarefa de costura e arremate de minhas ideias postas em prática através da escrita.

Às componentes da minha banca, Lays Cáceres, Raquel Santana e Helena de Carvalho, que aceitaram de pronto esse desafio e desempenharam um papel fundamental nesse trabalho.

Ao estimado colega de aula e amigo Agenor Miranda, que, nos momentos de angústia durante a elaboração deste trabalho, esteve sempre ao meu lado dando suporte intelectual e apoio moral. Foi ele quem, no momento inicial de total desespero, convidou-me para tomar um café e estruturou comigo todo o desenrolar de capítulos dessa monografia.

À querida amiga Daniela Serra, que há mais de década me acompanha – no colégio, no Direito, na Universidade de Brasília, na vida – e que, mesmo a milhares de quilômetros de distância, foi de muita ajuda no processo de escrita desse trabalho, enviando-me textos, dados e reportagens diretamente de Paris.

À querida amiga Ana Carolina Medeiros, outra companheira de muitos anos de colégio, faculdade e vida, que passou tardes, noites e madrugadas regadas a Coca Cola e café – às vezes cerveja, convenhamos, garotas também se divertem quando não estão lutando contra o patriarcado –, escrevendo seu ensaio teórico enquanto eu escrevia esse trabalho. Mesmo em áreas diferentes, estudamos o mesmo tema e trocamos figurinhas de literatura feminista.

Às queridas amigas de curso, Juliana Morhy, Karina Ellen, Bárbara Cosme, Vitória Damasceno e Bruna Magalhães, que se juntaram para compartilhar lamúrias, bases de dados, regras da ABNT e também filmes, porque ninguém é de ferro. Às queridas amigas de fora do curso, Mariana Eleutério e Clara Rodrigues, que torcem sempre pelo meu sucesso e confiaram mais em mim do que eu mesma na escrita desse trabalho.

Ao querido Eduardo Ferreira, que no início não me ajudou muito além de comentar “muito linda” toda vez que lia trechos da monografia, mas que no final me ajudou bastante.

À professora Camilla Yoshico Shimabuko Osiro, a eterna professora de literatura, que, cinco anos depois que saí do ensino médio, recomendou-me leituras incríveis que puderam inspirar esse trabalho.

Por fim, desobedecendo à sugestão da professora Débora Diniz, ao meu cachorro Niti (ele tinha o mesmo bigode de Nietzsche quando filhote), que dividiu comigo o lugar da poltrona da leitura enquanto eu lia as referências bibliográficas; que subiu na mesa e deitou ao lado – às vezes em cima, mesmo não sendo um gato – do computador enquanto eu escrevia, fazendo-me companhia; que me proporcionou momentos agradáveis de leitura na praça enquanto caminhava com ele; que chegou na minha vida no mesmo momento em que entrei na UnB, acompanhou toda minha trajetória acadêmica e inclusive frequentou a universidade comigo em algumas ocasiões.

Meu muito obrigada a todos e todas.

RESUMO

Este trabalho visa ao estudo dos direitos fundamentais trabalhistas das mulheres brasileiras. Serão analisados os direitos fundamentais e suas dimensões. Em seguida, o surgimento dos direitos fundamentais sociais nas Constituições brasileiras e a constitucionalização dos direitos das mulheres na Carta de 1988. Serão estudados também os direitos humanos e sua proteção internacional, com foco nos direitos trabalhistas e nos direitos das mulheres. Aborda-se o contexto do trabalho feminino na França, com o objetivo de realizar um contraponto com a realidade laboral das mulheres brasileiras. Dessa forma, será feita uma análise do contexto do trabalho feminino no Brasil, uma breve análise do impacto da reforma trabalhista e da lei de terceirização no trabalho das mulheres brasileiras e uma comparação das diferenças salariais percebidas pelas mulheres no Brasil e na França. O objetivo é averiguar se o contexto fático de desigualdade salarial percebido pelas mulheres brasileiras está de acordo com o pacto constitucional de proteção aos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, e também com os instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Direitos trabalhistas. Direitos das mulheres. Desigualdade salarial.

ABSTRACT

This work aims the study of brazilian women's labor fundamental rights. There will be analyzed the fundamental rights and their dimensions. Next, the emergence of social fundamental rights in brazilian's Constitutions and the constitutionalization of women's rights in the Constitution of 1988. There will also be studied the human rights and their international protection, focusing in labor rights and women's rights. It is approached the context of female work in France, aiming to compare it with the work reality of brazilian women. This way, it will be analyzed the context of female work in Brazil, a brief study of the impacts of the labor reform and the law of outsource in brazilian women's work and a comparison of wage gap perceived by women in Brazil and in France. The objective is to ascertain if the phatic context of wage gap perceived by brazilian women is in accordance with the constitutional pact for the protection of fundamental rights and the dignity of the human person, and also with the international instruments for the protection of human rights.

Key words: Fundamental rights. Labor rights. Women's rights. Wage gap.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Figura 1 – As mulheres ganham a menos..... | 43 |
| Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por setor e sexo (Brasil, 2012)..... | 49 |
| Tabela 1 – Participação feminina nos diferentes ramos de atividade (Brasil, 2002 e 2012)..... | 49 |
| Tabela 2 – Relação das 20 principais atividades das mulheres ocupadas (Brasil, 4º trimestre de 2016)..... | 51 |
| Gráfico 2 – Horas habitualmente trabalhadas no mercado de trabalho, por sexo (Brasil, 4º trimestre de 2017)..... | 53 |
| Gráfico 3 – Média de horas dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (Brasil, 2016)..... | 53 |
| Gráfico 4 – Média de horas dedicadas pelas pessoas ocupadas ao trabalho e às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (Brasil, 2016)..... | 53 |
| Gráfico 5 – Participação em atividades de cuidado, por sexo (Brasil, 2016)..... | 55 |
| Gráfico 6 – Nível de instrução completo, por sexo (Brasil, 4º trimestre 2017)..... | 56 |
| Gráfico 7 – Distribuição da população por sexo, segundo condição de atividade e ocupação, em % (Brasil, 4º trimestre 2016)..... | 59 |
| Gráfico 8 – Remuneração média no setor formal, por sexo, em R\$ (Brasil, 2002 e 2012)..... | 61 |
| Gráfico 9 – Diferença salarial em cargos gerenciais dentro de ocupações dominadas por homens em 19 países e territórios..... | 63 |
| Gráfico 10 – Cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça, em % (Brasil, 2016)..... | 63 |
| Gráfico 11 – Remuneração feminina como proporção da remuneração masculina por faixa de horas contratuais (Brasil, 2001 e 2012)..... | 64 |
| Gráfico 12 – Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo (Brasil, 2012-2018)..... | 65 |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 16 |
| 2. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES 19 | |
| 2.1. Direito fundamentais..... | 21 |
| 2.2. Histórico constitucional brasileiro do direito fundamental ao trabalho..... | 23 |
| 2.3. O salário como direito fundamental..... | 25 |
| 2.4. O trabalho das mulheres e a luta pela igualdade material..... | 27 |
| 3. DIREITOS HUMANOS INTERNACIONAIS E O CONTEXTO FRANCÊS..... | 31 |
| 3.1. Normas de direitos humanos internacionais e a proteção aos direitos das mulheres..... | 31 |
| 3.2. Convenções da Organização Internacional do Trabalho | 34 |
| 3.3. Aporte crítico da experiência francesa..... | 36 |
| 3.4. Direitos trabalhistas das mulheres na França..... | 38 |
| 4. TRABALHO FEMININO NO BRASIL E DESIGUALDADE SALARIAL | 45 |
| 4.1. Cenário do trabalho da mulher no Brasil | 46 |
| 4.2. Efeitos da reforma trabalhista e da lei de terceirização no trabalho feminino..... | 57 |
| 4.3. Desigualdade salarial no Brasil e contraponto com o contexto francês..... | 60 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 67 |
| 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 71 |

1. INTRODUÇÃO

“Hesitei muito em escrever [...] sobre a mulher. O tema é irritante, principalmente para as mulheres.”

(Simone de Beauvoir)

As mulheres brasileiras, por muitos anos, lutaram para conquistar seus direitos fundamentais e, mais especificamente, seus direitos fundamentais trabalhistas. Ao longo de décadas, elas ficaram submetidas à divisão sexual do trabalho, especializadas no trabalho reprodutivo e do lar, sem receber remuneração por isso. Com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, devido aos maiores níveis de escolaridade delas, à redução das taxas de fecundidade e à conseqüente transformação dos papéis tradicionais de gênero na sociedade,¹ elas passaram a adentrar espaços que antes eram ocupados majoritariamente por homens e a reivindicar os direitos que eram garantidos a eles, a exemplo dos direitos trabalhistas e do direito à igualdade. Uma vez que as mulheres passaram a trabalhar fora de casa, exercendo o trabalho produtivo que antes era reservado unicamente aos homens, elas também deveriam ser pagas da mesma forma que eles o são.

Surge então a reivindicação por parte das mulheres em relação aos direitos fundamentais sociais que lhes fazem jus: o direito à igualdade, à não discriminação e a salários iguais para trabalhos iguais. Esses direitos foram garantidos às mulheres nos três eixos de proteção aos direitos fundamentais trazidos pela professora Gabriela Neves Delgado – a Constituição, as normas internacionais e a legislação brasileira.² Entretanto, na prática, percebe-se que as trabalhadoras encontram maiores dificuldades de ingresso no mercado de trabalho, concentram-se em profissões consideradas femininas e que são menos valorizadas que as outras, carregam parte maciça das obrigações domésticas e recebem salários inferiores quando comparadas aos trabalhadores do sexo masculino. Essas constatações problemáticas são encontradas na

¹ GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves de. *Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 75.

² DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 210.

realidade trabalhista brasileira e, ainda que em menor proporção, na realidade trabalhista francesa. O contexto francês será utilizado nessa monografia como contraponto com a sociedade brasileira, principalmente no tocante à desigualdade salarial.

Busca-se aqui estudar os direitos fundamentais e sua relação com a dignidade da pessoa humana, com foco nos direitos sociais trabalhistas das mulheres, bem como sua proteção e garantia na sociedade. No capítulo dois, estudam-se os direitos fundamentais e suas dimensões, o surgimento dos direitos sociais nas cartas constitucionais brasileiras e a elevação a nível de proteção constitucional dos direitos das mulheres com o advento da Carta de 1988. No capítulo três, são trazidos os instrumentos de proteção dos direitos humanos internacionais, em especial os direitos trabalhistas das mulheres, e o contexto obreiro feminino na França. Por fim, no capítulo quatro, traz-se a importância do direito fundamental ao salário como meio de se alcançar a dignidade da pessoa humana através do trabalho digno, o contexto do trabalho das mulheres no Brasil, breves considerações sobre a repercussão da reforma laboral e a lei de terceirização no trabalho das mulheres e, para finalizar, a desigualdade salarial percebida pelas mulheres no Brasil, em comparação com a realidade francesa.

As análises realizadas levam em consideração a complexidade dos mecanismos de opressão existentes nas relações de trabalho, em consonância com o conceito de consubstancialidade trazido pela socióloga Danièle Kergoat. Este significa a unidade de substância entre três relações sociais, quais sejam a classe, o gênero e a raça. Essas três relações, apesar de possuírem propriedades em comum, são distintas, mas não podem ser compreendidas separadamente.³ Com a imbricação das relações sociais, seria equívoco o estudo das conquistas de direitos das mulheres apenas levando em consideração o gênero, sem trazer as relações de classe e raça também, posto que não há homogeneidade entre as trabalhadoras.⁴ Dessa forma, não se ignora a existência dessas diferentes relações sociais, mas também não se aprofundam os estudos dentro delas, pois não é o escopo deste trabalho.

Para se obter os dados trazidos aqui, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica, através de leitura de artigos e livros, e a pesquisa de levantamento de dados, sendo estes do Instituto

³ KERGOAT, Danièle. *O cuidado e a imbricação das relações sociais*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 20-21.

⁴ FALQUET, Jules. *Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: liberação ou novas formas de apropriação?* In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 45.

Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Quanto à metodologia, foi utilizado o método hipotético-dedutivo, em que se propõe a existência de desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil e parte-se para sua comprovação, bem como o método comparativo, buscando compreender a realidade trabalhista das mulheres brasileiras por meio de comparação com o contexto fático das trabalhadoras francesas.

Dado o cenário brasileiro atual, de reformas legislativas neoliberais que buscam dirimir os direitos sociais, é de extrema importância estudar as desigualdades que existem na sociedade, para tentar extingui-las. Após as análises realizadas, esse trabalho procura retomar o pacto constitucional de 1988, fundado na proteção dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, mas que vem sendo negligenciado tanto na realidade fática brasileira quanto nas novas legislações e ideologias que vêm surgindo. Objetiva-se, enfim, buscar sempre o avanço na justiça social e a eliminação das desigualdades, baseando-se no pacto constitucional e nos tratados internacionais de direitos humanos, jamais permitindo que haja retrocesso de direitos conquistados, principalmente pela luta das mulheres brasileiras.

2. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES

“Num momento de crise, haviam apelado para o seu auxílio. Sua reação surpreendeu o mundo e, sobretudo, a ela mesma, provando-lhe qualquer coisa de absolutamente novo: a mulher também ‘pode.’”

(Clarice Lispector)

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana foi tomada como princípio fundamental da sociedade brasileira e os direitos trabalhistas tratados como direitos fundamentais. Esses direitos constitucionalmente garantidos, chamados de fundamentais, no paradigma do Estado Democrático de Direito, baseiam-se no princípio da dignidade, girando em torno deste e tendo como destinatária final a pessoa humana⁵ – mulheres e homens. Para Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado,

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁶

No Brasil, a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais foram surgindo nas Constituições juntamente com os paradigmas constitucionais do Estado, tornando-se corolários do Estado Democrático de Direito e adquirindo o *status* de princípios fundamentais, com o marco da Constituição Federal de 1988. Anteriormente, os direitos sociais e o princípio da dignidade não norteavam a sociedade e não possuíam tamanha relevância dentro dos textos constitucionais, apenas eram liberdades individuais e normas programáticas a serem observadas

⁵ DELGADO, G. N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2006, p. 51.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

pelo Estado, em um cenário deficitário de proteção normativa. Da mesma forma, os direitos das mulheres apenas foram considerados fundamentais e trazidos pela primeira vez em uma Constituição brasileira em 1988,⁷ o que levou a avanços em relação ao trabalho da mulher, bem como à sua posição na sociedade, devido principalmente ao direito à igualdade.

Importante ressaltar que a evolução dos paradigmas estatais no Brasil não ocorreu à mesma época que o surgimento de tais paradigmas em outros países, como na França. Enquanto o Estado Liberal surgiu com a Revolução Francesa (1789-1799) na Europa, o Brasil teve sua Constituição monárquica outorgada em 1824 e a Constituição da República promulgada somente em 1891. Em seguida, o Estado Social foi sintetizado na Europa com a Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919, mas somente em 1934 no Brasil. O último paradigma, do Estado Democrático de Direito, surgiu na Europa pós-Segunda Guerra Mundial, na década de 1940; o Brasil, entretanto, apenas foi elevar os direitos humanos à proteção constitucional em 1988, após o fim da ditadura militar e com a retomada do período democrático.⁸ Esse atraso paradigmático brasileiro resultou em uma dificuldade de maturação dos direitos sociais e de entronização dos direitos fundamentais como um todo na sociedade.

Derivados do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, que rege a democracia e o Estado Democrático de Direito, os direitos fundamentais estão elencados em um rol não taxativo na Constituição Federal de 1988. Dentro desse rol, cabe destacar o direito ao trabalho digno, ao salário digno e à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres. Nos seguintes tópicos deste capítulo, serão abordados o que são os direitos fundamentais, suas dimensões, eficácia e surgimento nos textos constitucionais brasileiros. Ainda, serão estudadas as lutas das mulheres brasileiras para conquistarem seus próprios direitos na promulgação da Constituição democrática de 1988, em especial os direitos trabalhistas e a busca pela igualdade material.

⁷ LOPES, Cristiana Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cad. Pagu*, Campinas, n. 26, p. 405-430, jun. 2006. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acesso em 5 nov. 2018.

⁸ DELGADO, G. N., *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2006, p. 74.

2.1. Direito fundamentais

Os direitos fundamentais são aqueles direitos referentes à pessoa humana, que visam à sua proteção, promoção de seu bem-estar e garantia de vida digna.⁹ Para adquirirem o status de fundamentais, devem ser internalizados nos ordenamentos jurídicos dentro de suas Constituições,¹⁰ como o foram na Constituição Federal de 1988, elaborada em contexto de redemocratização do país após anos de ditadura militar. Esses direitos surgiram na sociedade em diferentes contextos paradigmáticos do Estado, conforme as lutas e demandas históricas existentes em cada paradigma. Isso resultou em dimensões¹¹ dos direitos fundamentais, que surgiram no Estado Liberal, no Estado Social e no Estado Democrático de Direito. Todas elas estão presentes nos artigos da Constituição de 1988, uma vez que se juntam, e não se superam.

A primeira dimensão de direitos fundamentais surgiu em meio ao Estado Liberal, com reivindicações como liberdade, propriedade, vida e igualdade (no sentido formal). São os direitos individuais do artigo 5º da Carta. Nesse paradigma estatal, em meio às revoluções liberais burguesas do século XVIII,¹² a reivindicação era de que o Estado se quedasse inerte e não interferisse na esfera privada de cada pessoa, respeitando suas liberdades individuais básicas. Essa primeira onda de direitos fundamentais, à época, não alcançava a totalidade das pessoas, por isso se fala em igualdade formal, presente somente na lei e não na prática. As mulheres, bem como negros, pessoas escravizadas, estrangeiros, pessoas com baixa renda e analfabetos não eram sujeitos e sujeitas desses direitos quando eles foram reivindicados; dessa forma, a igualdade não era material, por não atingir essa totalidade de indivíduos.

⁹ Para a professora Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado, “*Os direitos fundamentais da pessoa humana dizem respeito àqueles que são inerentes ao universo de sua personalidade e de seu patrimônio moral, ao lado daqueles que são imprescindíveis para garantir um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica.*” DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista. São Paulo: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 83, n. 3, jul./set., 2017, p. 193-211.

¹⁰ ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei n. 13.467/17, de 13 de julho de 2017 sobre a Reforma Trabalhista. *Revista LTr.*, São Paulo, vol. 81, n 08, p. 909-914, ago. 2017.

¹¹ As dimensões dos direitos fundamentais eram chamadas de gerações. Entretanto, a doutrina atual pretere essa denominação por ela denotar erroneamente que uma geração supera a outra. Dentro da Constituição Federal de 1988, as dimensões se agrupam, sendo todas abarcadas pela Carta não só no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, como também em artigos esparsos em outros Títulos. SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Curso de Direito Constitucional*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

¹² Segundo os autores, as revoluções liberais burguesas são a Revolução Industrial (que ocorreu na Inglaterra no século XVII, um pouco antes das outras), a Revolução Americana e a Revolução Francesa (ambas no século XVIII). DELGADO, M.G.; DELGADO, G. N., *A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista*. 2017, p. 194.

A segunda dimensão, a de direitos fundamentais sociais, na qual se inserem os direitos trabalhistas dos artigos 7º a 11 da Constituição brasileira, foi trazida à baila pelas Constituições do México, de 1917, e da Alemanha, de 1919, no paradigma do Estado Social, no mesmo ano em que surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT).¹³ Delgado acrescenta também ao rol constitucional desse paradigma a Constituição brasileira de 1934,¹⁴ que elencou em seu texto os direitos trabalhistas como normas programáticas, ou seja, não demandavam cumprimento imediato, mas serviam de princípio norteador para entidades públicas e privadas.¹⁵ A Constituição Federal de 1934, promulgada em um período democrático, previa direitos “ao salário mínimo, à isonomia salarial, à jornada diária de oito horas de trabalho, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, proibição de trabalho insalubre para menores de dezoito anos e para as mulheres, entre outros”, conforme explica a professora Delgado.¹⁶

Após a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, e dentro do atual paradigma do constitucionalismo humanista e social contemporâneo,¹⁷ a Constituição Federal de 1988 trouxe para o Brasil um rol não taxativo de direitos fundamentais, abrangendo os direitos de primeira, segunda e terceira gerações – direitos individuais, direitos trabalhistas e direitos do consumidor e ambientais.¹⁸ Objetiva-se, com a Carta, a inclusão dos indivíduos, de maneira humanitária e sem nenhuma forma de exclusão, proporcionando uma real igualdade (no sentido material, e não mais no sentido formal, como era no Estado liberal) entre todos e todas. Nas palavras de Delgado, a matriz constitucional de 1988 tem como característica “*a concepção de Direito como instrumento de civilização, ao invés da antiga e renitente concepção de Direito como mecanismo de desigualdade, exclusão e segregação entre pessoas e grupos sociais.*” (DELGADO, 2017, p. 199).¹⁹

Dessa forma, os direitos fundamentais são um dos pilares da Constituição de 1988 e também elementos de concretização do Estado Democrático de Direito.²⁰ De acordo com o

¹³ DELGADO, M.G.; DELGADO, G. N., *A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista*. 2017, p. 197.

¹⁴ DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: Ed. LTr, 2017.

¹⁵ ALMEIDA, R. R. de. *Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei n. 13.467/17, de 13 de julho de 2017 sobre a Reforma Trabalhista*. 2017.

¹⁶ DELGADO, G. N., *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2006, p. 74.

¹⁷ DELGADO, M.G.; DELGADO, G. N., Op. cit., 2017, p. 199.

¹⁸ Id. *Ibidem*.

¹⁹ Id. *Ibidem*. Grifos originais.

²⁰ Para os autores, os três eixos principais da matriz constitucional de 1988 consistem no Estado Democrático de Direito, nos princípios humanísticos e sociais e nos direitos fundamentais. DELGADO,

artigo 60, § 4º, IV da Constituição, os direitos fundamentais são cláusulas pétreas, não podendo ser restringidos ou suprimidos por emendas constitucionais nem por novo poder constituinte, devendo o Estado então garantir sua manutenção e concretização. Além da eficácia vertical, na qual o Estado se obriga a não descumprir e a fazer valer os direitos fundamentais, garantindo sua proteção, há também a eficácia horizontal, no âmbito privado, em que os particulares não devem violar os direitos fundamentais de outrem, inclusive dentro da relação trabalhista.

2.2. Histórico constitucional brasileiro do direito fundamental ao trabalho

O trabalho digno e decente é um direito fundamental garantido a todos e todas, tendo surgido mais especificamente na segunda dimensão de direitos fundamentais, com o paradigma do Estado Social, e mantido na Constituição Federal de 1988. Para concretizar o trabalho digno de trabalhadores e trabalhadoras, no artigo 7º do texto constitucional, estão elencados os direitos de trabalhadores/as rurais e urbanos/as. Ao longo das promulgações e outorgas das Constituições brasileiras, os direitos fundamentais foram sendo criados, ampliados, suprimidos e retomados, a depender do paradigma estatal da época, das lutas sociais e também do tipo de regime vigente – se democrático ou ditatorial.

No primeiro paradigma estatal mencionado, do Estado Liberal, o trabalho era fortemente explorado devido à ascensão do capitalismo, com pouca proteção aos trabalhadores e menos ainda às trabalhadoras, que eram submetidas a longas jornadas de trabalho em ambientes insalubres e recebiam menos, além de sofrerem assédio sexual e violência nos locais de trabalho.²¹ Havia pouca proteção legal do trabalho e a ideia de sindicato começou a surgir com as associações de classes de trabalhadores, embora as mulheres estivessem excluídas das reivindicações gerais por melhores condições de trabalho²². No Brasil, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891 rompeu com o sistema monárquico e começou com o Estado Liberal, garantindo os direitos fundamentais de primeira geração apenas e não

M. G.; DELGADO, G. N. *A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista*, 2017, p. 194.

²¹ CÁCERES, Lays. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões a partir do processo interpretativo referente ao artigo 384 da CLT*. 2015. 59 f. Monografia em Direito. Universidade de Brasília, 2015. p. 13-14.

²² CANTELLI, Paula, 2007 apud CÁCERES, 2015, p. 14.

trazendo os direitos sociais.²³ Estes últimos foram abordados em decretos esparsos que foram elaborados como respostas às demandas populares de trabalhadores/as.²⁴

Posteriormente, com a mobilização e luta de trabalhadores e trabalhadoras pela concretização de direitos trabalhistas, que levaram à edição de várias leis que regulamentavam e concediam tais direitos, começou o paradigma do Estado Social. Na sociedade brasileira, a Constituição de 1934 foi o primeiro texto constitucional a trazer os direitos sociais e econômicos e a garantir a cidadania política às mulheres. Entretanto, essa Carta possuiu pouco tempo de vigência, uma vez que foi instaurado um regime autoritário em 1935 e outorgada a Constituição de 1937, retrocedendo em alguns pontos nos direitos sociais. O Estado novo proibiu a greve, que era um direito trabalhista garantido, bem como instituiu o sindicato único controlado pelo Estado. Ainda, foi elaborada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, num contexto de repressão de trabalhadores/as, mas que buscava sua proteção jurídica.²⁵

Em processo de redemocratização, foi promulgada a Constituição de 1946, que trazia novamente os direitos individuais e também os sociais, como “a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, o repouso semanal remunerado, a estabilidade decorrente do emprego, o retorno ao direito de greve, além de outros” (DELGADO, 2006, p. 76). Uma vez mais, a constituição democrática que havia sido promulgada perdeu a eficácia devido à instauração da ditadura militar, com grande repressão aos direitos fundamentais. A redemocratização e o apreço pelos direitos fundamentais só voltaram após o fim da ditadura militar, com a promulgação da Constituição cidadã de 1988 e implementação do Estado Democrático de Direito.

A Constituição de 1988 possui como ideia central de seus artigos a dignidade da pessoa humana, da qual surgem todos os outros direitos fundamentais. A dignidade da pessoa humana é alicerce do Estado de Direito e é inerente a cada pessoa, sendo condição intrínseca do ser. Para que seja garantida, é necessário que o trabalho não viole a pessoa e seja prestado em condições dignas.²⁶ Dessa forma, mostra-se evidente a importância dos direitos sociais para a

²³ DELGADO, G. N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*, 2006, p. 74.

²⁴ Cláudia Maria Ribeiro Viscardi traz um compilado de Decretos da Primeira República que protegem o/a trabalhador/a, como o Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919: a lei de acidentes de trabalho, que amparava homens, mulheres e crianças. VISCARDI, C. M. R., *Trabalho, previdência e associativismo: as leis sociais da Primeira República*. In: *Trabalho, proteção e direitos: O Brasil além da Era Vargas*. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2010, p. 34.

²⁵ DELGADO, G. N. Op. cit., 2006, p. 75-76.

²⁶ DELGADO, G. N. *Ibidem*, 2006, p. 204-205.

concretização desse princípio fundamental norteador do Estado Democrático. Segundo a professora Gabriela Delgado:

[...] se deve considerar o papel dos direitos sociais como referência para a concretização de todos os demais direitos fundamentais, exatamente porque eles criam “[...] condições mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade e da igualdade”. E é claro que a possibilidade maior de concretização da liberdade e da igualdade concretas se faz por meio do direito social ao trabalho digno. (DELGADO, 2006, p. 23)²⁷

2.3. O salário como direito fundamental

Na definição técnica de Delgado, “salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo[a] empregador[a] ao[à] empregado[a] em função do contrato de trabalho.”²⁸ Todo contrato de trabalho leva necessariamente ao pagamento de salário ao/à trabalhador/a como contraprestação pelo labor prestado, sendo requisito obrigatório trabalhista – à exceção dos vínculos de trabalho voluntário. O direito ao salário é tão importante que possui *status* de direito fundamental, sendo trazido pela Constituição Federal em seu artigo 7º, no rol dos direitos sociais trabalhistas. Ademais, possui amparo na legislação ordinária brasileira, na CLT, bem como na legislação internacional, na Declaração Universal de Direitos Humanos. Toda essa proteção se deve ao fato de que o salário proporciona as condições para que o/a trabalhador/a tenha uma vida digna, a partir de seu trabalho digno.²⁹

Na Constituição de 1988, há mais de um inciso no artigo 7º que traz a proteção ao salário. São os incisos IV a X, XXX e XXXI; o primeiro conjunto traz a garantia da existência de salário, sua irredutibilidade e exigência de valor mínimo a ser pago que garanta o poder aquisitivo do/a trabalhador/a, enquanto os outros dois incisos trazem a não discriminação no tocante ao salário, em razão de sexo, idade, cor ou estado civil, ou se é pessoa com deficiência. A CLT já trazia em seu texto de 1943 a proibição da discriminação salarial em função do sexo, o que foi mantido e ampliado pela Constituição de 1946 e consolidado da forma mais plena com a Constituição de 1988. A primeira trazia a proibição de discriminação salarial em razão de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; os motivos nacionalidade e idade foram

²⁷ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 1994, p. 258. Citado por DELGADO, G. N., *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2006, p. 23.

²⁸ DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 2017, p. 799.

²⁹ MUNIZ, M. K. de C. B. *O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. 2009, p. 43.

suprimidos pelas Constituições outorgadas no período de ditadura militar, mas foi acrescentado o motivo cor, com ineditismo somente no âmbito constitucional – a discriminação por motivo de cor ou raça já constava como contravenção penal desde 1951.³⁰

No âmbito internacional, a Declaração Universal de Direitos Humanos traz, em seu artigo 23, tanto a proibição de discriminação salarial, quanto a proteção ao salário justo que possibilite a existência digna do ser humano.³¹ Com isso, o salário integra a categoria de direitos humanos, que possuem ampla proteção internacional em diversos países signatários dos tratados, bem como a categoria de direitos fundamentais, mais especificamente de direitos sociais, por ter sido internalizado pelo Brasil no texto constitucional e por ser um direito que exige ações comissivas por parte do Estado para que possa ser garantido. Nessa concepção, o direito ao salário está intrinsecamente ligado ao direito fundamental ao trabalho digno, que é um dos corolários da concretização da dignidade da pessoa humana, por propiciar condições de igualdade e de liberdade, garantindo também outros direitos fundamentais.³²

O salário possui, então, a função precípua de garantir àqueles/as que laboram a garantia de alimentação, moradia, liberdade e igualdade. É por meio desse direito fundamental social que se concretizam os demais direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, uma vez que o/a trabalhador/a tem a possibilidade de uma vida digna através da contraprestação de seu trabalho. Dessa forma, torna-se imprescindível para as mulheres que tenham as mesmas oportunidades de trabalho e os mesmos salários que os trabalhadores homens. Somente assim, com a igualdade material em quesito salarial, é que as mulheres poderão gozar de plenos direitos fundamentais e de existência digna.

³⁰ DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 2017, p. 907.

³¹ “Artigo 23

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.” DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948.

³² DELGADO, G. N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2006, p. 23.

2.4. O trabalho das mulheres e a luta pela igualdade material

A Constituição Federal de 1988 trouxe como direito fundamental a equiparação em direitos e deveres de homens e mulheres,³³ assim como a proibição de diferença salarial por motivo de sexo, de maneira a garantir o trabalho digno às mulheres da mesma forma que o é garantido aos homens. Em seu artigo 7º, incisos XX e XXX,³⁴ em especial, são trazidas respectivamente a proteção do trabalho da mulher e a não discriminação em razão de *sexo*, idade, cor ou estado civil (grifos meus). Em se tratando de gênero, esses incisos são a expressão constitucional da busca pela igualdade material no âmbito trabalhista, o que infelizmente ainda não aconteceu de maneira plena na sociedade.

O princípio da igualdade trazido na Carta de 1988 é a igualdade na letra da lei, ou seja, igualdade formal. Trata-se do ideal surgido na Revolução Francesa do Estado Liberal, garantido a todos como direito fundamental.³⁵ Nesse período, conforme mencionado anteriormente, a igualdade formal não garantia o direito de voto às mulheres, por exemplo, não levando de fato à igualdade plena entre todos e todas. De acordo com esse princípio, a lei deve tratar todas as pessoas de maneira igualitária, dando a elas o mesmo valor e vedando privilégios. Entretanto, apenas a garantia de igualdade expressa em texto constitucional, por si só, não é capaz de levar à igualdade real entre pessoas, visto que há diferenças sociais entre elas que apenas o tratamento de maneira igual não é capaz de sanar.

Dessa forma, faz-se mister a aplicação da igualdade material, que é “associada à ideia de justiça distributiva e social”, nas palavras de Luís Roberto Barroso, devendo haver um “motivo relevante e legítimo que justifique diferença no tratamento” (BARROSO, 2011, p. 120). Assim, deve a lei dispensar tratamento igual a todos e todas, enquanto seus/suas

³³ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;” BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 24 nov. 2018.

³⁴ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;” BRASIL. Constituição (1988).

³⁵ KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 2, n. 18, p. 103-142, mai. 2013.

intérpretes devem aplicá-la de modo a tratar de maneira igual aqueles e aquelas que se encontram em condição de igualdade, bem como tratar desigualmente as pessoas que estão em condição de desigualdade, na medida em que se desiguam, por meio de ações afirmativas.³⁶ Estas consistem em estratégias de políticas sociais que visam justamente à igualdade em diversas áreas da sociedade.³⁷ O objetivo desse tratamento desigual na medida das desigualdades é atingir a igualdade real, concretizando a justiça distributiva e social.

A discriminação, por outro lado, de acordo com a definição de Paula Cantelli trazida por Lays Cáceres, é tratar pessoas de maneira diferenciada, necessariamente prejudicial, com base em características da pessoa ou algum outro motivo específico (CANTELLI, 2006 *apud* CÁCERES, 2015, p. 12). A discriminação difere das ações afirmativas pois, enquanto essas dão tratamento desigual para quem está em posição de desigualdade, com o escopo de colocá-los/las em situação de igualdade, aquela obrigatoriamente leva a uma situação desfavorável. Apesar de ser proibida pela Constituição, tanto no contexto trabalhista quanto fora dele, é possível verificar práticas discriminantes em relação às mulheres trabalhadoras,³⁸ como a diferença salarial em comparação com os homens, que será estudada mais à frente.

Existem discriminações diretas e indiretas a serem combatidas por meio das ações afirmativas no mercado de trabalho. As primeiras consistem nas desvantagens enfrentadas pelas mulheres ao tentarem ingressar no mercado de trabalho, como a possibilidade de gravidez e existência de filho/as. As segundas, por sua vez, são as desvantagens que têm as mulheres nos critérios de contratação em comparação com homens, tais quais ações, comportamentos e porte físico exigidos em anúncios de emprego que as desqualificam devido ao estereótipo de gênero

³⁶ BARROSO, Luís Roberto. Diferentes, mas iguais: o reconhecimento jurídico das relações homoafetivas no Brasil. *Revista Brasileira de Direito Constitucional (RBDC)*, n. 17, p. 105-138, jan./jun. 2011. Ainda, vide página 03 do acórdão da ADI 3.330/DF, do Supremo Tribunal Federal, de 3 de março de 2012, sob relatoria do Min. Ayres Britto: “Com o que se homenageia a insuperável máxima aristotélica de que a verdadeira igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, máxima que Ruy Barbosa interpretou como o ideal de tratar igualmente os iguais, porém na medida em que se igualem; e tratar desigualmente os desiguais, também na medida em que se desigualem.”

³⁷ CAPPELLIN, Paola. *Ações afirmativas: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres*. In: LIGOCKI, Malô Simões Lopes et al (Org.). *Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade*. 2ª edição. São Paulo: CFEMEA/ELAS, 1996, p. 13-31

³⁸ CÁCERES, L. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões a partir do processo interpretativo referente ao artigo 384 da CLT*. 2015, p. 12-13.

por elas sofrido.³⁹ Essas duas categorias de discriminação também influenciam na percepção do salário por elas, em comparação aos homens, mas que não deveria ocorrer na prática.

As mulheres de 1986 trouxeram essa demanda de igualdade e não discriminação em uma carta enviada aos Constituintes de 1987, elaborada por iniciativa do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, com a campanha Mulher e Constituinte.⁴⁰ A nova Constituição democrática deveria ter a voz de mulheres para ser válida – como bem acentuaram as remetentes em caixa alta: “CONSTITUINTE PARA VALER TEM QUE TER PALAVRA DE MULHER” –, pois o exercício pleno da cidadania da mulher envolve a participação na elaboração das leis, incluindo a Carta Magna. Citando Abigail Adams (1776), afirmaram que “Se não for dada a devida atenção às mulheres, estamos decididas a fomentar uma rebelião, e não nos sentiremos obrigadas a cumprir leis para as quais não tivemos voz nem representação”.⁴¹

As reivindicações se dividiam em princípios gerais e reivindicações específicas sobre família, trabalho, saúde, educação e cultura, violências e questões nacionais e internacionais. No primeiro, a demanda era o cumprimento do princípio da igualdade, revogando qualquer texto de lei que possuísse critérios de discriminação e exigindo a inafiançabilidade de crimes de discriminação, bem como a elaboração de leis complementares que visassem à garantia de cumprimento do referido princípio. No âmbito trabalhista, dentro das reivindicações específicas, baseado no princípio da isonomia, as mulheres exigiam em primeiro lugar salários iguais para trabalhos iguais e, em seguida, a igualdade de acesso ao mercado de trabalho e ascensão de carreira, entre outros tópicos.⁴²

Com isso, as mulheres conquistaram a garantia constitucional de muitos – quase todos⁴³ – os direitos reivindicados na carta, que adquiriram o status de direitos fundamentais e se tornaram cláusulas pétreas não passíveis de supressão, devendo ser garantidos e respeitados

³⁹ CAPPELLIN, P. *Ações afirmativas: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres*, 1996.

⁴⁰ Maria, Ana, Joana, Amparo, Raimunda, Vera, Sônia, Carla, Francisca, Patrícia, Márcia, Simone, M^a de Fátima, Neusa, Teresa, Conceição, Socorro, Paula, Ângela, Cristina, Valéria, Celma, Cremilda, Rosa, Carmem, Eliana, Marisa, Cecília, Regina... Nós, Mulheres Brasileiras. [Carta]. 26 de agosto de 1986, Brasília [para] Constituintes de 1987, Assembleia Nacional Constituinte, Congresso Nacional.

⁴¹ Id. *Ibidem*.

⁴² Id. *Ibidem*.

⁴³ Não foi garantido, por exemplo, o “direito de evitar ou interromper a gravidez sem prejuízo para a saúde da mulher”; até os dias atuais, as mulheres não possuem esse direito, havendo somente algumas exceções que foram garantidas por meio de decisões do Supremo Tribunal Federal. Outros, ainda, apenas foram conquistados anos após a promulgação da Carta, como a Lei Maria da Penha, para coibir violência doméstica e familiar contra a mulher, de 7 de agosto de 2006, correspondendo à exigência: “a lei coibirá a violência na constância das relações familiares”. Id. *Ibidem*.

pelo Estado e também nas relações privadas. Três décadas após a promulgação do texto constitucional, no entanto, permanecem práticas discriminatórias na sociedade brasileira que impedem a concretização da igualdade material, apesar da garantia constitucional de igualdade formal e de tantos anos de luta das mulheres para extinguir a desigualdade. Não se pode verificar ainda a efetivação plena de tais direitos no Brasil, eis que perdura, por exemplo, a diferença salarial entre homens e mulheres, o que vai de encontro ao pacto constitucional.

3. DIREITOS HUMANOS INTERNACIONAIS E O CONTEXTO FRANCÊS

“Existem mais mulheres do que homens no mundo [...], mas os cargos de poder e prestígio são ocupados por homens. A já falecida nigeriana Wangari Maathai, ganhadora do prêmio Nobel da paz, se expressou muito bem e em poucas palavras quando disse que quanto mais perto do topo chegamos, menos mulheres encontramos.”

(Chimamanda Ngozi Adichie)

Outro importante eixo para a proteção das necessidades que permeiam a vida de trabalhadores e trabalhadoras, além da Constituição Federal de 1988, são os direitos humanos garantidos pelas normas internacionais ratificadas pelo Brasil.⁴⁴ Dentro dessas normas estão declarações, pactos, convenções e tratados, incluídas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que o Brasil ratificou. Todos esses instrumentos de alcance universal servem como mais um parâmetro de proteção ao trabalho digno e decente, além da igualdade de gênero, devendo ser cumpridos e respeitados no Brasil, bem como em outros países signatários. Como exemplo de país signatário que possui leis protetivas quanto ao trabalho da mulher, tem-se o caso da França, que será estudada neste capítulo, mas que, mesmo assim, ainda não atingiu o ideal de igualdade salarial entre gêneros.

3.1. Normas de direitos humanos internacionais e a proteção aos direitos das mulheres

Os direitos humanos começaram a ser valorizados em um contexto internacional pós-Segunda Guerra Mundial, com a Carta de criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945 e a Declaração Universal de Direitos Humanos em 1948, ratificada pelo Brasil no mesmo ano. A Carta de 1945 consolidou a internacionalização do respeito, promoção e recuperação dos direitos humanos que haviam sido massacrados durante o período de guerra,

⁴⁴ Os três eixos principais que garantem a vida digna de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil são as normas internacionais de direitos humanos, incluídas as Convenções da OIT, que são ratificadas pelo Brasil; a Constituição Federal de 1988; e a Consolidação das Leis do Trabalho. DELGADO, G. N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2006, p. 210.

enquanto a Declaração estabeleceu o conteúdo dos direitos humanos e liberdades fundamentais, trazendo os direitos sem os quais o ser humano não consegue manter uma vida digna.⁴⁵ O Brasil também é signatário e ratificou outros instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos e à dignidade da pessoa humana, como o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Protocolo de San Salvador e também a Convenção Interamericana de Direitos Humanos ou Pacto de San José da Costa Rica, a título de exemplo, trazidos por Delgado em sua obra.⁴⁶

A Declaração Universal de Direitos Humanos trouxe as três dimensões de direitos fundamentais – individuais, sociais e econômicos e culturais –, inaugurando o paradigma constitucional contemporâneo, como também trazendo a ideia de universalidade e indivisibilidade dos direitos humanos. São eles universais pois deles são sujeitos todos os seres humanos, sem exceção, distinção ou discriminação, devendo alcançar a todos e todas; são indivisíveis, pois cada direito possui relação de interdependência com outro, não podendo ser garantidos separadamente.⁴⁷ Em todos os seus artigos, a Declaração faz menção a “todo ser humano”, sem distinção “de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”⁴⁸ e, no item 2 de seu Artigo 23, traz o direito a salários iguais para trabalhos iguais, que deve ser garantido a todo ser humano, o que inclui necessariamente as mulheres, em igualdade de direito com os homens.⁴⁹

Outro instrumento aprovado pela Assembleia Geral da ONU é a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, sigla original em inglês), aprovada em 1979 e ratificada pelo Brasil em 1984. Seu principal objetivo é eliminar a discriminação contra a mulher e promover a igualdade de gênero, devendo ser considerada o mínimo que os Estados devem fazer para promover a proteção dos direitos humanos das mulheres, tanto na esfera pública quanto na privada.⁵⁰ Esse é o único documento internacional que trata especificamente da discriminação contra a mulher, apesar de ser um tema presente

⁴⁵ GONÇALVES, Tamara Amoroso. *Direitos humanos das mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 72-75.

⁴⁶ DELGADO, G. N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2006, p. 210.

⁴⁷ GONÇALVES, T. A. Op. cit., 2013, p. 75.

⁴⁸ Artigo 2. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948.

⁴⁹ “Artigo 23

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.” Idem.

⁵⁰ GONÇALVES, T. A. Op. cit., 2013, p. 101.

dentro de outros instrumentos, como a Declaração Universal de Direitos Humanos.⁵¹ A definição de discriminação dada pela Convenção inclui a desigualdade salarial percebida no âmbito trabalhista, pois as mulheres não exercitam plenamente seu direito nesses casos, nem encontram-se em igualdade com homens:

O artigo 1º da CEDAW define a discriminação contra a mulher como toda a forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência que prejudique ou anule o reconhecimento, o gozo ou o exercício de direitos pelas mulheres, em igualdade de condições em relação aos homens. Assim, todas as formas de obstrução ao pleno exercício de direitos, por parte das mulheres, pode ser considerada uma forma de discriminação contra as mulheres. (GONÇALVES, 2013, p. 106)

Além do âmbito universal, no qual estão os tratados⁵² assinados na ONU, existe o âmbito internacional regional, como o de países americanos, com o objetivo de concretizar a proteção dos direitos humanos definidos universalmente, de maneira a atender as demandas particulares da região. O Brasil ratificou a Convenção Americana de Direitos Humanos, também chamada de Pacto de San José da Costa Rica, em 25 de setembro de 1992, e o Protocolo de San Salvador, em 21 de agosto de 1996.⁵³ O primeiro não traz direitos sociais específicos em seu texto, focando principalmente nos direitos individuais e possuindo apenas um artigo genérico no capítulo de “Direitos econômicos, sociais e culturais”, sobre “desenvolvimento progressivo”;⁵⁴ por isso foi elaborado o segundo, também chamado de Protocolo Facultativo à Convenção Americana de Direitos Humanos. Nele, há previsão expressa do direito ao trabalho, bem como

⁵¹ GONÇALVES, T. A. *Direitos humanos das mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos*. 2013, p. 105-106.

⁵² Aqui é utilizada a definição de tratado trazida por Carlos Henrique Bezerra Leite, na qual tratado “é todo acordo, qualquer que seja a sua denominação particular, firmado por escrito entre duas ou mais pessoas internacionais, visando à regulação de assuntos ou matérias que a elas interessam direta ou indiretamente. [...] Regra geral, a palavra tratado é utilizada para designar todas as espécies de acordos internacionais escritos, tais como as convenções, os protocolos, as cartas, os pactos, os estatutos, etc.” LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A eficácia, vigência e denúncia dos tratados internacionais e os direitos sociais*. In: SILVA NETO, Manoel Jorge e (Org.). *Constituição e Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 53-54.

⁵³ DELGADO, G. N. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2006, p. 210.

⁵⁴ GONÇALVES, T. A. Op. cit., 2013, p. 124. Ainda, Artigo 26. CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos. San José, Costa Rica. 22 nov. 1969.

“Artigo 26. Desenvolvimento progressivo

Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.”

de que “a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho” e “salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção”.⁵⁵

Os tratados internacionais de direitos humanos, assim como a Constituição Federal de 1988, buscam a efetivação da garantia de vida digna a todo ser humano, além da concretização dos direitos fundamentais para todos e todas, sem distinção alguma. Para a professora Delgado, é imprescindível que tais instrumentos garantam o trabalho digno, pois não há que se falar em vida digna e dignidade da pessoa humana sem que se fale em direito ao trabalho digno, e vice-versa, o que confirma a característica de interdependência e indivisibilidade dos direitos humanos.⁵⁶ Para as mulheres, é de fundamental importância que tais instrumentos promovam o respeito ao direito de igualdade e não discriminação no trabalho – e em outras dimensões, seja na esfera privada, seja na pública –, para que possa ser garantida também sua dignidade.

3.2. Convenções da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, por meio do Tratado de Versalhes, no contexto do Estado Social e em meio às reivindicações por direitos sociais,⁵⁷ tendo sido posteriormente integrada à ONU, em 1946, como sua primeira agência especializada.⁵⁸ As normas produzidas pela OIT – Convenções e Recomendações – são de grande importância para a defesa dos direitos sociais nos países, até mesmo as que não são ratificadas, pois influenciam na elaboração das leis e buscam a promoção da justiça social.⁵⁹ Segundo Delgado, as normas da OIT integram o primeiro eixo de garantia de trabalho digno de trabalhadores/as, que é o eixo dos direitos humanos internacionais, responsável por “um patamar civilizatório universal de direitos para o ser humano trabalhador, reconhecendo o

⁵⁵ Artigos 6 e 7. CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, 1969.

⁵⁶ DELGADO, G. N. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2006, p. 211.

⁵⁷ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista*. 2017, p. 197.

⁵⁸ SCABIN, Roseli Fernandes. *A importância dos Organismos Internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.) *Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 4.

⁵⁹ A autora cita como exemplo de norma não ratificada que exerceu influência na elaboração da Constituição de 1988 a Convenção nº 87, que inspirou a liberdade de criação e autonomia sindical, mesmo que não tenha sido aceita a pluralidade de sindicatos no Brasil. SCABIN, R. F. *Ibidem*, 2014, p. 3.

direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis para que possa levar uma vida digna” (DELGADO, 2006, p. 211).⁶⁰

Em 1998, foi adotada pela OIT a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que determina que os Estados-membros devem respeitar e proteger os princípios referentes à defesa dos direitos fundamentais de trabalhadores/as trazidos em Convenções, ainda que não tenham sido por eles ratificadas. São frisadas quatro áreas de princípios e direitos fundamentais, sendo elas: liberdade de associação e garantia de negociação coletiva; eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; eliminação do trabalho infantil; e eliminação da discriminação no trabalho.⁶¹ Essa última foi trazida na Constituição da OIT em 1919, na Conferência Internacional do Trabalho em 1938, na Declaração da Filadélfia em 1944, na Convenção nº 100 da OIT em 1951, sobre igualdade de salário, e na Convenção nº 111 em 1958.

A Convenção nº 100 da OIT, promulgada em 1951 e ratificada pelo Brasil em 1957, foi a primeira norma internacional de caráter obrigatório a trazer a proteção específica ao trabalho da mulher.⁶² O artigo 2º da Convenção exige que os países assegurem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras para trabalhos de igual valor, por meio da legislação, eliminando textos de lei que permitiam a discriminação e proibindo-a expressamente; de mecanismos de fixação do nível de salário; e de negociações coletivas, para corrigir os contratos de trabalho de maneira que respeitassem o princípio.⁶³ Posteriormente foi elaborada a Convenção nº 111 da OIT, em 1958, e ratificada pelo Brasil em 1965,⁶⁴ também sobre discriminação no trabalho. Ambas integram o rol das oito Convenções fundamentais da OIT.⁶⁵

⁶⁰ DELGADO, G. N. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2006, p. 211.

⁶¹ CARBONELLI, Matteo. *A proteção internacional dos direitos fundamentais no trabalho*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.) *Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual*. 2014, p. 25-32.

⁶² GURGEL, Yara Maria Pereira. Discriminação nas relações de trabalho por motivo de gênero. *Revista Constituição e garantia de direitos*, v. 3, n. 01, 15 out. 2013, p. 7.

⁶³ CARBONELLI, M. Op. cit., 2014, p. 32.

⁶⁴ GURGEL, Y. M. P. Op. cit., 2013, p. 7.

⁶⁵ GOMES, Eduardo Biacchi; VAZ, Andréa Arruda. *A aplicabilidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho pelos tribunais brasileiros: observância dos direitos fundamentais*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.) *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. 2014, p. 164.

De acordo com o artigo 5º, § 2º da Constituição de 1988, as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, bem como os demais tratados internacionais de direitos humanos, entram no rol de direitos fundamentais, somando-se aos presentes na Constituição. Conforme o §3º do mesmo dispositivo, os tratados internacionais sobre direitos humanos que tenham sido ratificados pelo Brasil após a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, seguindo o mesmo rito de aprovação de emendas constitucionais, possuem força constitucional; já aqueles tratados sobre direitos humanos que forem aprovados sem o quórum especial exigido para as emendas constitucionais, terão caráter supralegal.⁶⁶ Dessa forma, como as Convenções nº 100 e 111 foram ratificadas antes dessa regra, elas possuem força normativa supralegal, estando acima das leis ordinárias do Brasil e devendo ser observadas pelos legisladores/as e aplicadores/as do direito, como juízes/as e tribunais.⁶⁷

3.3. Aporte crítico da experiência francesa

Mais um importante mecanismo de proteção aos direitos fundamentais que vem sendo bastante utilizado no Brasil é o aporte de experiências estrangeiras nas decisões judiciais, bem como na interpretação das leis, o que demonstra conformidade com a função expansionista do Direito do Trabalho. Essa função visa à análise de outras relações jurídicas e de práticas constantes em outros países para solucionar conflitos trabalhistas no Brasil.⁶⁸ Além disso, no âmbito constitucional, após o fortalecimento da proteção aos direitos humanos em todo o mundo,⁶⁹ tornou-se prática comum nas Supremas Cortes dos países a internalização de legislações e dispositivos constitucionais alienígenas para basear suas decisões, em especial aqueles que versam sobre a proteção dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana. Ainda, para além de legislações, outros países fornecem experiências empíricas que

⁶⁶ GOMES, E. B.; VAZ, A. A. *A aplicabilidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho pelos tribunais brasileiros: observância dos direitos fundamentais*. 2014, p. 163.

⁶⁷ GOMES, E. B.; VAZ, A. A. *Ibidem*, 2014, p. 176. Ver também DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 2017, p. 65.

⁶⁸ DELGADO, M. G. *Ibidem*, 2017, p. 66

⁶⁹ Isso ocorreu na Europa pós-guerra, com a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, na América Latina pós-militarização – no Brasil, com a Constituição Federal de 1988 após a ditadura militar –, bem como no sudeste Asiático e na África pós-colonização. SANTOS, Pedro Felipe de Oliveira. O futuro da jurisdição constitucional: as aspirações do constitucionalismo global no paradigma do engajamento comparativo. *Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região*, Brasília, v. 30, n. 1/2, jan/fev 2018, p. 23-44.

podem ser estudadas e utilizadas como exemplo a ser seguido, por sua imprescindibilidade para a proteção dos direitos fundamentais na sociedade em que ocorreram ou ocorrem.⁷⁰

Ressalte-se que a análise de jurisprudências e experiências fáticas de outras nações não leva à importação das experiências e ideias de maneira acrítica para o Brasil. Cada Estado – apesar de alguns possuírem estruturas semelhantes, como a existência de uma Suprema Corte constitucional e a defesa da proteção de direitos humanos, por exemplo – passou por uma experiência diferente e tem diferenças culturais, políticas e históricas, quando comparado com outros.⁷¹ Dessa forma, não cabe uma simples adoção irrestrita de legislações, decisões judiciais e práticas sociais, uma vez que seriam inaplicáveis à situação fática do Brasil. É o caso da forte consciência coletiva que foi sendo construída e fortalecida ao longo dos séculos entre trabalhadores e trabalhadoras na França – esse fenômeno francês foi imprescindível para a implementação de leis trabalhistas favoráveis aos/às trabalhadores/as e deveria ser um exemplo a ser seguido, mas que não tem como ocorrer no Brasil da mesma maneira que ocorre na França devido às diferentes experiências históricas de cada país.

Muitas das conquistas em matéria de legislação trabalhista francesa foram resultados de lutas da classe trabalhadora para ganharem o direito a melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida. Essa identidade coletiva do povo francês, que é utilizada para reivindicar seus direitos, pode ser percebida desde o século XVIII, com a luta pela primeira dimensão de direitos fundamentais na Revolução Francesa, passando pelas reivindicações dos direitos fundamentais sociais no século XX – pode-se citar a título de exemplo as legislações especiais sobre acidente de trabalho, greve, férias remuneradas, entre outras, elaboradas em resposta a essas manifestações populares⁷² – e por fim, até os dias atuais. Em novembro de 2018, em repressão à reforma trabalhista francesa, as pessoas queimaram carros, realizaram bloqueios e piquetes em estradas, greves e confrontos com a polícia, tanto na capital quanto em outras cidades. Isso ocorreu porque os/as franceses/as não se sentiram ouvidos/as na elaboração da lei.⁷³

⁷⁰ SANTOS, P. F. de O. *O futuro da jurisdição constitucional: as aspirações do constitucionalismo global no paradigma do engajamento comparativo*. 2018, p. 23-44.

⁷¹ Id. Ibid.

⁷² EDELMAN, Bernard. *A legalização da classe operária*. São Paulo: Boitempo, 2016.

⁷³ Informação disponível em <<https://oglobo.globo.com/mundo/metropoles-da-franca-tem-atos-violentos-contra-reforma-trabalhista-19320385>>. Acesso em 12 nov. 2018.

Cabe trazer aqui a afirmação das sociólogas Helena Hirata e Danièle Kergoat de que a classe operária tem dois sexos.⁷⁴ Ao se falar em consciência de classe, deve-se apontar que a classe não é homogênea e que existem determinadas pessoas dentro dela que se encontram em posição mais vulnerável que outra – exemplo já citado das reivindicações trabalhistas na época da Revolução Industrial que não abrangiam as mulheres como sujeitas dos direitos, mesmo sendo elas grande parte da mão-de-obra e da classe trabalhadora; além disso, persiste a divisão sexual do trabalho, que mantém mulheres em situações mais precárias que os homens, perpetuando a desigualdade. Dessa forma, as mulheres possuem uma consciência de classe própria delas, de quem é mais explorada do que o restante, e organizam e dirigem movimentos de mulheres trabalhadoras, como o de enfermeiras e assistentes sociais, na década de 1980.⁷⁵ A história do trabalho feminino francesa é também “a um só tempo, uma história econômica e social e uma história política e cultural.”⁷⁶

Devido a esse contexto francês, pela mobilização coletiva tão grande que ocorre há tantos anos na sociedade francesa em prol de seus direitos – e criação de mais leis protetivas como consequência desse fenômeno –, é que foi escolhido o cenário da França para ser realizado o contraponto dos direitos fundamentais trabalhistas das mulheres e de desigualdade salarial entre homens e mulheres, em relação ao Brasil. Este, por sua vez, não possui esse histórico de reivindicações tão forte como o francês, uma vez que trabalhadores e trabalhadoras não se entendem como essa unidade dotada de força capaz de alterar legislações e garantir a proteção de seus direitos da maneira como é feita na França.⁷⁷ Com isso, será trazida a situação da trabalhadora francesa e a proteção de seus direitos, incluso o direito à igualdade de salários, dentro do contexto francês de constantes reivindicações e de legislações trabalhistas protetivas.

3.4. Direitos trabalhistas das mulheres na França

Para melhor compreender a realidade do mercado de trabalho feminino do Brasil, é importante que se faça uma comparação com a realidade de outro país, contrapondo experiências práticas, legislações e costumes. Mesmo em um país com uma legislação mais protetiva em relação ao trabalho feminino, como a França, percebe-se ainda práticas

⁷⁴ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *A classe operária tem dois sexos*. In: *Estudos feministas*, Instituto de Estudos de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina, vol. 2, nº 3, p. 93-100, 1994.

⁷⁵ HIRATA, H.; KERGOAT, D. *Ibidem*, 1994, p. 98.

⁷⁶ GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. *Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil*. 2016, p. 78.

⁷⁷ GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. *Ibidem*, 2016, p. 97.

discriminatórias que propagam a desigualdade entre homens e mulheres, baseadas na divisão sexual do trabalho, que permanece arraigada na sociedade com remanescentes costumes patriarcais. É latente a busca de um novo paradigma no qual mulheres não aceitam mais serem responsáveis única e exclusivamente pelo trabalho doméstico e reprodutivo e lutam por oportunidades e remunerações iguais no mercado de trabalho produtivo, tanto na França como no Brasil.⁷⁸ Assim, serão estudadas as ocupações das mulheres, suas jornadas de trabalho e seus salários na França, para depois trazer a realidade da mulher trabalhadora brasileira.

Em um momento inicial, é preciso quantificar o trabalho feminino na França, desde o século XX, para identificar o número de mulheres trabalhando ao longo dos anos, bem como suas ocupações principais. Com esse objetivo, Margaret Maruani e Monique Meron compilaram dados de 1901 até 2011 de mulheres trabalhadoras na França, utilizando censos populacionais realizados durante todo o século e interpretando os números colhidos.⁷⁹ Um obstáculo que encontraram foi o de delimitar o conceito de trabalho feminino: se a camponesa é trabalhadora ou mulher do camponês, se a mulher demitida é desempregada ou do lar, ou, ainda, se essa mulher do lar que realiza trabalho doméstico não remunerado é considerada trabalhadora; esse é um problema específico do trabalho feminino.⁸⁰

Observaram que, no século XX, a maioria das mulheres trabalhava em casa, como donas de casa sem receber salário ou com ofícios realizados no lar, como a costura. Já no século XXI, a maioria das francesas trabalha fora de casa e recebe salário, independente de sua situação familiar, devido a fatores demográficos, como maior idade para casar e ter filhos/as e mais tempo de escolaridade e qualificação da mão-de-obra feminina.⁸¹ A mixidade – ambos os gêneros misturados nas profissões – não é plena, uma vez que são poucas as mulheres em trabalhos de obra, por exemplo, e também poucos os homens em trabalhos de cuidado e saúde, devido à cultura da divisão sexual do trabalho, que classifica o cuidado como atribuição exclusivamente feminina. Perceberam que as mulheres ocupam mais empregos parciais do que

⁷⁸ GODINHO, Tatau. *Prefácio*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 9-10.

⁷⁹ MARUANI, Margaret; MERON, Monique. *Como contar o trabalho das mulheres? França, 1901-2011*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). Op. cit., 2016, p. 59-69.

⁸⁰ MARUANI, M.; MERON, M. *Ibidem*, 2016, p. 65.

⁸¹ MERON, Monique. *Trabalho remunerado e trabalho doméstico na França: mudança nos conceitos*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 127.

os homens e também que elas são mais afetadas pelo desemprego do que eles. Em trabalhos que requerem maior estudo, que antes eram majoritariamente realizados pelos homens, as mulheres conseguiram ocupar em peso – feminizar –, tornando-se médicas, advogadas, juízas.⁸²

O trabalho doméstico não remunerado sempre foi mais atribuído às mulheres do que aos homens. Com o aumento dos trabalhos remunerados fora de casa, as mulheres francesas foram obrigadas a reduzir o tempo despendido em tarefas domésticas, por meio de mudanças comportamentais, como fazer refeições fora de casa e usar eletrodomésticos que facilitassem as tarefas, a exemplo da máquina de lavar roupas e o micro-ondas. Mesmo as mulheres que possuem jornadas de trabalho fora de casa dedicam o dobro do tempo em atividades domésticas do que os homens.⁸³ Foi constatada uma diminuição dessa diferença de tempo de trabalho entre homens e mulheres ao longo das décadas, mas, ao se analisar quais são as atividades desenvolvidas por cada gênero, percebe-se que as mulheres realizam a maior parte das atividades, bem como as mais trabalhosas.⁸⁴

Da mesma forma, o trabalho relacionado ao cuidado também é tomado como sendo inerente às mulheres, que o desempenham voluntariamente ou com má remuneração.⁸⁵ Entretanto, esse trabalho é realizado principalmente por mulheres migrantes na região parisiense, que relatam frequentes casos de discriminação e racismo. As precárias condições de trabalho dessa profissão se devem à não valorização do trabalho do cuidado e menosprezo de sua importância na sociedade.⁸⁶ Esse fato evidencia a problemática do princípio de salário igual para trabalhos de igual valor: os empregos ocupados em grande número por mulheres não são valorados como os empregos considerados masculinos, sendo tratados como trabalhos de

⁸² MARUANI, M.; MERON, M. *Como contar o trabalho das mulheres? França, 1901-2011*. 2016, p. 66-69.

⁸³ “Em 2010, as mulheres dedicaram em média quatro horas por dia a tarefas domésticas, ou seja, menos meia hora que em 1998 e menos uma hora que em 1986. [...] Em 2010, os homens executaram em média 2:13h de tarefas domésticas por dia, o mesmo tempo gasto em 1998 e 6 minutos a mais que em 1986. MERON, M. *Trabalho remunerado e trabalho doméstico na França: mudança nos conceitos*. 2016, p. 128.

⁸⁴ MERON, M. *Ibidem*, 2016, p. 129-130.

⁸⁵ HIRATA, Helena. *O cuidado em domicílio na França e no Brasil*. In: *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 193.

⁸⁶ Na pesquisa elaborada pela autora, foram identificadas migrantes da Argélia, Marrocos, Senegal, Camarões, Mali, Togo, Caribe, Haiti, entre outros países. HIRATA, H. *Ibidem*, 2016, p. 199-200.

menor importância e não possuindo o mesmo valor que possuem os trabalhos atribuídos ao homem.⁸⁷

Por outro lado, no mercado de trabalho francês, há um processo de feminização das áreas profissionais tradicionalmente masculinas, como a aeronáutica, engenharia e cargos de gestão. As mulheres estão ocupando cada vez mais cargos executivos na França, e as gerações mais jovens vêm aumentando o processo de mixidade, com mais mulheres graduando em carreiras tidas como masculinas, como a engenharia. Não há igualdade numérica entre homens e mulheres nessas profissões, mas sim o crescimento do número de mulheres que nelas ingressam ao longo dos anos. Nos cargos de decisão, apesar dos progressos das mulheres, elas ainda enfrentam o teto de vidro, ou seja, estagnam tanto na progressão de carreira antes de atingirem o topo, quanto na concessão de bonificações, se comparadas com os homens, ainda que eles sejam menos qualificados que elas.⁸⁸

No tocante à remuneração, as mulheres na França recebem um quarto a menos que os homens, na média nacional dos empregos, índice que se mantém desde a década de 1990. No século XIX, a diferença salarial era de até 70%, devido ao fato de o trabalho feminino ser considerado uma renda extra à família, que era sustentada pelo trabalho do homem. Na década de 1950, a diferença passou para 35% e, desde a década de 1990 até os dias atuais, permanece estagnada em um quarto.⁸⁹ Em empregos iguais e trabalhadores/as com a mesma idade, a diferença cai para 9% em 2018, mas ainda existe e é atribuída unicamente à discriminação.⁹⁰ Além disso, há a segregação horizontal, na qual as mulheres se concentram em profissões específicas, com remunerações mais baixas, e a segregação vertical, em que as mulheres não ascendem dentro das carreiras, batendo no “teto de vidro”. Dessa forma, torna-se mais difícil a equiparação de salários para cargos iguais, trabalhos iguais e idades iguais entre homens e mulheres.⁹¹

⁸⁷ SILVERA, Rachel. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 89.

⁸⁸ SILVERA, R. *Ibidem*, 2016, p. 85.

⁸⁹ SILVERA, R. *Ibidem*, 2016, p. 84.

⁹⁰ SILVERA, R. *Ibidem*, 2016, p. 86. Informação também disponível em pesquisa mais recente em: <<http://br.rfi.fr/franca/20180509-governo-frances-define-plano-de-acao-para-promover-igualdade-entre-homens-e-mulheres>>. Acesso em 31 out. 2018.

⁹¹ SILVERA, R. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. 2016, p. 86 e 90.

Ademais, as mulheres ocupam em maior número os empregos parciais, recebendo 14% a menos que os homens por hora trabalhada. Em média, 80% dos cargos em tempo parcial são ocupados por mulheres, e mais de uma em três mulheres trabalhadoras labora em regime parcial.⁹² Geralmente, a concentração das mulheres em empregos parciais se deve à dupla jornada que elas exercem: a jornada de trabalho remunerada fora de casa e a jornada de trabalho doméstico não remunerado dentro de casa. Somadas as duas jornadas das mulheres, totalizam mais horas trabalhadas na semana do que os homens;⁹³ não é, então, mera escolha das mulheres trabalhar menos horas que os homens em um balanço semanal, mas sim imposição social relacionada à clássica divisão sexual do trabalho. Ainda que esteja sendo alterado o papel das mulheres na sociedade como responsáveis pelo trabalho doméstico, elas ainda realizam 2/3 dessas atividades, enquanto os homens realizam somente 1/3.⁹⁴

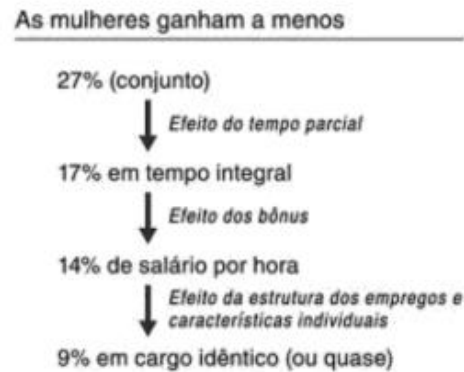
Apesar de a diferença salarial por hora ser menor do que a diferença salarial geral, as mulheres que recebem por hora em regime de emprego em tempo parcial recebem no total menos que os homens, por realizarem parte de sua dupla jornada sem remuneração. Com isso, no gráfico de desigualdade salarial francês, tem-se que os 25% de diferença salarial geral são efeito do tempo parcial, porque, ao ser somada a remuneração por hora das mulheres de todas as horas trabalhadas por elas durante a semana, totaliza bem menos do que o somatório de horas trabalhadas pelos homens, já que a hora de trabalho deles vale mais e eles trabalham mais horas por semana por não terem o encargo do trabalho doméstico não remunerado; essa porcentagem é reflexo também da não valorização de trabalhos com predominância feminina. Logo abaixo no gráfico, os 17% de diferença salarial em tempo integral decorrem da não ascensão nas carreiras e não concessão de bonificações às mulheres; 14% referem-se ao salário por hora; e, por fim, 9% de diferença em cargos idênticos são provenientes de pura discriminação.⁹⁵

⁹² SILVERA, R. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. 2016, p. 86 e 90.

⁹³ MERON, M. *Trabalho remunerado e trabalho doméstico na França: mudança nos conceitos*. 2016, p. 129.

⁹⁴ MERON M. *Ibidem*, 2016, p. 127.

⁹⁵ SILVERA R. *Op. cit.*, 2016, p. 86. Figura 1.

FIGURA 1. AS MULHERES GANHAM A MENOS

Fonte: Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), 2012. In: SILVERA, 2016.

Em tentativas de acabar com a desigualdade salarial na França, foram elaboradas diversas leis ao longo dos anos. Em 2006, foi editada lei que previa o “fim das diferenças de remuneração” (SILVERA, 2016, p. 86) e também o fim do atraso na carreira, garantindo os mesmos reajustes salariais que os trabalhadores da empresa perceberam à mulher que estava afastada pela licença-maternidade. O mesmo dispositivo legal ainda prevê um acompanhamento das progressões de carreira de funcionários/as dentro das empresas, para avaliar se as mulheres estão sendo preteridas nas promoções e bônus, algo de difícil adesão pelas empresas. Em 2012, foi editado um decreto que estabelece que empresas com mais de cinquenta empregados/as devem se comprometer a garantir a igualdade salarial por meio de acordo ou plano de ação, sob pena de sanção.⁹⁶

Para constatar se há discriminação e desigualdade salarial em determinado local de trabalho contra uma mulher, os/as juízes/as franceses/as utilizam o método Clerc. Nele, é elaborado uma tabela com todos/as os/as funcionários/as de uma empresa, com mesmo nível de qualificação e classificação no emprego, contratação na mesma época e mesma formação acadêmica que a pessoa que acredita estar sofrendo discriminação. Depois, é feita uma média dos salários das pessoas do painel, comparando essa média com o salário percebido pela funcionária que ajuizou a ação, o que permite calcular o atraso de carreira sofrido. Em um caso prático em que foi utilizado esse método, foi constatado que, em uma determinada empresa, a maior remuneração de uma mulher não atingia a menor remuneração de um homem – a média

⁹⁶ SILVERA, R. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. 2016, p. 87.

de remuneração dos homens dessa empresa era de 1.805 euros, enquanto a média das mulheres era de 1.651 euros.⁹⁷

O governo francês, em busca de reduzir o percentual constante de diferença salarial entre homens e mulheres, estabeleceu, em 8 de março de 2018, um plano de ação com 15 medidas a serem tomadas para tal. São cinco ações para lutar contra o assédio sexual no ambiente de trabalho e dez ações para pôr fim à diferença salarial inexplicável – de 9% para trabalhos iguais – e para promover a igualdade profissional entre homens e mulheres. Entre as medidas, estão a elaboração de um indicador de desigualdade salarial obrigatório para empresas, com transparência e relatórios anuais; adoção de um pacote de compensação de diferença salarial por discriminação, com duração máxima de 3 anos, até que se resolva a diferença; mais treinamentos e capacitação para trabalhos em regime parcial, que são os com maior porcentagem de mulheres no mercado; busca pelo equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, com igualdade entre pais e mães, para evitar discriminação de mulheres no mercado de trabalho; entre outras.⁹⁸

Ante o exposto, pode-se perceber que, mesmo em um país com ampla proteção trabalhista e incentivo à igualdade profissional e salarial de gênero, ainda estão presentes fatores como a discriminação e a desigualdade. As mulheres que ocupam cargos iguais em empregos iguais não recebem o mesmo que homens, e aquelas que ocupam cargos em profissões majoritariamente masculinas não conseguem as mesmas oportunidades, promoções e bonificações que os homens, por sofrerem discriminação pelo simples fato de serem mulheres, mais ainda se forem mães. A divisão sexual do trabalho permanece na sociedade, considerando inferiores as profissões com maior número de mulheres e superiores as que possuem maior número de homens, bem como atribuindo o cuidado de pessoas e o trabalho doméstico às mulheres, mesmo que elas possuam jornada de trabalho fora de casa da mesma forma que os homens. Há ainda um caminho de luta a ser percorrido pelas mulheres francesas para extirparem essa discriminação e desigualdade e finalmente alcançarem a plena igualdade profissional.

⁹⁷ SILVERA, R. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. 2016, p. 88 (Quadro 1) e p. 89.

⁹⁸ Informação disponível em https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/egalite-femmes-hommes_0518.pdf. Acesso em 7 nov. 2018.

4. TRABALHO FEMININO NO BRASIL E DESIGUALDADE SALARIAL

“Com o pensamento em todas aquelas mulheres que trabalhavam ano após ano, lutando para juntar suas mil libras, e no tanto que precisariam fazer para juntar trinta mil libras, irrompemos em escárnio ante a pobreza repreensível do nosso sexo.”

(Virginia Woolf)

Amparada pela Constituição Federal de 1988 e pelas normas internacionais de direitos humanos, a Consolidação das Leis do Trabalho traz a não discriminação do trabalho das mulheres em seu artigo 5º: “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.⁹⁹ É por meio do salário que os/as trabalhadores/as têm seu labor valorizado, pois é com ele que adquirem condições econômicas capazes de garantir existência e vida dignas, para si e sua família, o que leva à efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.¹⁰⁰ As mulheres, então, para que possam ter pleno acesso ao princípio da dignidade da pessoa humana, devem estar em condições de igualdade com os homens, principalmente no tocante ao salário, que deve ser igual para todos e todas que desempenham trabalhos iguais.

O que se verifica no cenário do trabalho feminino no Brasil, entretanto, é a precarização do trabalho das mulheres. De maneira semelhante ao que ocorre no contexto fático da França, as trabalhadoras brasileiras, por muitos anos, concentraram-se – e ainda se concentram, mas em menor número do que nas décadas passadas – em trabalhos informais, trabalhos de tempo parcial e, ainda, em profissões que não são valorizadas da mesma forma que as profissões ocupadas majoritariamente por homens.¹⁰¹ Percebe-se, também, a dupla jornada de trabalho das

⁹⁹ DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 2017, p. 907.

¹⁰⁰ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. 2009. 275 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais.

¹⁰¹ LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 93-109.

mulheres, em que uma jornada é de trabalho doméstico não remunerado, bem como o teto de vidro encarado por elas nas carreiras que exigem maior grau de escolaridade – que as mulheres possuem em maior número que os homens –, em que encontram dificuldades para ascensão e ocupação de cargos de direção.¹⁰² Isso leva à percepção de salários com menor valor para as mulheres brasileiras, em relação ao valor do salário dos homens brasileiros.

Apesar desse cenário, não há que se desanimar. A luta e perseverança das mulheres trabalhadoras brasileiras resulta em conquistas importantes para a consecução da tão almejada igualdade material. As mulheres brasileiras também conseguiram ocupar espaços que eram ocupados somente por homens em outras épocas, possuem mais qualificação e passam mais tempo estudando – conquistam os títulos de mestres e doutoras em maior número que os homens desde 1998 e 2004, respectivamente – além de saírem do setor informal para o formal e laborarem em grande número no serviço público, que é obrigado a seguir o princípio da isonomia e em regra paga salários iguais para cargos iguais tanto para homens quanto para mulheres. Essas situações serão estudadas mais a fundo neste capítulo, permitindo assim a comparação com o cenário da França, bem como, à guisa de conclusão, a avaliação do contexto atual brasileiro – se está em conformidade com os princípios, direitos e garantias constitucionais e com as regras de direitos humanos internacionais.

4.1. Cenário do trabalho da mulher no Brasil

As mulheres brasileiras, em números gerais apontados nas pesquisas, ocupam profissões considerada “femininas”, postos em trabalhos terceirizados, trabalhos parciais e até mesmo no setor informal, em maior número do que os homens,¹⁰³ por atribuírem-se culturalmente determinadas atividades exclusivamente às mulheres, como os trabalhos de cuidado, domésticos, da saúde, serviços pessoais.¹⁰⁴ Além disso, muitas mulheres desempenham uma

¹⁰² ABRAMO, Laís; VALENZUELA, María Elena. *Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 113-124. Ver também ABREU, Alice Rangel de Paiva; OLIVEIRA, Maria Coleta F. A. de; MARCONDES, Gláucia dos Santos. *Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 149-160.

¹⁰³ ABREU, A. R. de P.; OLIVEIRA, M. C. F. A. de; MARCONDES, G. dos S. *Ibidem*, 2016, p. 153.

¹⁰⁴ GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. de. *Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil*. 2016, p. 75.

dupla jornada de trabalho, que consiste na jornada fora de casa, com percepção de salário, e dentro de casa, sem remuneração, consistindo no trabalho doméstico não remunerado, fato que contribui para que laborem menos horas assalariadas do que os homens. Todos esses fatores contribuem para que haja discriminação e desigualdade no tocante ao salário entre homens e mulheres.

O conceito patriarcal de divisão sexual do trabalho, em que as mulheres seriam responsáveis pelo trabalho reprodutivo, enquanto os homens seriam responsáveis pelo trabalho produtivo, levou por muitos anos à invisibilização do trabalho feminino. Este, durante anos, resumia-se ao trabalho doméstico não remunerado e ao cuidado dos/as filhos/as, ambos trabalhos de cuidado, enquanto o do homem era o único assalariado e contabilizado como trabalho de fato.¹⁰⁵ Até os dias atuais, o IBGE considera o trabalho doméstico não remunerado, que é exercido quase em sua totalidade por mulheres, como inatividade econômica; ou seja, não o considera como uma ocupação, e as mulheres que passam horas diárias desempenhando essa atividade são consideradas desocupadas – mesmo que se dediquem exclusivamente a isso. Dessa maneira, corrobora-se com a invisibilização das horas dispendidas pelas mulheres em um labor tão importante quanto o trabalho produtivo assalariado.¹⁰⁶

Após a entrada da mulher no mercado de trabalho remunerado, esse conceito de divisão sexual do trabalho não é mais a regra para as mulheres, que participam ativamente do trabalho produtivo e não têm seu trabalho considerado como mero auxílio ao sustento da casa. Na verdade, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, os lares chefiados por mulheres vêm crescendo desde 2012, passando de 23,26 milhões para 30,5 milhões em 2017.¹⁰⁷ No Brasil, o processo de engajamento da mulher no mercado de trabalho se deu de maneira mais célere do que em outros países, quase quadruplicando em cinquenta anos.¹⁰⁸ Isso resultou em maior participação das mulheres na população economicamente ativa

¹⁰⁵ KERGOAT, D. *O cuidado e a imbricação das relações sociais*. 2016, p. 22-23.

¹⁰⁶ BARRETTO, Fernanda Miranda e Silva Mattos. *Relação entre a precarização do trabalho e gênero no contexto da reestruturação produtiva*. 2016. 65 f. Monografia em Direito. Universidade de Brasília, 2016, p. 16.

¹⁰⁷ Informação disponível em <<https://oglobo.globo.com/economia/cai-pelo-segundo-ano-consecutivo-numero-de-familias-chefiadas-por-homens-mostra-ibge-22625938>>. Acessado em 20 nov. 2018.

¹⁰⁸ A taxa de participação feminina na população economicamente ativa (PEA) no Brasil passou de 0,190 em 1960 para 0,635 em 2010. Na França, essa taxa passou de 0,428 para 0,661 no mesmo período, de maneira menos abrupta. GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. de. *Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil*. 2016, p. 73.

e também na população ocupada, ainda que em grande parte dentro de profissões consideradas femininas, como na área da saúde e de ensino, por exemplo.¹⁰⁹

Em termos gerais, as áreas de administração pública, serviços, comércio,¹¹⁰ assim como saúde, trabalho doméstico, limpeza, alimentação e cuidado¹¹¹ são as que possuem maior número de mulheres, em relação ao número de homens, no setor formal. São as profissões consideradas “femininas”,¹¹² que possuem condições de trabalho mais precárias que as outras, a exemplo do trabalho doméstico sem carteira assinada, com uma proporção de 94,4% de mulheres ocupantes desse serviço em 2012, contra 5,6% de homens.¹¹³ Na administração pública, há maior número de mulheres porque elas não são contratadas discricionariamente pelo empregador, mas sim admitidas por meio de concurso público, realizando provas que testam seus conhecimentos. Devido ao maior grau de escolaridade das mulheres e ao método democrático, imparcial e antidiscriminatório de admissão por concurso, as mulheres ocupam em peso esses cargos (60,9%, em 2012), que pagam o mesmo salário a elas do que aos homens, em obediência ao princípio da isonomia.¹¹⁴

Abaixo, um gráfico que ilustra em porcentagem a participação de mulheres e de homens em determinadas áreas de trabalho, no ano de 2012, evidenciando a concentração das mulheres em certos setores e, ao mesmo tempo, sua ausência maciça em outros, marcados pela predominância masculina. Logo em seguida, uma tabela com os números que representam o percentual da participação das mulheres nas diferentes áreas do mercado de trabalho brasileiro, em 2001 e 2012. Ambos estão em sintonia, comprovando os fatos expostos de que há uma maior concentração das mulheres em profissões mais precárias e também na administração pública:

¹⁰⁹ GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. de. *Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil*. 2016, p. 75.

¹¹⁰ LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. F. da. *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. 2016, p. 97.

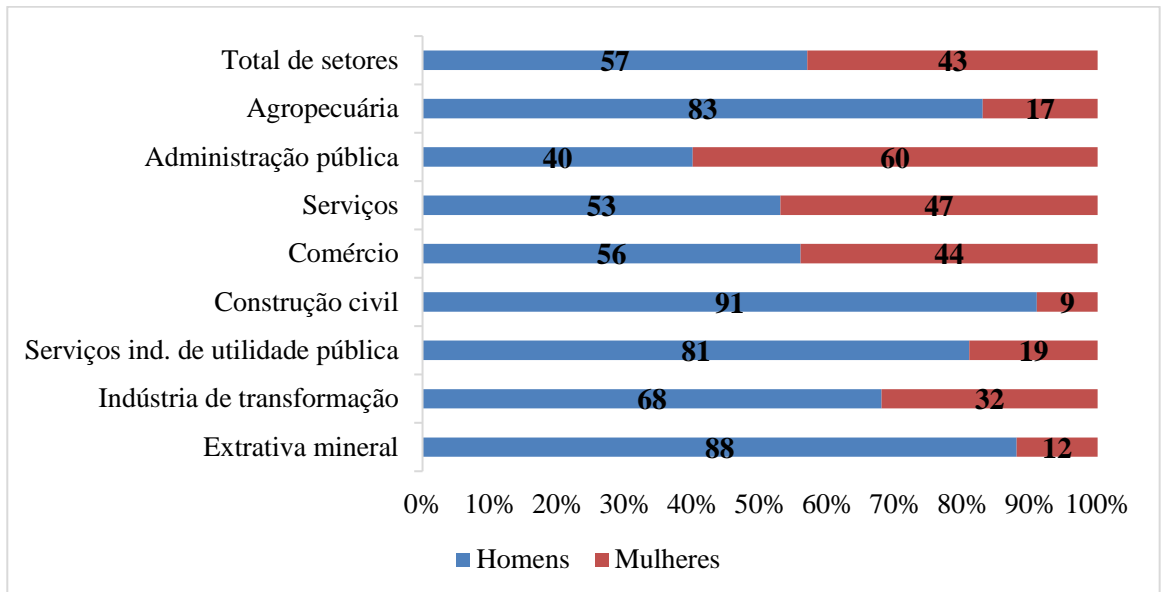
¹¹¹ ABREU, A. R. de P.; OLIVEIRA, M. C. F. A. de; MARCONDES, G. dos S. *Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil*. 2016, p. 152-153.

¹¹² GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. de. *Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil*. 2016, p. 75.

¹¹³ ABREU, A. R. de P.; OLIVEIRA, M. C. F. A. de; MARCONDES, G. dos S. Op. cit., 2016, p. 153.

¹¹⁴ Id. Ibid. Ver também LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. F. da. Op. cit., 2016, p. 97-98.

GRÁFICO 1. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SETOR E SEXO (BRASIL, 2012)



Fonte: Rais/MTE. Adaptado de *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil*, 2016, p. 97

TABELA 1. PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS DIFERENTES RAMOS DE ATIVIDADE (BRASIL, 2002 E 2012)

| Atividade econômica | 2002 | | 2012 | |
|---|---------------------------------------|--------------|---------------------------------------|--------------|
| | Total de ambos os sexos (mil pessoas) | Mulheres (%) | Total de ambos os sexos (mil pessoas) | Mulheres (%) |
| Agrícola | 16.315 | 33,1 | 13.782 | 29,1 |
| Indústria | 11.222 | 35,5 | 13.214 | 36,1 |
| Indústria de transformação | 10.653 | 36,7 | 12.493 | 37,4 |
| Construção | 5.611 | 2,6 | 8.244 | 2,9 |
| Comércio e reparação | 13.536 | 37,0 | 16.836 | 41,6 |
| Alojamento e alimentação | 2.927 | 48,8 | 4.523 | 56,2 |
| Transporte, armazenagem e comunicação | 3.683 | 10,9 | 5.266 | 12,8 |
| Administração pública | 3.870 | 35,3 | 5.179 | 41,4 |
| Educação, saúde e serviços sociais | 7.052 | 77,7 | 9.105 | 77,0 |
| Serviços domésticos | 6.106 | 92,9 | 6.419 | 92,3 |
| Outros serviços coletivos, sociais e pessoais | 3.142 | 57,4 | 3.761 | 64,2 |

| | | | | |
|--|--------|------|---------|------|
| Outras atividades | 5.231 | 36,0 | 8.312 | 40,7 |
| Atividades mal definidas ou não declaradas | 201 | 11,4 | 71 | 15,5 |
| Total | 89.549 | 40,8 | 107.205 | 41,8 |

Fonte: IBGE/PNAD (2002; 2012). Retirado de *Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil*, 2016, p. 152.

No setor informal, é maior a presença de mulheres do que de homens, totalizando a proporção de 47,1% de homens e 52,9% de mulheres em 2013.¹¹⁵ Em períodos de crise econômica no Brasil, a mão-de-obra feminina apresenta maior crescimento do que a masculina, porque nesses contextos há menos oportunidades de empregos formais e aumento de trabalhos informais. A mão-de-obra masculina, por outro lado, apresenta maior crescimento em épocas de crescimento econômico e aumento de empregos formais. Quando mulheres ingressam no setor informal, não têm direito a carteira assinada e salário-maternidade, por exemplo, fatos que tornam seus trabalhos bem mais precários.¹¹⁶ A tendência até 2016 era de diminuição do setor informal, mas a taxa voltou a crescer em 2017 – passou de 11,3 milhões de pessoas em 2012, para 10,3 milhões em 2016 e 10,9 milhões em 2017.¹¹⁷

Dentro do setor formal, a concentração de mulheres em profissões “femininas” é um dos indicadores de discriminação e desigualdade utilizados pela OIT na Convenção nº 111,¹¹⁸ e sua problemática gira em torno do fato de não serem esses trabalhos valorados da mesma forma que os trabalhos “masculinos”, o que viola a proteção constitucional, legal e internacional da máxima “salários iguais para trabalhos de igual valor”.¹¹⁹ No início da emancipação feminina e saída do lar para adentrar no mercado de trabalho e competir com os homens, a tomada desses espaços em troca da percepção de salário foi importante para as mulheres; agora, no entanto,

¹¹⁵ LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. F. da. *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. 2016, p. 95-96.

¹¹⁶ ABRAMO, L.; VALENZUELA, M. E. *Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual*. 2016, p. 115.

¹¹⁷ Informação disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17508-informalidade-aumenta-e-continua-a-reduzir-o-desemprego>>. Acesso em 21 nov. 2018.

¹¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at work: Trends 2016*. Organização Internacional do Trabalho, 2016. 8 mar. 2016.

¹¹⁹ O código de trabalho francês, como ressalta Silvera, traz um dispositivo que busca equiparar o trabalho “feminino” ao trabalho “masculino”, mas isso não chega a acontecer na prática, havendo lá também a desvalorização dos trabalhos desempenhados majoritariamente por mulheres. SILVERA, R. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. 2016, p. 90.

endossa o cenário de dominação feminina que tanto se busca erradicar.¹²⁰ É de imensa relevância destacar que mulheres não ocupam as posições precárias porque elas querem, mas sim por se verem obrigadas a carregar a carga da jornada de trabalho doméstico não remunerado quando retornam do trabalho para suas casas, o que as impede de se dedicar mais ao labor.¹²¹ Abaixo, tabela com as 20 profissões mais ocupadas por mulheres no Brasil em 2016:

TABELA 2. RELAÇÃO DAS 20 PRINCIPAIS ATIVIDADES DAS MULHERES OCUPADAS (BRASIL, 4º TRIMESTRE DE 2016)

| Atividade | Em 1.000 pessoas | Em % |
|--|------------------|------|
| Serviços domésticos | 5.719 | 14,7 |
| Pré-escola e ensino fundamental | 2.642 | 6,8 |
| Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas | 1.815 | 4,7 |
| Comércio de artigos do vestuário, complementos, calçados e artigos de viagem | 1.557 | 4,0 |
| Cabeleireiros e outras atividades de tratamento de beleza | 1.509 | 3,9 |
| Atividades de atendimento hospitalar | 1.358 | 3,5 |
| Comércio de produtos alimentícios, bebidas e fumo | 1.238 | 3,2 |
| Atividades de atenção ambulatorial executadas por médicos e odontólogos | 1.236 | 3,2 |
| Administração pública e regulação da política econômica e social – Municipal | 1.119 | 2,9 |
| Comércio de produtos farmacêuticos, médicos, ortopédicos, odontológicos e de cosméticos e perfumaria | 973 | 2,5 |
| Confecção de artigos do vestuário e acessórios, exceto sob medida | 949 | 2,4 |
| Supermercado e hipermercado | 896 | 2,3 |
| Atividades jurídicas, de contabilidade e de auditoria | 881 | 2,3 |

continua ➤

| Atividade | Em 1.000 pessoas | Em % |
|--|------------------|--------------|
| Ensino médio | 853 | 2,2 |
| Comércio ambulante e feiras | 662 | 1,7 |
| Creche | 424 | 1,1 |
| Comércio de produtos novos não especificados | 423 | 1,1 |
| Serviços financeiros | 420 | 1,1 |
| Serviços de <i>catering</i> , bufê e outros serviços de comida preparada | 420 | 1,1 |
| Educação superior | 379 | 1,0 |
| Total (20 atividades mais frequentes) | 25.474 | 65,6 |
| Total (todas as atividades) | 38.851 | 100,0 |

Fonte: IBGE. Pnad Contínua
Elaboração: DIEESE

¹²⁰ FALQUET, J. *Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: liberação ou novas formas de apropriação?* 2016, p. 38.

¹²¹ FALQUET, J. *Ibidem*, 2016, p. 40.

Fonte: IBGE/PNAD-C. DIEESE. *Anuário do sistema público de emprego, trabalho e renda 2016: Mercado de trabalho: livro 1.*

Isso se deve à dupla jornada de trabalho feminina, na qual as mulheres laboram remuneradamente fora de casa e também de maneira não remunerada dentro de casa, desempenhando todo ou quase todo o serviço doméstico. Tal prática impede que as mulheres utilizem mais horas de suas semanas para laborar de maneira remunerada e se desenvolvam mais em suas carreiras, quando comparadas aos homens, que possuem essas liberdades. No Brasil, em 2016, as mulheres trabalhavam uma média total de mais de 54 horas por semana, somando suas duas jornadas, enquanto a média de trabalho dos homens no mesmo ano era de 51,5 horas totais.¹²² As mulheres brancas brasileiras gastavam 20,9 horas semanais com trabalhos domésticos, enquanto as mulheres negras brasileiras gastavam 2,1 horas semanais a mais que as primeiras, totalizando 23 horas semanais. Dessa forma, apesar de as mulheres dispenderem menos horas no trabalho remunerado, a carga total de trabalho feminino supera a dos homens.¹²³

No gráfico abaixo, com dados mais recentes de 2017, *a priori* depreende-se que os homens laboram mais que as mulheres. Entretanto, as mulheres, apesar de trabalharem 4,8 horas a menos no mercado de trabalho do que os homens, trabalham 7,8 horas a mais que eles em casa, de forma não remunerada.¹²⁴ Assim, somando-se essas 7,8 horas a mais de dupla jornada às 49h de horas habitualmente trabalhadas no mercado de trabalho pelas mulheres, tem-se uma carga horária total de 56,8 horas totais semanais trabalhadas pelas mulheres, que supera o montante masculino. No gráfico seguinte, constam os dados do ano de 2016 de média de horas dedicadas às atividades de cuidados e também a média de horas trabalhadas no mercado de trabalho somadas com as horas de atividades de cuidados e tarefas domésticas, por homens, por mulheres e a média total. Nesses, fica evidente a maior carga horária de trabalho feminina resultante da dupla jornada.

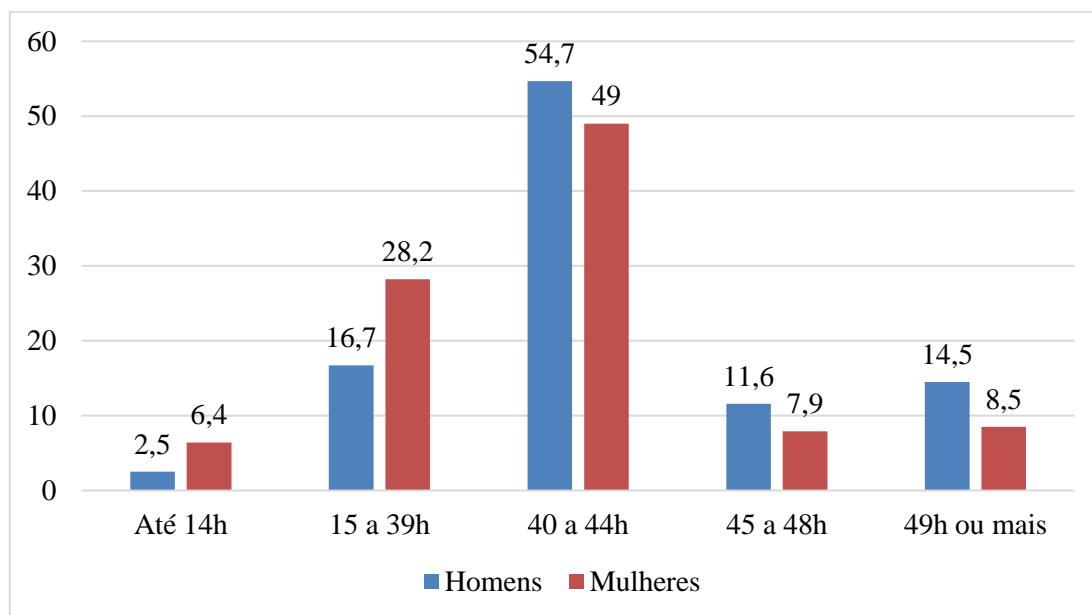
¹²² Informação disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18568-tarefas-domesticas-impoem-carga-de-trabalho-maior-para-mulheres>>.

Acessado em 21 nov. 2018.

¹²³ ABRAMO, L.; VALENZUELA, M. E. *Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual*. 2016, p. 118.

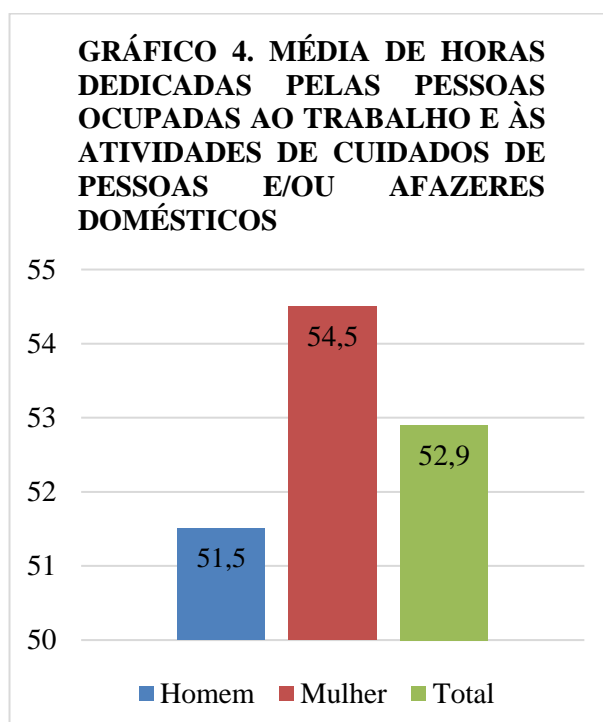
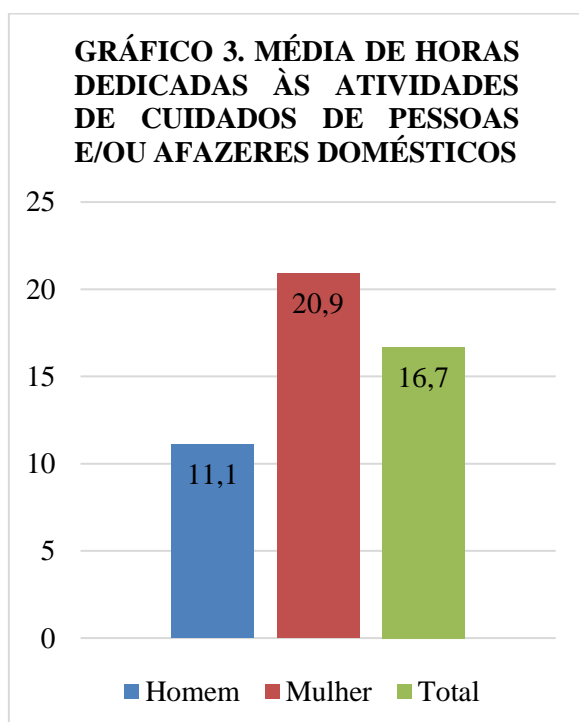
¹²⁴ Informação disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20911-pnad-continua-2017-realizacao-de-afazeres-domesticos-e-cuidados-de-pessoas-cresce-entre-os-homens-mas-mulheres-ainda-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo>. Acessado em 25 nov. 2018.

GRÁFICO 2. HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS NO MERCADO DE TRABALHO, POR SEXO (BRASIL, 4º TRIMESTRE DE 2017)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas (DPE)/PNAD-C.

GRÁFICOS 3 E 4. (BRASIL, 2016)



Fonte: IBGE/PNAD-C

Novamente, frisa-se que a decisão de trabalhar menos horas no mercado de trabalho remunerado não é meramente volitiva por parte das mulheres. Uma vez que os homens não se

sentem responsáveis pelo trabalho doméstico,¹²⁵ a obrigação recai toda sobre as costas das mulheres, que assumem essa tarefa além de seu trabalho remunerado. É humanamente impossível que uma mulher consiga trabalhar o mesmo número de horas que o homem no trabalho remunerado, enquanto desempenha todas as atividades domésticas por ele negligenciadas, que abrangem o cuidado com filhos/as. A mulher se vê obrigada, então, a encontrar um emprego que se adapte com a rotina familiar, caindo nas ocupações acima descritas, ainda que tenha vontade de trabalhar mais horas. É imprescindível o remanejamento de atividades domésticas e familiares para que se possa alcançar a igualdade salarial plena, o que inclui a mixidade nas ocupações e a igualdade de carga horária de trabalho – remunerado e não remunerado –, uma vez que as mulheres também laboram fora de casa.¹²⁶

Já o trabalho doméstico remunerado no Brasil é exercido no percentual de 92,6% por mulheres, sendo que 61% dessas mulheres são negras.¹²⁷ Enquanto o trabalho doméstico diminuiu em números, aumentou o percentual de mulheres negras dentro dele. Isso se deve à construção do trabalho doméstico no Brasil, que surgiu com a escravidão, em relações racistas de dominação e exploração.¹²⁸ No trabalho remunerado atual, ainda permanece a discriminação e desvalorização tanto do trabalho quanto da trabalhadora que o desempenha. Como consequência disso, as trabalhadoras domésticas sofrem com jornadas de trabalho excessivas e abusivas e chegam à exaustão. Aquelas que moram nas casas em que trabalham sofrem com

¹²⁵ Apesar de existir um pequeno crescimento da participação do homem nas tarefas domésticas, as mulheres brasileiras dispõem o dobro do tempo que os homens desempenhando essas atividades de maneira não remunerada. No Brasil, a mulher que trabalha fora de casa gasta mais tempo com tarefas domésticas do que o homem desempregado – os homens gastam 11,1 horas semanais nisso, contra as 20,9 horas semanais das mulheres. Informação disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18566-pnad-continua-2016-90-6-das-mulheres-e-74-1-dos-homens-realizaram-afazeres-domesticos-ou-cuidados-de-pessoas>>. Ver também em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18568-tarefas-domesticas-impoem-carga-de-trabalho-maior-para-mulheres>>. Acesso em 20 nov. 2018.

¹²⁶ Ressalte-se que políticas públicas que visem ao maior acesso a creches e outros serviços de assistência a crianças colaboram com a diminuição da dupla jornada de mulheres e com a maior inserção delas no mercado de trabalho, principalmente para famílias de menor renda que não conseguem colocar suas crianças em serviços privados e deixam essa responsabilidade com a mulher. Autorizar a educação doméstica apenas agrava esse cenário. ABRAMO, L.; VALENZUELA, M. E. *Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual*. 2016, p. 115-116.

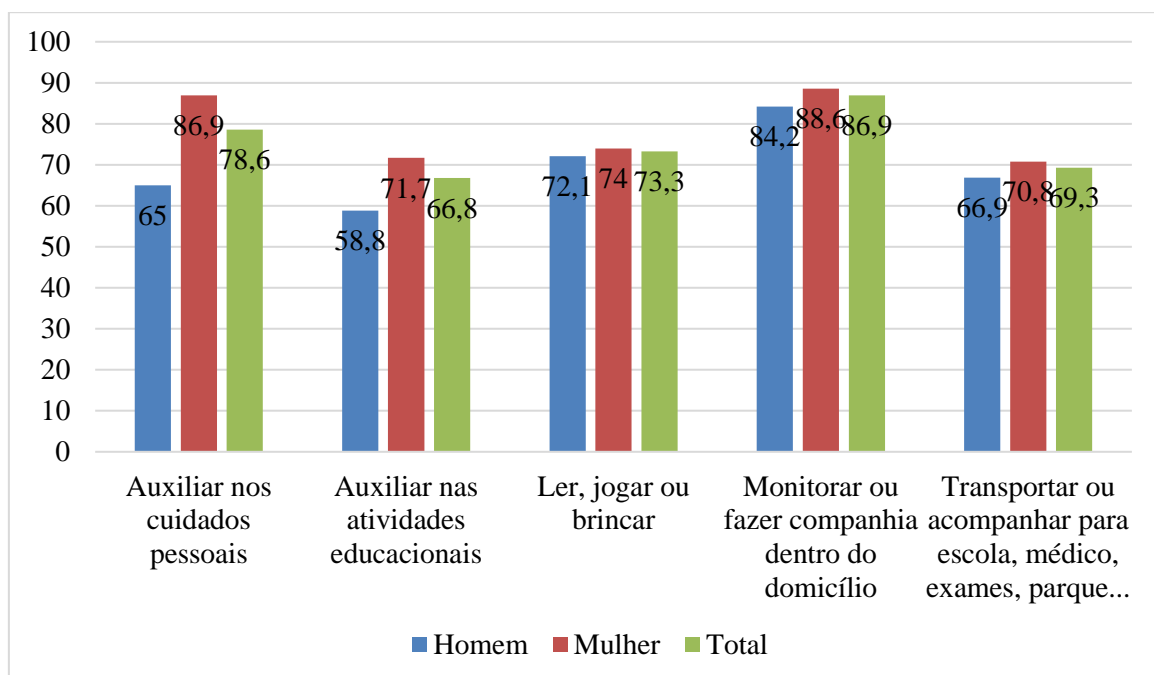
¹²⁷ ÁVILA, Maria Betânia. *O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 137.

¹²⁸ ÁVILA, M. B. *Ibidem*, 2016, p. 138.

privações e trabalhos excessivos, para além da duração de suas jornadas; as que não moram nas casas onde trabalham sofrem com a dupla jornada de trabalho doméstico.¹²⁹

Além do trabalho doméstico, as atividades da área do cuidado também são desempenhadas principalmente por mulheres, como trabalho remunerado ou não. Elas abrangem o cuidado de idosos, de crianças, de pessoas dependentes, o auxílio educacional de crianças e profissões de estética. No cuidado não remunerado, a carga de desempenho dessa tarefa sempre recaiu mais sobre as mulheres, a exemplo da licença maternidade bem maior que a licença paternidade, o que perpetua a noção tradicional de que a mulher é responsável por cuidar dos/as filhos/as.¹³⁰ No gráfico abaixo, estão os percentuais de pessoas com 14 anos de idade ou mais que desempenharam alguma tarefa de cuidado em 2016 no Brasil, ficando nítida a maior porcentagem de mulheres em todos os tipos de atividades:

GRÁFICO 5. PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DE CUIDADO, POR SEXO (BRASIL, 2016)



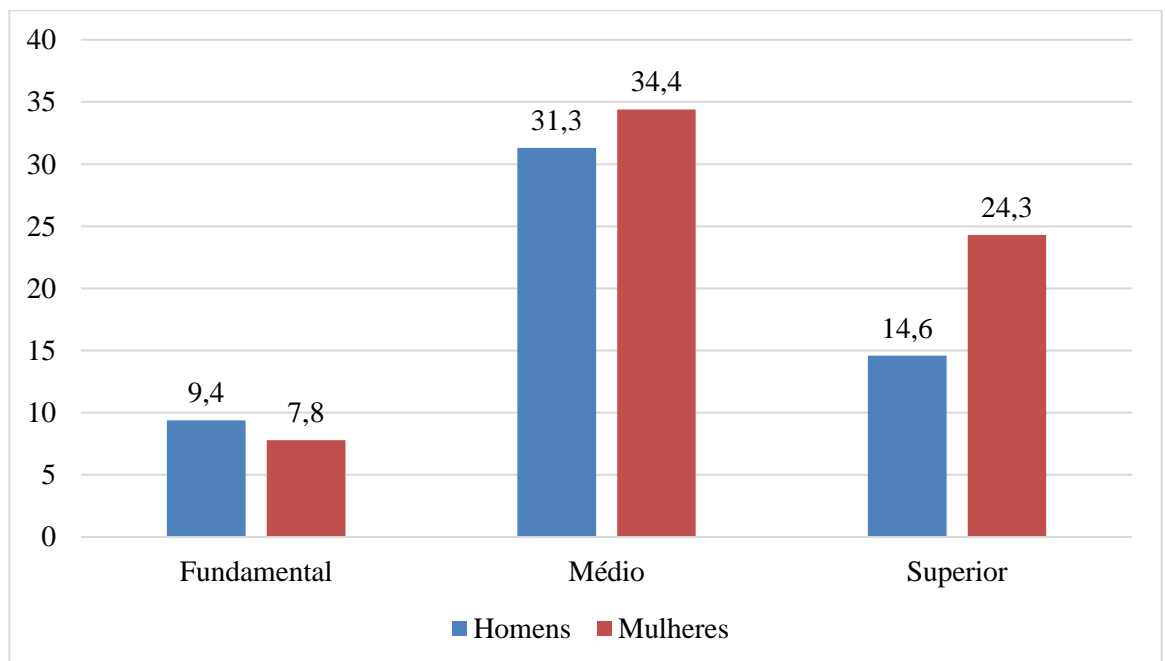
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – 2016

¹²⁹ ÁVILA, M. B. *O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão*. p. 142.

¹³⁰ Abramo e Valenzuela mencionam como ideal a licença parental, que abrange tanto homens quanto mulheres, para substituir a dicotomia licença-maternidade/licença-paternidade, como já é feito no Chile e em Cuba. ABRAMO, L.; VALENZUELA, M. E. *Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual*. 2016, p. 115.

No entanto, as mulheres não se encontram laborando somente nas áreas “femininas”. Pôde-se perceber no Brasil um processo de feminização de áreas de trabalho geralmente masculinas, causada pelos maiores níveis de escolaridade das mulheres. As mulheres representaram 60% do total de estudantes concluintes de cursos universitários em 2013¹³¹ e ultrapassaram os homens em quantidade de obtenção de títulos de mestrado e doutorado em 1998 e 2004, respectivamente, alcançando o percentual de 51% em 2007 no segundo caso.¹³² Conseqüentemente, aumentou a participação das mulheres nas profissões de engenharia, pesquisa científica, tecnologia e informação e no meio empresarial. Entretanto, elas ainda enfrentam dificuldades dentro desses ramos para ascenderem na carreira e ocuparem cargos de direção, que são majoritariamente ocupados por homens; essa dificuldade (teto de vidro) aumenta se a mulher é mãe, devido à cultura de atribuição do cuidado exclusivamente à mulher e mãe.¹³³

GRÁFICO 6. NÍVEL DE INSTRUÇÃO COMPLETO, POR SEXO (BRASIL, 4º TRIMESTRE 2017)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas (DPE)/PNAD-C

¹³¹ Informação disponível em <<http://www.brasil.gov.br/noticias/educacao-e-ciencia/2015/03/mulheres-sao-maioria-no-ingresso-e-na-conclusao-de-cursos-superiores>>. Acesso em 21 nov. 2018.

¹³² ABREU, A. R. de P.; OLIVEIRA, M. C. F. A. de; MARCONDES, G. dos S. *Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil*. 2016, p. 156.

¹³³ ABREU, A. R. de P.; OLIVEIRA, M. C. F. A. de; MARCONDES, G. dos S. *Ibidem*, 2016, p. 154-55.

Conclui-se que o trabalho das mulheres brasileiras, em que se pese tenha avançado muito nas últimas décadas, permanece em situação mais precária do que o trabalho dos homens. Suas atividades principais no mercado de trabalho são associadas à concepção tradicional da divisão sexual do trabalho, segundo a qual mulheres em tese possuem habilidades inatas de cuidado do lar e de pessoas, em oposição às atividades consideradas inatas ao homem, de racionalidade, tomada de decisão e força física, que são mais valorizadas.¹³⁴ Nas profissões que requerem essas últimas habilidades, as mulheres vêm adentrando aos poucos, como nas engenharias, ainda que também de forma segregada – há mais mulheres nas engenharias de produção, civil e química, por exemplo – e com empecilhos de ascensão na carreira decorrentes de discriminação.¹³⁵ Há muito ainda que se lutar para acabar com a desigualdade e alcançar o direito à igualdade material no âmbito trabalhista.

4.2. Efeitos da reforma trabalhista e da lei de terceirização no trabalho feminino

No cenário político brasileiro atual, foram aprovadas em 2017 a lei da terceirização (Lei nº 13.429/2017) e a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que possibilitaram uma flexibilização maior dos direitos trabalhistas e consequente precarização do trabalho, afetando diretamente a mão-de-obra feminina.¹³⁶ Da mesma forma que as mulheres tendem a ocupar em maior proporção as profissões menos valorizadas dos setores formal e informal, elas também são maioria na terceirização, que é uma das formas mais comuns de flexibilização do trabalho atualmente. Trabalhadores/as terceirizados/as tendem a laborar mais horas por dia do que empregados/as contratados/as diretamente pela empresa, recebem salários inferiores e têm uma maior rotatividade, com contratos de pouca duração. Com essa estratégia, empregadores diminuem custos com pessoal e evitam demandas judiciais diretas, prejudicando os/as trabalhadores/as.¹³⁷

¹³⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at work: Trends 2016*. 2016, p. 39.

¹³⁵ LOMBARDI, Maria Rosa; GONZALES, Débora de Fina. *Engenharia e gênero: as mutações do último decênio no Brasil*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 173.

¹³⁶ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho da mulher*. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (Coord.). *A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas*. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 225.

¹³⁷ BARRETTO, F. M. e S. M. *Relação entre a precarização do trabalho e gênero no contexto da reestruturação produtiva*. 2016, p. 35.

As leis de reforma trabalhista e terceirização aprovadas em 2017, em um contexto de neoliberalismo brasileiro, foram elaboradas sob a justificativa de criação de empregos, impulsionamento do mercado e aumento da produtividade e competitividade. Entretanto, promovem na prática a precarização do trabalho de empregados/as, aumentando a informalidade, subcontratação e o sobretrabalho.¹³⁸ Com a escusa de se adaptarem as normas jurídicas à realidade econômica, essas leis promoveram o enfraquecimento da proteção dos/as empregados/as, mesmo que esteja comprovado pela OIT que menores garantias e proteções aos/às obreiros/as diminuem a produtividade.¹³⁹ Ao fragilizar as condições de trabalho, as legislações “modernas” vão contra os direitos fundamentais trabalhistas e, conseqüentemente, à dignidade da pessoa humana desses/as trabalhadores/as.¹⁴⁰

Ademais, com a possibilidade de se terceirizar as atividades fim da empresa, e não mais somente as atividades-meio, surge discriminação entre terceirizados/as e empregados/as com contrato firmado diretamente com a empresa tomadora de serviços. Com a reforma, a equiparação salarial entre empregados/as da empresa e trabalhadores/as terceirizados/as contratados temporariamente para desempenhar o mesmo serviço que os primeiros é mera faculdade da empresa.¹⁴¹ Não obstante existirem diversos dispositivos legais, constitucionais e internacionais que protegem a igualdade salarial para trabalhos iguais, a reforma trabalhista promoveu essa alteração legislativa que vai manifestamente de encontro aos direitos fundamentais dos trabalhadores e mais ainda das trabalhadoras.

As trabalhadoras terceirizadas são duplamente afetadas, tanto em relação ao salário quanto à carga horária da jornada. Essas mulheres recebem menos que trabalhadoras não terceirizadas e, ainda, recebem menos no geral que os trabalhadores homens, sejam eles terceirizados, sejam contratados diretamente.¹⁴² Ao ficarem submetidas a maiores jornadas de trabalho, ficam mais sobrecarregadas devido à dupla jornada, pois têm menos tempo disponível para descanso, uma vez que não encontram soluções para diminuir o tempo de jornada de trabalho doméstico e agora se veem obrigadas a utilizar mais tempo na jornada de trabalho

¹³⁸ TEIXEIRA, Érica Fernandes; MORAIS, Gabriela Romeiro Tito de. A quem interessa a reforma trabalhista? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 22, n. 1, 2018, p. 35.

¹³⁹ TEIXEIRA, É. F.; MORAIS, G. R. T. Ibidem, 2018 p. 36.

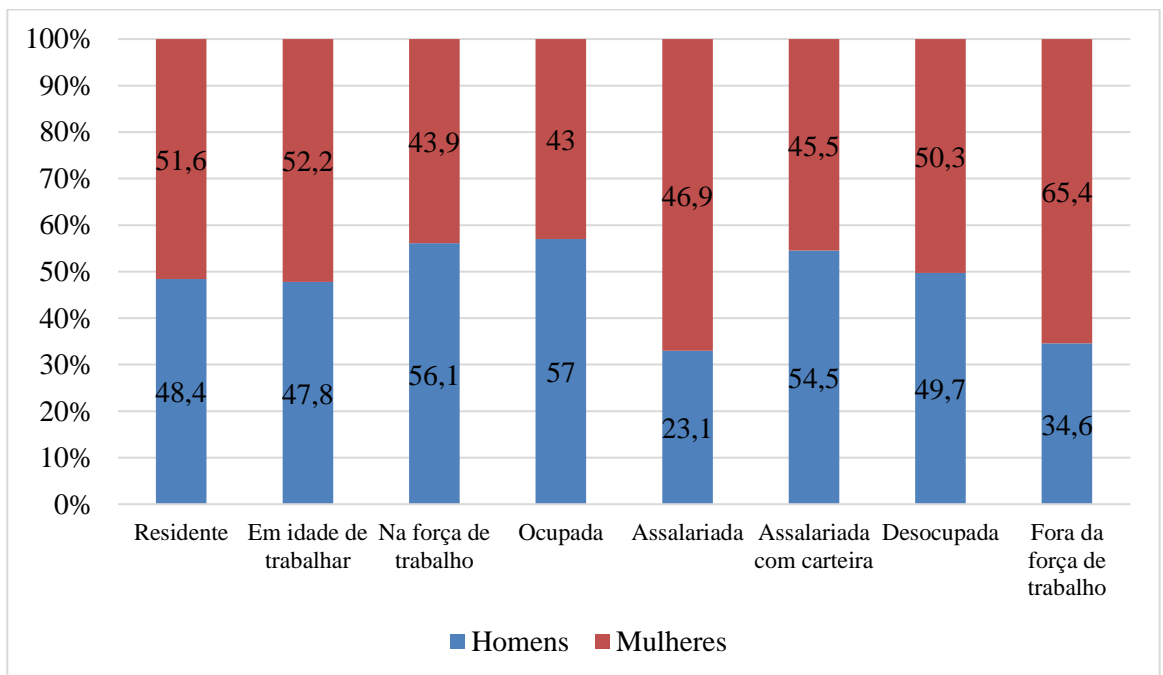
¹⁴⁰ TEIXEIRA, É. F.; MORAIS, G. R. T. de. Ibidem, 2018, p. 38.

¹⁴¹ MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves *et al.* *O direito à isonomia salarial do trabalhador terceirizado como expressão dos direitos fundamentais nas relações de trabalho*. In: DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *A reforma trabalhista no Brasil: reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da UnB*. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018.

¹⁴² BARRETTO, F. M. e S. M. *Relação entre a precarização do trabalho e gênero no contexto da reestruturação produtiva*. 2016, p. 40.

produtivo. As que não conseguem realizar essa conciliação de jornadas e tempo, acabam desempregadas, devido à alta rotatividade do trabalho terceirizado, contribuindo para as estatísticas de maior desemprego entre mulheres do que homens,¹⁴³ conforme ilustrado pelo gráfico abaixo.

GRÁFICO 7. DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO POR SEXO, SEGUNDO CONDIÇÃO DE ATIVIDADE E OCUPAÇÃO, EM % (BRASIL, 4º TRIMESTRE 2016)



Fonte: IBGE/PNAD-C. DIEESE. *Anuário do sistema público de emprego, trabalho e renda 2016: Mercado de trabalho: livro 1.*

A reforma trabalhista não contribuiu para a luta contra a desigualdade e não trouxe maior proteção aos direitos trabalhistas no geral, muito menos das mulheres, inclusive diminuindo-os.¹⁴⁴ As alterações legislativas vão de encontro às garantias fundamentais, que buscam retirar

¹⁴³ “A taxa de desemprego entre as mulheres foi de 15% no primeiro trimestre de 2018, enquanto a dos homens foi de 11,6%. Dados fornecidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).” (Grifos da autora) CANTELLI, P. O. *O trabalho da mulher*. 2018, p. 227. Ver também BARRETTO, F. M. e S. M. *Relação entre a precarização do trabalho e gênero no contexto da reestruturação produtiva*. 2016, p. 40-41. Ainda, GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. de. *Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil*. 2016, p. 77. Por fim, LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. F. da. *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. 2016, p. 94.

¹⁴⁴ Ver em MARTINS, Daniela Serra de Mello *et al.* *A flexibilização dos direitos da mulher quanto à salubridade em seu ambiente de trabalho: uma análise acerca da constitucionalidade das alterações promovidas pela reforma trabalhista*. In: DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *A reforma trabalhista no*

o/a trabalhador/a da situação de vulnerabilidade, de maneira a dar-lhe condições dignas de trabalho e de vida, conseqüentemente.¹⁴⁵ Com a flexibilização e a terceirização da mão-de-obra, não há promoção dos direitos fundamentais trabalhistas, de modo a não colaborar com melhores condições de trabalho e com o fim da desigualdade. Portanto, há a manutenção da precariedade do trabalho da mulher, que se concentra em áreas de menor proteção e menor valorização e lida com uma exaustiva dupla jornada de trabalho e defasagem salarial.

4.3. Desigualdade salarial no Brasil e contraponto com o contexto francês

A desigualdade salarial a qual se trata nesse trabalho corresponde à diferença de salários percebidos entre homens e mulheres, que afeta as trabalhadoras brasileiras e é indicador de discriminação no mercado de trabalho, devendo esta ser combatida e extirpada da sociedade para que se alcancem os ideais do princípio da dignidade da pessoa humana. Para a Organização Internacional do Trabalho, essa desigualdade salarial pode se dar devido a vários fatores combinados, tais quais o tipo de profissão ocupada, quantidade de horas laboradas em trabalhos assalariados e não assalariados, experiência de trabalho e também à subvalorização do trabalho da mulher, devido à discriminação, concentração de mulheres em determinadas profissões, como exposto acima, pouca presença de mulheres em sindicatos e o pensamento desatualizado que se perpetua na sociedade de que mulheres são economicamente dependente de homens.¹⁴⁶

Primeiramente, no setor informal brasileiro, em que as mulheres predominam, o total de salário que elas recebiam, em 2001, era de 64,6% do salário do homem; em 2012, era de 67,4%, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE.¹⁴⁷ A formalização contribui para a diminuição dessa diferença, por garantir mais direitos às trabalhadoras, mas, ainda assim, no setor formal brasileiro em 2001, o salário das mulheres correspondia a 75,4% do salário do homem; em 2012, 78,4%. Esse dado corresponde à média nacional de discrepância salarial da França, em que mulheres recebem 27% a menos que homens; entretanto, na realidade francesa, esse montante corresponde à média de todos os empregos e horas trabalhadas juntas

Brasil: reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da UnB. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018.

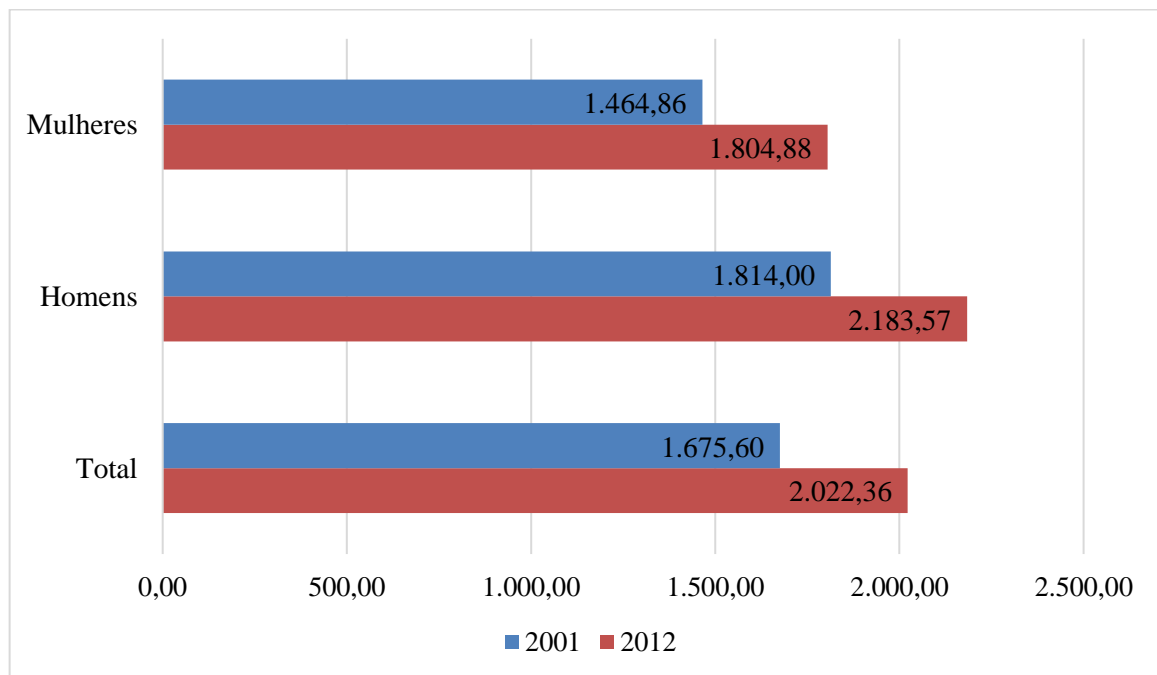
¹⁴⁵ TEIXEIRA, É. F.; MORAIS, G. R. T. de. *A quem interessa a reforma trabalhista?* 2018, p. 38.

¹⁴⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at work: Trends 2016.* 2016, p. 48.

¹⁴⁷ LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. F. da. *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização.* 2016, p. 95.

desde a década de 1990,¹⁴⁸ e não somente dentro do setor formal como no Brasil. Dentro do setor informal, o Brasil possui uma diferença maior ainda que a média nacional francesa, com mulheres percebendo um salário bem menor que o dos homens. Abaixo, gráfico com as remunerações médias do setor formal brasileiro:

GRÁFICO 8. REMUNERAÇÃO MÉDIA NO SETOR FORMAL, POR SEXO, EM R\$ (BRASIL, 2001 E 2012)



Fonte: Rais/MTE. Adaptado de *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. 2016, p. 98.

Mesmo no setor formal, em que há mais garantias dos direitos fundamentais trabalhistas às mulheres, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), aquelas que ocupam profissões que exigem maior nível de escolaridade e as que ocupam profissões com maioria de homens não conseguem ascender a cargos de comando, ocupando posições mais baixas na hierarquia.¹⁴⁹ Na área de tecnologia e informação, as mulheres representam em média 30% da força de trabalho, enquanto nas engenharias, apenas 16%, sendo menor ainda a porcentagem de mulheres que chefiam equipes

¹⁴⁸ SILVERA, R. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. 2016, p. 84

¹⁴⁹ LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. F. da. *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. 2016, p. 95 e p. 101.

majoritariamente masculinas.¹⁵⁰ Até mesmo no setor público, em que há maior presença de mulheres devido à maior capacitação formal delas e isonomia salarial decorrente do princípio constitucional da isonomia, as servidoras públicas ocupam apenas 26% das posições DAS 6, que são os cargos de mais alta ordem dentro dos órgãos públicos e que recebem maiores funções e remunerações.¹⁵¹

Outrossim, na França, a diferença salarial em cargos de gerência ultrapassa o um quarto a menos de média nacional.¹⁵² No país europeu, 39,2% dos cargos de gerência e menos de 10% dos cargos de lideranças de empresas são ocupados por mulheres, devido ao teto de vidro que as impede de ascender com a mesma facilidade que os homens nas carreiras. Ainda assim, a França é o país europeu com maior índice de mulheres gestoras: há 16,1% de pessoas empregadas ocupando cargos de gestão, sendo que 13,6% são mulheres e 18,4% são homens.¹⁵³ Em sentido contrário, segundo pesquisa realizada pela OIT, o Brasil lidera a lista de países com diferença salarial (*gender wage gap*) em cargos de gestão, dentro de profissões dominadas por homens, conforme gráfico a seguir. Em média, as mulheres em profissões mais escolarizadas recebem apenas 59,2% do que um homem recebe.¹⁵⁴

¹⁵⁰ LOMBARDI, M. R.; GONZALES, D. de F. *Engenharia e gênero: as mutações do último decênio no Brasil*. 2016, p. 173.

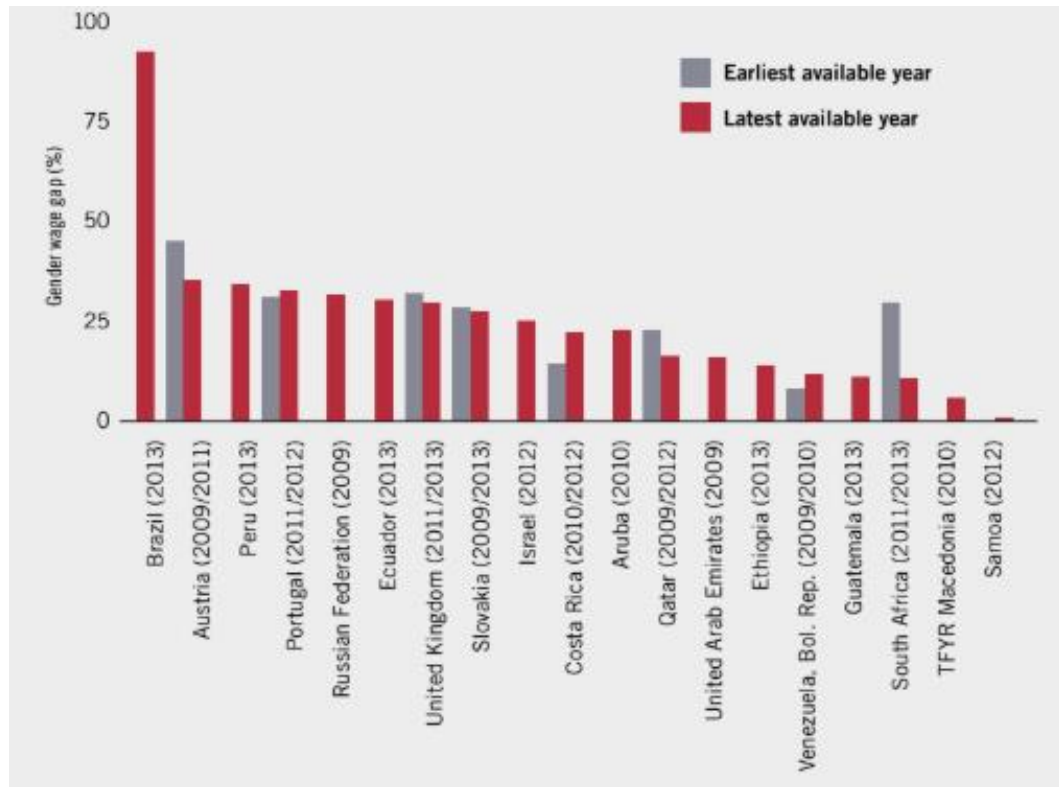
¹⁵¹ ABREU, A. R. de P.; OLIVEIRA, M. C. F. A. de; MARCONDES, G. dos S. *Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil*. 2016, p. 154.

¹⁵² SILVERA, R. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. 2016, p. 84.

¹⁵³ LAPEYRE, Nathalie. *Aviões e mulheres: política de igualdade profissional em uma empresa aeronáutica na França*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 162.

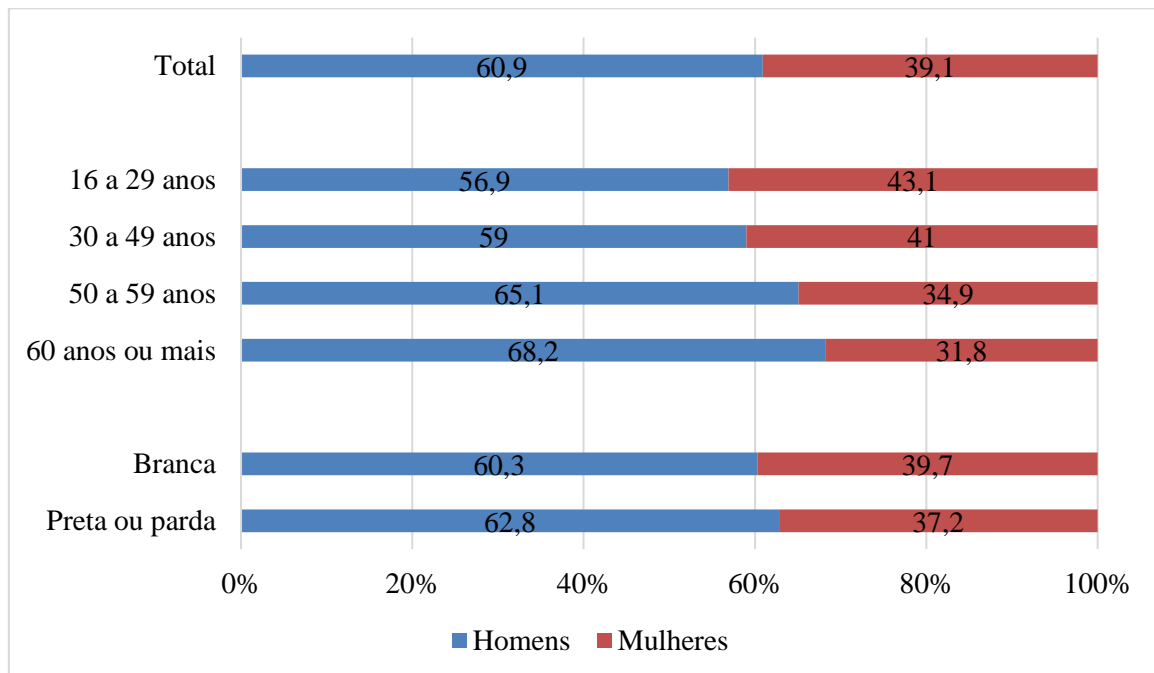
¹⁵⁴ CANTELLI, P. O. *O trabalho da mulher*. 2018, p. 226.

GRÁFICO 9. DIFERENÇA SALARIAL EM CARGOS GERENCIAIS DENTRO DE OCUPAÇÕES DOMINADAS POR HOMENS EM 19 PAÍSES E TERRITÓRIOS



Fonte: Organização Internacional do Trabalho

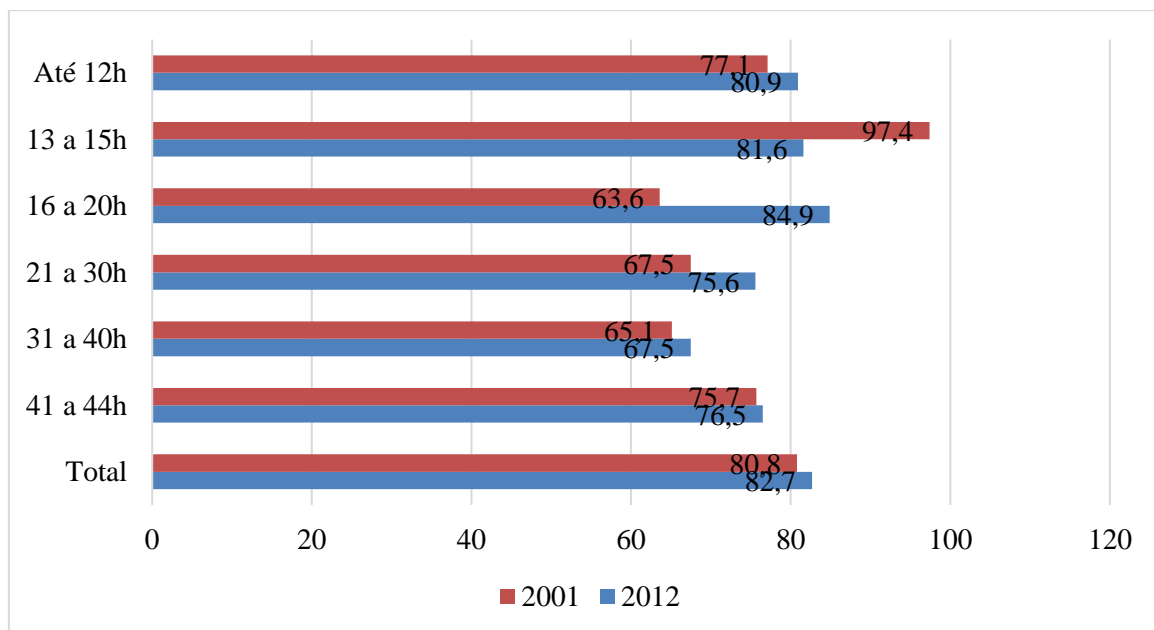
GRÁFICO 10. CARGOS GERENCIAIS, POR SEXO, SEGUNDO OS GRUPOS DE IDADE E COR OU RAÇA, EM % (BRASIL, 2016)



Fonte: IBGE/PNAD-C

Em segundo lugar, cabe destacar a remuneração por hora de homens e mulheres, dado que as mulheres, devido à dupla jornada de trabalho, ocupam empregos parciais que remuneram por hora trabalhada. Na França, onde 80% dos empregos em tempo parcial são ocupados por mulheres e uma em cada três mulheres labora em tempo parcial, o valor da hora trabalhada por uma mulher é 14% menor que a hora trabalhada por um homem, sem considerar-se o tempo total trabalhado. Como consequência de laborarem em tempo parcial, além da diferença pura da hora, as mulheres acumulam uma defasagem salarial referente a tempo total semanal, promoções, bonificações e aposentadorias, em um efeito de bola de neve.¹⁵⁵ No Brasil, as mulheres também ocupam mais empregos parciais, apesar de ter diminuído o número geral desse setor na última década para ambos os sexos. A diferença salarial por hora quase não diminuiu entre 2001 e 2012: as mulheres recebiam por hora trabalhada 86,6% do que os homens em 2001 e depois 87% em 2012.¹⁵⁶ No gráfico abaixo, as proporções por horas contratuais:

GRÁFICO 11. REMUNERAÇÃO FEMININA COMO PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO MASCULINA POR FAIXA DE HORAS CONTRATUAIS (BRASIL, 2001 E 2012)



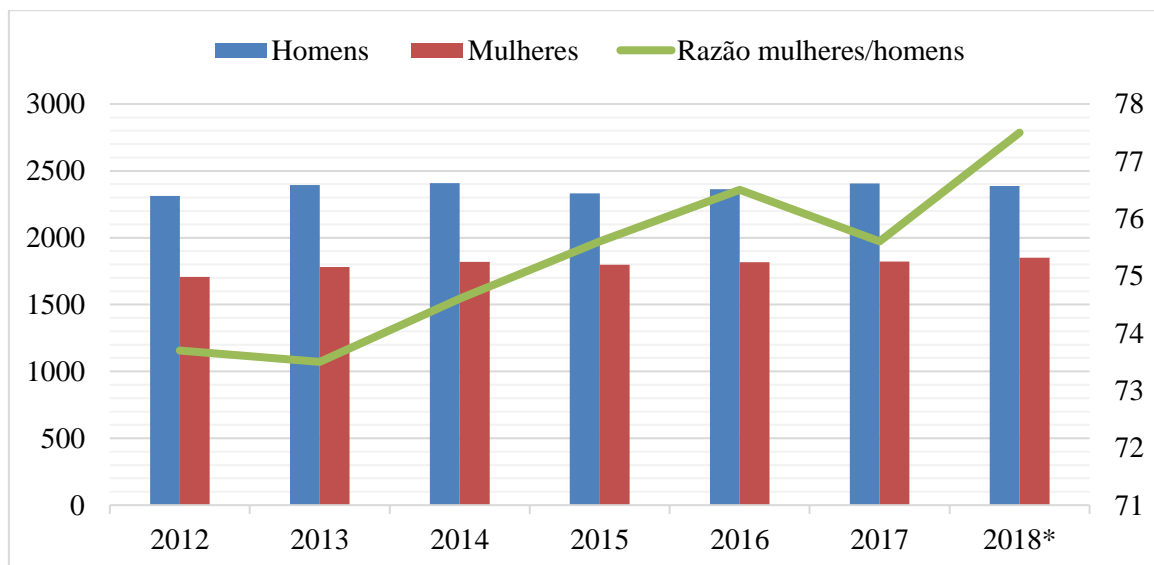
Fonte: Rais/MTE. Adaptado de *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. 2016, p. 99.

¹⁵⁵ SILVERA, R. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. 2016, p. 85. Ver também em COMITÉ INTERMINISTÉRIEL. *Aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dossier de presse – 8 mars 2018*. França, 2018, p. 7. Disponível em <https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2018/03/dp_comite_interministeriel_egalite_-_08.03.2018.pdf>. Acesso em 26 nov. 2018.

¹⁵⁶ LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. F. da. *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. 2016, p. 100.

Como média de salários no setor formal, em pesquisa de 2016, as mulheres recebem R\$ 1.764,00, enquanto os homens, R\$ 2.306,00.¹⁵⁷ Segundo pesquisa mais recente do DIEESE, em 2017, o valor absoluto que as mulheres ocupadas recebem é de R\$ 1.755,00; as mulheres autônomas, R\$ 1.146,00; e as mulheres assalariadas, R\$ 1.925,00. Já o valor médio anual do salário dos homens ocupados em 2017 é de R\$ 2.285,00; dos homens autônomos, R\$ 1.940,00; e dos homens assalariados, R\$ 2.280,00.¹⁵⁸ Até a média mais baixa salarial do homem brasileiro é mais alta que a maior média salarial da mulher brasileira. No setor informal, em pesquisa de 2017, as mulheres brancas recebem em média R\$ 1.125,00; as mulheres negras, R\$ 809,00; e os homens brancos, o dobro destas, R\$ 1.637,00.¹⁵⁹ De acordo com o IBGE, atualmente as mulheres brasileiras recebem em média apenas 77,5% do que um homem brasileiro, ainda que estudem mais, sejam mais qualificadas profissionalmente e trabalhem mais horas por semana do que os homens, somando-se as cargas horárias das duas jornadas.¹⁶⁰

GRÁFICO 12. RENDIMENTO HABITUAL MÉDIO MENSAL DE TODOS OS TRABALHOS E RAZÃO DE RENDIMENTOS, POR SEXO (BRASIL, 2012-2018)



Fonte: IBGE/PNAD-C

* Para o ano de 2018, foram utilizados os dados do 3º trimestre, enquanto nos outros anos foram utilizados os dados do 4º trimestre

¹⁵⁷ CANTELLI, P. O. *O trabalho da mulher*. 2018, p. 226.

¹⁵⁸ Informações disponíveis em <https://www.dieese.org.br/analiseped/mulheresSAO.html>. Tabelas 27 e 28, respectivamente. Acesso em 24 nov. 2018.

¹⁵⁹ CANTELLI, P. O. Op. cit., 2018, p. 226-227.

¹⁶⁰ Informação disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em 24 nov. 2018.

Dessa forma, percebe-se que no Brasil e na França ainda existem diferenças salariais entre homens e mulheres, sendo que no Brasil elas são mais acentuadas. Mesmo com uma forte consciência de classe, histórico de reivindicações sociais e leis protetivas, as mulheres francesas ainda recebem um percentual a menos no salário quando comparado com o salário dos homens, decorrente de discriminação. As mulheres trabalhadoras brasileiras, que não possuem esse histórico reivindicatório e consciência de classe, nem leis tão protetivas assim, percebem um percentual maior ainda de diferença salarial em relação aos homens trabalhadores brasileiros. Há avanços lentos e gradativos de melhoria de condições de trabalho e de remuneração para as mulheres brasileiras, mas elas ainda têm muito o que lutar para conseguirem a tão sonhada igualdade formal e a concretização dos direitos fundamentais sociais e da dignidade da pessoa humana como consequência, por meio de salários iguais para trabalhos iguais, sendo esses últimos trabalhos dignos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

“A igualdade só se poderá restabelecer quando os dois sexos tiverem direitos juridicamente iguais, mas essa libertação exige a entrada de todo o sexo feminino na atividade pública.”

(Simone de Beauvoir)

A Constituição de 1988 traz como fundamento do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana, que deve ser sempre respeitada e garantida para todos e todas. Para que homens e mulheres possam ter assegurado esse princípio em suas vidas, é necessário que sejam respeitados também os direitos fundamentais e a igualdade de direitos, que figura como “princípio fundamental de uma sociedade justa.”¹⁶¹ Visando ao alcance da igualdade material, a Constituição protege o trabalho da mulher contra discriminações que levam à desigualdade, como é o caso da garantia de salários iguais para trabalhos iguais, sem critérios de distinção. A Carta brasileira é um dos, senão o principal, eixo de proteção dos direitos fundamentais,¹⁶² além de ser a norma de maior hierarquia dentro do ordenamento jurídico brasileiro, devendo ser observada obrigatoriamente por decisões judiciais e leis hierarquicamente inferiores.

Outro importante eixo de proteção aos direitos humanos e também à dignidade da pessoa humana são os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, que possuem *status* constitucional quando versam sobre direitos humanos e são aprovados em quórum especial, ou *status* supralegal, quando também tratam de direitos humanos, mas não são aprovados em quórum especial, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal.¹⁶³ Diversos instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos trazem a tutela ao trabalho da mulher e o direito à não discriminação, que está intrinsecamente ligado ao direito à igualdade – a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Convenção Americana de Direitos Humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho e, ainda, a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Todos os diplomas supracitados devem ser

¹⁶¹ CANTELLI, P. O. *O trabalho da mulher*. 2018, p. 228.

¹⁶² DELGADO, G. N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2006, p. 210.

¹⁶³ DELGADO, G. N. *Ibidem*, 2006, p. 236.

observados na sociedade brasileira, de maneira que não se pode legislar internamente no Brasil contrariamente ao que está estipulado nesses tratados.¹⁶⁴

O terceiro eixo de proteção aos direitos fundamentais no Brasil consiste na legislação trabalhista, que se compila na CLT e em suas alterações. Antes da reforma laboral, os direitos fundamentais trabalhistas das mulheres já eram pouco garantidos dentro desse eixo.¹⁶⁵ Como exemplo, tem-se expresso o direito à igualdade salarial no artigo 5º dessa lei, conforme exposto anteriormente nesse trabalho. Na prática, a ausência de dispositivos legais garantidores da igualdade de condições de trabalho e salarial prejudica a fruição plena pelas mulheres de seus direitos fundamentais ao trabalho digno, ao salário digno e à igualdade material. Apesar de estes serem amplamente protegidos e garantidos nos eixos constitucional e internacional, essa ampla proteção não é espelhada na legislação ordinária brasileira.

Como consequência, constata-se a segregação ocupacional das mulheres em trabalhos precários e não valorizados, a dupla jornada exaustiva que elas exercem dentro e fora de casa, a dificuldade de ascensão dentro de suas carreiras e a percepção de salários menores do que os salários dos homens, ainda que passem mais anos estudando do que eles. Todos esses fatores estão presentes na sociedade brasileira. Ao se comparar com a realidade francesa, notou-se que tais indicadores de discriminação também se encontram presentes no mercado de trabalho francês. No país mencionado, as legislações trabalhistas são mais protetivas que a CLT brasileira no que tange à garantia dos direitos fundamentais das trabalhadoras. Isso permitiu uma redução dos níveis de discriminação salarial e maiores avanços relativos à feminização de carreiras tipicamente masculinas e ascensão das mulheres aos postos de comando. Ademais, as autoridades francesas estão preocupadas em mudar esse cenário discriminatório, buscando medidas e ações a serem tomadas para se alcançar a igualdade material para as trabalhadoras.

A preocupação das autoridades em mudar a realidade de precarização e discriminação das mulheres no mercado de trabalho pode figurar como uma das soluções para esse problema, quando somada à participação popular e manifestação social.¹⁶⁶ Esta corresponde à consciência coletiva de classe que se faz presente na sociedade francesa desde as reivindicações pelos direitos fundamentais individuais, com a Revolução Francesa, mas que é minguada no Brasil,

¹⁶⁴ DELGADO, G. N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2006, p. 236.

¹⁶⁵ ALMEIDA, Ana Clara Guimarães Rabêllo de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *O trabalho da mulher à luz da Lei 13.467/2017: o desempoderamento do gênero feminino*. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (Coord.). *A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas*. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 248.

¹⁶⁶ CANTELLI, P. O. *O trabalho da mulher*. 2018, p. 236.

principalmente no contexto político neoliberal.¹⁶⁷ Além disso, em relação às alterações legislativas que diminuem os direitos fundamentais trabalhistas das mulheres, é necessário que se faça na esfera jurídica o controle de convencionalidade desses dispositivos, para que se adequem aos tratados internacionais de direitos humanos ratificados e válidos no Brasil, mas que estão sendo desrespeitados.¹⁶⁸ Cabe também o controle de constitucionalidade, para que a legislação trabalhista se conforme com os dispositivos de proteção à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais constantes na Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho apresenta mecanismos capazes de solucionar a segregação profissional das mulheres no mercado de trabalho, podendo levar à efetivação do direito à igualdade. São eles a educação de meninos e meninas para que se acabe com a discriminação de gênero, o oferecimento de treinamento profissional para que mulheres ingressem em campos de trabalho não estereotipados, a promoção do empreendedorismo feminino e o incentivo à participação de mulheres em postos de liderança e de tomada de decisão.¹⁶⁹ Um dos fatores que leva à desigualdade salarial é justamente a segregação profissional das obreiras, que pode ser combatida por meio de ação conjunta dos movimentos sociais, do poder judiciário e de políticas públicas governamentais.

Além das propostas acima trazidas, para que se possa acabar com a diferença salarial das mulheres na sociedade, é imprescindível que haja uma revolução nos papéis de gênero quanto aos cuidados parentais e às tarefas domésticas. Somente com maior engajamento masculino¹⁷⁰ é que se torna possível a emancipação completa da mulher de sua dupla jornada de trabalho doméstico e trabalho produtivo. Não só no âmbito cultural, as mudanças também devem ser estruturais, mediante incentivo governamental, com a criação de mais creches, ambientes de trabalho que aceitem a presença de filhos/as, licenças parentais para cuidado de filhos/as – não só licença-maternidade, mas também licença-paternidade de mesma duração –, educação e informação que encoraje a divisão de papéis familiares e domésticos, entre outros.¹⁷¹

¹⁶⁷ LORENTZ, Lutiana. *Questões de gênero feminino e os retrocessos da “Reforma Temer” – Lei nº 13.467/2017*. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (Coord.). *A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas*. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 241.

¹⁶⁸ CANTELLI, P. O. *O trabalho da mulher*. 2018, p. 236-237.

¹⁶⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at work: Trends 2016*. 2016, p. 42-47.

¹⁷⁰ Aqui se refere a relações heterossexuais, em que as mulheres assumem quase toda ou toda a carga de trabalho doméstico e de cuidado dos filhos, enquanto seus maridos/companheiros negligenciam esse papel, conforme exposto nos capítulos anteriores.

¹⁷¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Op. cit., 2016, p. 78.

Assim, faz-se necessária ainda muita luta por parte das mulheres e da sociedade como um todo, bem como dos poderes públicos, para que se possa acabar com a desigualdade salarial e finalmente se efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana, através dos direitos fundamentais ao trabalho digno e ao salário digno, bem como à igualdade. Apenas dessa forma é que estará sendo cumprido o pacto constitucional firmado em 1988, de garantia plena a esses direitos a todos e todas, sem distinção e discriminação. O que não se pode permitir é a ocorrência de retrocesso por meio de alterações legislativas que visem à diminuição dos direitos fundamentais trabalhistas já conquistados até agora pelas mulheres brasileiras. À exemplo da França, é necessário buscar medidas para acabar com a desigualdade salarial e discriminação de mulheres no mercado de trabalho, alcançar a igualdade plena e jamais permitir o retrocesso.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, María Elena. *Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 113-124.

ABREU, Alice Rangel de Paiva; OLIVEIRA, Maria Coleta F. A. de; MARCONDES, Glaucia dos Santos. *Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 149-160.

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Sejamos todos feministas*. Tradução de Christina Baum. Companhia das Letras, Kindle, 2014.

ALMEIDA, Ana Clara Guimarães Rabêllo de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *O trabalho da mulher à luz da Lei 13.467/2017: o desempoderamento do gênero feminino*. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (Coord.). *A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas*. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 247-254.

ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei n. 13.467/17, de 13 de julho de 2017 sobre a Reforma Trabalhista. *Revista LTr.*, São Paulo, vol. 81, n 08, p. 909-914, ago. 2017.

ÁVILA, Maria Betânia. *O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 137-146.

BARRETTO, Fernanda Miranda e Silva Mattos. *Relação entre a precarização do trabalho e gênero no contexto da reestruturação produtiva*. 2016. 65 f. Monografia em Direito. Universidade de Brasília, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. Diferentes, mas iguais: o reconhecimento jurídico das relações homoafetivas no Brasil. *Revista Brasileira de Direito Constitucional (RBDC)*, n. 17, p. 105-138, jan./jun. 2011.

BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Tradução de Sérgio Milliet. 3ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BRASIL. *Anuário do sistema público de emprego, trabalho e renda 2016: Mercado de trabalho: livro 1*. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 26 nov. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 26 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 26 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 31 de março de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em 26 nov. 2018.

CÁCERES, Lays. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões a partir do processo interpretativo referente ao artigo 384 da CLT*. 2015. 59 f. Monografia em Direito. Universidade de Brasília, 2015.

CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho da mulher*. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (Coord.). *A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas*. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 223-238.

CARBONELLI, Matteo. *A proteção internacional dos direitos fundamentais no trabalho*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.) *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 25-37.

COMITÉ INTERMINISTÉRIEL. *Aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dossier de presse – 8 mars 2018*. França, 2018. Disponível em https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2018/03/dp_comite_interministeriel_egalite_-_08.03.2018.pdf. Acesso em 26 nov. 2018.

CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos. San José, Costa Rica. 22 nov. 1969. Disponível em https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em 29 out. 2018.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acesso em 29 out. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista. São Paulo: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 83, n. 3, jul./set., 2017, p. 193-211.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

EDELMAN, Bernard. *A legalização da classe operária*. São Paulo: Boitempo, 2016.

FALQUET, Jules. *Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: liberação ou novas formas de apropriação?* In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 37-46.

GODINHO, Tatau. *Prefácio*. In: *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 9-10.

GOMES, Eduardo Biacchi; VAZ, Andréa Arruda. *A aplicabilidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho pelos tribunais brasileiros: observância dos direitos fundamentais*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.) *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 157-180.

GONÇALVES, Tamara Amoroso. *Direitos humanos das mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2013.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves de. *Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 71-82.

GURGEL, Yara Maria Pereira. Discriminação nas relações de trabalho por motivo de gênero. *Revista Constituição e garantia de direitos*, v. 3, n. 01, 15 out. 2013, p. 1-14.

HIRATA, Helena. *O cuidado em domicílio na França e no Brasil*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 193-202.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *A classe operária tem dois sexos*. In: *Estudos feministas*, Instituto de Estudos de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina, v. 2, n. 3, p. 93-100, 1994.

KERGOAT, Danièle. *O cuidado e a imbricação das relações sociais*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 17-26.

KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 2, n. 18, p. 103-142, maio 2013.

LAPEYRE, Nathalie. *Aviões e mulheres: política de igualdade profissional em uma empresa aeronáutica na França*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 161-170.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 93-109.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. *Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 93-109.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A eficácia, vigência e denúncia dos tratados internacionais e os direitos sociais*. In: SILVA NETO, Manoel Jorge e (Org.). *Constituição e Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 52-86.

LISPECTOR, Clarice. *Outros escritos*. Org. Teresa Montero e Lícia Manzo. Rio de Janeiro: Rocco, 2005.

LOMBARDI, Maria Rosa; GONZALES, Débora de Fina. *Engenharia e gênero: as mutações do último decênio no Brasil*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 171-180.

LOPES, Cristiana Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cad. Pagu*, Campinas, n. 26, p. 405-430, jun. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>, acesso em 5 nov. 2018.

LORENTZ, Lutiana. *Questões de gênero feminino e os retrocessos da “Reforma Temer” – Lei nº 13.467/2017*. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (Coord.). *A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas*. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 239-246.

Maria, Ana, Joana, Amparo, Raimunda, Vera, Sônia, Carla, Francisca, Patrícia, Márcia, Simone, M^a de Fátima, Neusa, Teresa, Conceição, Socorro, Paula, Ângela, Cristina, Valéria, Celma, Cremilda, Rosa, Carmem, Eliana, Marisa, Cecília, Regina... Nós, Mulheres Brasileiras. [Carta]. 26 de agosto de 1986, Brasília [para] Constituintes de 1987, Assembleia Nacional Constituinte, Congresso Nacional. Disponível em < http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf>. Acesso em 18 out. 2018.

MARTINS, Daniela Serra de Mello *et al.* *A flexibilização dos direitos da mulher quanto à salubridade em seu ambiente de trabalho: uma análise acerca da constitucionalidade das alterações promovidas pela reforma trabalhista*. In: DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *A reforma trabalhista no Brasil: reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da UnB*. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018, p. 42-50.

MARUANI, Margaret; MERON, Monique. *Como contar o trabalho das mulheres? França, 1901-2011*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 59-69.

MERON, Monique. *Trabalho remunerado e trabalho doméstico na França: mudança nos conceitos*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 125-136.

MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves et al. *O direito à isonomia salarial do trabalhador terceirizado como expressão dos direitos fundamentais nas relações de trabalho*. In: DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *A reforma trabalhista no Brasil: reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da UnB*. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018, p. 32-41.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. 2009. 275 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at work: Trends 2016*. Organização Internacional do Trabalho, 2016.

SANTOS, Pedro Felipe de Oliveira. O futuro da jurisdição constitucional: as aspirações do constitucionalismo global no paradigma do engajamento comparativo. *Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região*, Brasília, v. 30, n. 1/2, jan/fev 2018, p. 23-44.

SCABIN, Roseli Fernandes. *A importância dos Organismos Internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.) *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 1-12.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Curso de Direito Constitucional*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SILVERA, Rachel. *O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 83-92.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *ADI 3.330/DF*. Rel. Min. Ayres Britto. DJe 22/03/2013.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; MORAIS, Gabriela Romeiro Tito de. A quem interessa a reforma trabalhista? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 22, n. 1, 2018, p. 31-40.

VISCARDI, C. M. R., *Trabalho, previdência e associativismo: as leis sociais da Primeira República*. In: *Trabalho, proteção e direitos: O Brasil além da Era Vargas*. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2010.

WOOLF, Virginia, 1882-1941. *Um teto todo seu*. Tradução de Bia Nunes de Sousa e Glauco Mattoso. 1ª ed. São Paulo: Tordesilhas, 2014.