XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES SOCIAIS E EMPRESARIAIS

CRISTHIAN MAGNUS DE MARCO

CARLOS AUGUSTO ALCÂNTARA MACHADO

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

E278

Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;
Coordenadores: Carlos Augusto Alcântara Machado, Clóvis Marinho de Barros Falcão, Cristhian Magnus De Marco– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-055-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE). CDU: 34

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

APRESENTAÇÃO

É com grande alegria e satisfação, honrados mesmo, que apresentamos à comunidade acadêmica esta obra coletiva, composta por 26 (vinte e seis) artigos defendidos após prévia, rigorosa e disputada seleção no Grupo de Trabalho (GT) intitulado Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais durante o sempre esperado Encontro Nacional do CONPEDI (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito). Já sua vigésima quarta edição, o prestigiado evento, que compõe o calendário jurídico nacional, foi constituído de 44 (quarenta e quatro) Grupos de Trabalho e desenvolveu-se entre os dias 03 e 06 de junho de 2015, na Universidade Federal de Sergipe (UFS), em Aracaju (SE). Teve como tema central DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do milênio. Consoante destacado no texto de apresentação do evento e veiculado na página web do CONPEDI, buscou-se com tal temática revelar a dimensão do desafio que as diversas linhas de investigação do Direito enfrentam nos dias atuais, considerando a complexidade do processo de globalização. Assim ocorreu, de fato.

Os artigos que compõem a presente coletânea possuem grande relevância, pois fruto do desenvolvimento da pesquisa do Direito no Brasil; demonstram rigor técnico, originalidade, além de relacionar os desafios constitucionais para o desenvolvimento da cidadania nas décadas iniciais do milênio.

Entre os temas tratados na obra ora apresentada, particularmente com foco no Direito Constitucional e no Direito Internacional, evidencia-se a preocupação dos autores com a dignidade humana nas relações de trabalho e com os direitos humanos fundamentais do trabalhador em especial. Não menos importantes foram os trabalhos que enfrentam os limites do capitalismo, a função social da empresa, a judicialização do direito à saúde, a eficácia dos serviços públicos, bem como os artigos que abordam a proteção jurídica da vida privada, o direito à informação, a mediação e o acesso à justiça.

A presente obra coletiva é de grande valor científico. Dela podem ser extraídas visões questionadoras do direito, suas problemáticas, sua importância para a concretização dos

direitos humanos fundamentais e, particularmente, seus reflexos nas relações sociais e empresariais. Ótima leitura a todos!

Aracaju, julho de 2015.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Professor Doutor Carlos Augusto Alcântara Machado (UFS)

Professor Doutor Clóvis Falcão (UFS)

Professor Doutor Cristhian Magnus De Marco (UNOESC)

DIREITOS HUMANOS E QUESTÕES ECONÔMICAS E SOCIAIS SOBRE AS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES COMO REFLEXO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO EXISTENTE NO MERCADO DE TRABALHO

DERECHOS HUMANOS Y CUESTIONES ECONÓMICAS Y DESIGUALDADES SOCIALES EN PAGO PARA HOMBRES Y MUJERES COMO REFLEJO DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EXISTENTES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Marco Antônio César Villatore
Sonia De Oliveira

Resumo

Este trabalho investiga a implementação dos direitos fundamentais nas relações sociais e empresariais, mais precisamente na ainda atual existência de discriminação de gênero entre homens e mulheres no mercado de trabalho quando se trata de pagamento de salários. Mulheres e homens com a mesma qualificação profissional e grau de escolaridade nem sempre são igualmente remunerados. Os Direitos Humanos ligados à trabalhadora receberão uma análise Internacional, principalmente em normas emanadas da Organização das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho. Após isso, dados colhidos pelos institutos de pesquisa no Brasil serão analisados no intuito de atestar a veracidade das afirmações de desigualdade. A efetividade dos direitos fundamentais da mulher encontra uma série de dispositivos legais prevendo a proteção do trabalho da mulher na Constituição de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho, além de outras legislações esparsas, mas nos tempos atuais não parecem surtir os efeitos a que se destinam, pois a discriminação ainda está presente em nossa sociedade.

Palavras-chave: Discriminação, Gênero, Remuneração, Homens, Mulheres.

Abstract/Resumen/Résumé

Este trabajo investiga la implementación de los derechos fundamentales en las relaciones sociales y empresariales, mas precisamente en la aun atual existencia de discriminación de género entre mujeres y hombres en el mercado laboral a la hora de pagamento de salarios. Las mujeres y los hombres con la misma cualificación y escolarización no siempre son igualmente remunerados. Los Derechos Humanos ligados a la trabajadora receberán una analise Internacional, principalmente en normas emanadas de la Organización de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo. Despues disto los datos recogidos por los institutos de investigación en Brasil serán analizados con el fin de dar fe de la veracidad de las afirmaciones de desigualdad. La efetividad de los derechos fundamentales de la mujer encontra una serie de dispositivos legales prevendo la protección del trabajo de

las mujeres en la Constitución de 1988 y en la Consolidación de las Leyes del Trabajo, mas también en outras legislaciones esparsas, pero hoy en día no parecen dar sus frutos los fines para los que están destinados, porque la discriminación sigue presente en nuestra sociedad.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discriminación, Género, Remuneración, Hombres, Mujeres.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem se mostrado cada vez mais competitivo e exigente e, desta forma, qualificação profissional é requisito mínimo para aqueles que buscam boas colocações e salários. Contudo, as melhores colocações e salários não consideram apenas a capacidade do indivíduo, pois dados mostram que mulheres, ainda que qualificadas, ganham salários inferiores aos homens.

Diante deste contexto, esta pesquisa tem como objetivo analisar dados empíricos de renomados institutos de pesquisa do Brasil e, a partir deles, promover uma análise sobre a existência ou não de discriminação de gênero na determinação dos salários das mulheres no mercado de trabalho formal.

Inicialmente será feita uma abordagem sobre a relação entre direitos humanos, direitos sociais e a igualdade de gênero no trabalho. A pesquisa, então, se volta para a legislação nacional, quando serão analisados os textos da Constituição de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho no que tange à proteção do trabalho da mulher.

Em seguida, serão informados e analisados dados produzidos por institutos de pesquisa do Brasil quanto aos salários médios pagos a homens e a mulheres no país, demonstrando haver números relevadores quanto a existência da alegada discriminação de gênero.

Por fim, serão expostos argumentos doutrinários, que estão em consonância com as pesquisas realizadas, para demonstrar as razões pelas quais o trabalho da mulher não é remunerado igualmente ao dos homens com mesma qualificação e grau de escolaridade.

1. DA IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

Neste capítulo serão abordados os temas de direitos humanos, direitos sociais e como a igualdade de gênero no trabalho está neles inseridos. Em seguida, será abordado especificamente quanto a previsão de igualdade de gênero no trabalho na Constituição de 1988.

1.1 DIREITOS HUMANOS, DIREITOS FUNDAMENTAIS, DIREITOS SOCIAIS E A IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

Os Direitos Humanos são aqueles consagrados nos Tratados Internacionais e direcionados a todas as pessoas pelo simples fato de ostentarem a condição humana[1], e são decorrência direta do princípio da dignidade da pessoa presente na Declaração Universal de 1948 e consolidado pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993.

Segundo Candy Florêncio Thomé "os direitos humanos, dentro dos quais está inserido o direito à igualdade, têm características nucleares a universalidade, indivisibilidade e interdependência", as quais estão previstas na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, "ao unir o catálogo dos direitos civis e políticos com o dos direitos econômicos, sociais, culturais, conjugando o valor da liberdade com o valor da igualdade"[2].

Desta forma, para a efetiva garantia dos direitos humanos exige-se que os direitos civis, políticos e sociais estejam acessíveis às pessoas, pois os direitos humanos "são um complexo integral, único e indivisível"[3]. Neste contexto, violar um direito civil, político ou social, implica em violação direta de todos os direitos correlatos ante esta característica de integralidade, unicidade e indivisibilidade existente entre eles.

Os direitos sociais, dentre os quais está inserido o trabalho, além de direito humano, está elencado na Constituição de 1988 como direito fundamental de 2ª. Geração. Podem ser definidos como "prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais"[4]. Portanto, é possível afirmar que os direitos sociais são aqueles que se ligam ao direito de igualdade.

Os direitos sociais devem ser promovidos pelo Estado no intuito de melhorar a vida da pessoa humana em vários cenários, dentre eles o trabalho, saúde, lazer, alimentação, educação, etc.. É vidente, portanto, que os objetos de

[1] COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 12.
[2] THOME, Candy Florêncio. O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v. 55, nº 85, p. 137-168, jan/jun 2012, p. 140.
[3] *Ibidem*.
[4] SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 32ª ed. rev. e atual. – São Paulo: Malheiros Editores, 2009, p. 286-287.

proteção pelos direitos sociais estão diretamente relacionados com "a sobrevivência e com o desfrute das condições materiais que possibilitam o exercício efetivo da liberdade ou da autonomia"[5] e, portanto, interessam à todas as pessoas.

Candy Florêncio Thomé também ensina que apenas da universalidade, da indivisibilidade e da interdependência dos direitos sociais são comumente tratados como algo alheio aos direitos humanos, ou, quando aceitos como tais, são rotulados de forma a não merecer a mesma aplicação e efetividade dos demais direitos[6].

Mas, os direitos sociais, na condição de direitos humanos, nas últimas três décadas, passaram a ser alvo de novas reivindicações e não somente de acesso e distribuição de renda, mas especialmente quanto as demandas de reconhecimento. São, em geral, reivindicações coletivas nas quais os setores alvo de discriminação, "reclamam a remoção de barreiras legais, econômicas e sociais que os impeçam ou limitem sua participação ou acesso a tarefas sociais tais como representação política, educação ou emprego"[7].

As demandas de reconhecimento, antes mencionadas, têm como principal objetivo a visibilidade de determinado grupo social, conferindo destaque às suas especificidades e remoção daquelas pautas neutras, as quais acabam por representar a visão dos grupos que dominam e impedem ou dificultam o acesso dos discriminados. São parte dos movimentos das mulheres, negros, indígenas, homossexuais, dentre outras minorias[8].

A discriminação de gênero se relaciona com a necessidade de demandas de reconhecimento e processo de especificação dos sujeitos, demonstrando, inclusive, que ao Estado Social cabe promover formas de combater à discriminação:

> para o alcance do princípio da igualdade de gênero, são necessárias tanto demandas de reconhecimento como de redistribuição. Com as demandas de reconhecimento e o processo de especificação dos sujeitos dos direitos humanos, as organizações internacionais e suas normas passaram a se ocupar dos problemas de gênero em vários tratados e convenções internacionais.

[5] THOME, Candy Florêncio. *Op. cit.*, p. 140.
[6] *Ibidem*, p. 141.
[7] *Ibidem*, p. 141-142.
[8] ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. Los derechos sociales en el debate democrático. Madrid: Bomarzo, 2006, p. 18.

> No âmbito específico de gênero, o Estado Social está intrinsecamente ligado com as questões de divisão sexual do trabalho e com o combate à discriminação da mulher no trabalho, uma vez que a existência desse Estado facilita a implementação da igualdade de gênero[9].

Diversos Organismos Internacionais aprovaram e redigiram Tratados ou Convenções no intuito de promover a proteção do trabalho da mulher, dentre eles a Organização das Nações Unidas, com a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher[10], além da Organização Internacional do Trabalho, por meio das Convenções nº 100 (igualdade de remuneração); nº 111 (discriminação no emprego e ocupação); nº 156 (trabalhadores com responsabilidades familiares); nº 183 (proteção da maternidade), dentre outras.

Da mesma forma, a legislação nacional possui normas de proteção e promoção do trabalho da mulher, como a Lei nº 9.029/1999 (que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho), contudo, ante ao enfoque da pesquisa, a seguir serão analisados os aspectos internacionais e, no outro subitem, os constitucionais e da Consolidação das Leis do Trabalho.

1.2 DIREITO A IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

A Organização Internacional do Trabalho foi criada na parte XIII do Tratado da Paz, no primeiro semestre de 1919, quando finalizou a Primeira Grande Guerra Mundial.

Em 1998 algumas Convenções Internacionais foram consideradas fundamentais, conforme se verifica no *site* específico desse importante organismo internacional[11], no seguinte teor:

> Em 1998 foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. É uma reafirmação universal do compromisso dos Estados Membros e da comunidade internacional em geral de respeitar, promover e aplicar um patamar mínimo de princípios e direitos no trabalho, que são reconhecidamente fundamentais para os trabalhadores.

[9] THOME, Candy Florêncio. *Op. cit.*, p. 142.

[10] Adotada pela Resolução n°. 34/180 da Assembleia Geral da ONU, em 18 de dezembro de 1978, tendo entrado em vigor em 03 de setembro de 1981. Em maio de 2005, contava com 188 Estados-partes. Division for the Advancement of Women – Department of Economic and Social Affairs – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. http://www.onu.org/womenwatch/daw/cedaw/states. Acesso em 26/03/2015.

[11] Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/normas.php, acessado em 20 de março de 2015.

> Esses princípios e direitos fundamentais estão recolhidos em oito Convenções que cobrem quatro áreas básicas: liberdade sindical e direito à negociação coletiva, erradicação do trabalho infantil, eliminação do trabalho forçado e não discriminação no emprego ou ocupação. (destaques no original).

Dentre as 183 Convenções da Organização Internacional do Trabalho, aprovadas até junho de 2001[12], "*as deliberações da estrutura tripartide da OIT designaram oito como fundamentais, as quais integram a* ***Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1988)***".

Em 1998, portanto, após o fim da Guerra Fria, foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados Membros[13].

Há que se lembrar[14] que, em "10 de dezembro de 1998, durante a 15ª. Reunião Ordinária, foi firmada, no Rio de Janeiro, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, sendo subdividida nas seguintes partes: Direitos Individuais; Direitos Coletivos; Outros Direitos e, por último, Aplicação e Seguimento", sendo que "esse importante documento surgiu por meio de sugestões das Centrais Sindicais e do próprio Subgrupo de Trabalho nº. 10, tendo por base as oito Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho denominadas fundamentais e que deveriam ser ratificadas por todos os países".

As oito Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho são divididas em quatro partes, envolvendo os seguintes aspectos: a) trabalho forçado; b) liberdade sindical e negociação coletiva; c) discriminação; d) trabalho infantil.

Por razões de metodologia, utilizaremos parte do texto encontrado na OIT sobre as mais importantes das supracitadas Convenções Internacionais, em ordem cronológica de surgimento no plano jurídico internacional, lembrando a quem desejar o texto integral, que

[12] Disponível em: www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasilia/rules/organiza.htm, acessado em 03 de março de 2015.

[13] Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/inst/hist/index.php, acessado em 20 de março de 2015.

[14] VILLATORE, Marco Antônio. "Direito do Trabalho no MERCOSUL e nas Constituições dos Estados Partes", in Revista de Derecho Internacional y del Mercosur, Año 8, n. 5, p. 49 -66, Buenos Aires: La Ley, Octubre de 2004, p. 53.

o procure no *site* da OIT[15], nas suas três línguas oficiais (espanhol, inglês ou francês).

A OIT, portanto, apresenta-nos o resumo abaixo das supracitadas oito Convenções Fundamentais[16]:

Nº 29	Trabalho forçado (1930): dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admitem-se algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos, etc.
Nº 87	Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização(1948): estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização, e dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas.
Nº 98	Direito de sindicalização e de negociação coletiva (1949): estipula proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical, proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas nas outras, e medidas de promoção da negociação coletiva.
Nº 100	Igualdade de remuneração (1951): preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.
Nº 105	Abolição do trabalho forçado (1957): proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; como castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; a mobilização de mão de obra; como medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves, ou como medida de discriminação.
Nº 111	Discriminação (emprego e ocupação) (1958): preconiza a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento.
Nº 138	Idade Mínima (1973): objetiva a abolição do trabalho infantil, ao estipular que a idade mínima de admissão ao emprego não deverá ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório.
Nº 182	Piores Formas de Trabalho Infantil (1999): defende a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil

Como o assunto aqui é sobre Salário igual para trabalho de igual valor entre Homens e Mulheres, utilizaremos a Convenção nº 100 da OIT, que resumidamente tem as seguintes características: Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1951, entrou em vigor no âmbito internacional no ano de 1953.

O seu artigo 1º. explica o que se entende por remuneração, sendo esta o salário base acrescido de outras vantagens, inclusive o salário "in natura". A igualdade perseguida por essa Convenção diz respeito a taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

[15] Disponível em: http://www.oit.org/ilolex/spanish/index.htm ou http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm ou http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm, respectivamente, acessado em 20 de março de 2015.

[16] Disponível em: www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasilia/rules/organiza.htm, acessado em 03 de março de 2015.

Pelo artigo 2º. da Convenção nº 100 da OIT cada Estado Membro que ratificá-la deverá dispor de meios adaptados aos métodos para não haver discriminação. Tal Princípio deverá ser aplicado através de: a) legislação nacional; b) qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação; c) documentos normativos coletivos (convenções ou acordos coletivos de trabalho) firmados pelos sindicatos; d) combinação dos itens anteriores.

O artigo 3º. estabelece que serão tomadas providências pelos Estados Membros e pelas Entidades Sindicais para não haver qualquer tipo de discriminação de salários entre homens e mulheres, sendo que os Estados Membros devem colaborar com as Entidades Sindicais nesse sentido, conforme artigo quarto da Convenção nº 100 da OIT.

A Organização das Nações Unidas foi criada no final da Segunda Grande Guerra Mundial, no dia 01 de novembro de 1945, e como tinha como objetivos principais a Paz Mundial e a Justiça Social, de forma idêntica à OIT, optou-se em transforma essa em um membro da Primeira.

A Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher[17] foi adotada pela Resolução n°. 34/180 da Assembleia Geral da ONU, em 18 de dezembro de 1978, tendo entrado em vigor em 03 de setembro de 1981. Em maio de 2005, contava com 188 Estados Membros.

No seu preâmbulo já demonstra a preocupação "que a Carta das Nações Unidas reafirma a fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher", além de que "que a Declaração Universal dos Direitos Humanos reafirma o princípio da não-discriminação e proclama que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que toda pessoa pode invocar todos os direitos e liberdades proclamados nessa Declaração, sem distinção alguma, inclusive de sexo".[18]

Ademais, também no preâmbulo se relembra "que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a

[17] Division for the Advancement of Women – Department of Economic and Social Affairs – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. http://www.onu.org/womenwatch/daw/cedaw/states. Acesso em 26/03/2015.

[18] *Ibidem.*

participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade" e se preocupam "com o fato de que, em situações de pobreza, a mulher tem um acesso mínimo à alimentação, à saúde, à educação, à capacitação e às oportunidades de emprego, assim como à satisfação de outras necessidades".[19]

O seu artigo 1º.[20] estabelece o que será discriminação contra a mulher:

> Artigo 1º. - Para fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Já o artigo 2º.[21] determina atos dos 188 Estados-partes que a Ratificaram:

> Artigo 2º. - Os Estados-partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:
>
> a) consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas Constituições nacionais ou em outra legislação apropriada, o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados à realização prática desse princípio;
>
> b) adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;
>
> c) estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher em uma base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
>
> d) abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;
>
> e) tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;
>
> f) adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;

[19] Division for the Advancement of Women – Department of Economic and Social Affairs – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. http://www.onu.org/womenwatch/daw/cedaw/states. Acesso em 26/03/2015.

[20] *Ibidem.*

[21] *Ibidem.*

> g) derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

Comentando sobre a Convenção nº 100 da OIT, assim afirma[22]:

> Dispõe a Recomendação Geral n° 13 do Comitê: "O Comitê sobre a Eliminação de Discriminação contra a Mulher (...) recomenda aos Estados-partes na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher que:
>
> 1. A fim de aplicar plenamente a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, esses Estados-partes, os quais ainda não ratificaram a Convenção n° 100 da OIT, sejam encorajados a fazê-lo;
>
> 2. Considerem a possibilidade de estudar, fomentar e adotar sistemas de avaliação do trabalho baseados em critérios neutros de gênero que facilitem a comparação do valor dos trabalhos de natureza diferente, em que atualmente predominem as mulheres, com os trabalhos em que atualmente predominem os homens, e que incluam os resultados em seus relatórios ao Comitê para a Eliminação de Discriminação contra a Mulher;
>
> 3. Apóiem, dentro do possível, a criação de mecanismos de aplicação e que fomentem os esforços das partes nas convenções coletivas pertinentes para lograr a aplicação do princípio de igual remuneração por trabalho de igual valor".

Com essas bases sólidas internacionais, boa parte do planeta foi se adequando em sua legislação nacional, como será analisado no caso brasileiro, no próximo subitem.

1.3 A IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Constituição de 1988 foi promulgada após longo período de ditadura vivido no Brasil, quando a repressão e violação de direitos fundamentais da pessoa e de direitos humanos era regra. O texto constitucional se destaca justamente por impor conteúdo que rechaçam a violação destes direitos tão flagrantemente afrontados em momento histórico anterior.

Nesse sentido a constitucionalização do Direito do Trabalho é salutar, pois fortalece a segurança, apesar de que de outro lado pode ser fator de discriminação, como ocorre com o empregado doméstico, com restrição de direitos inseridos no parágrafo único do artigo sétimo da atual Constituição da República Federativa do Brasil.

[22] Division for the Advancement of Women – Department of Economic and Social Affairs – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. http://www.onu.org/womenwatch/daw/cedaw/states. Acesso em 26/03/2015.

No que tange à proteção das mulheres a inovação na Constituição de 1988 também é evidente, bastando simples leitura de alguns artigos nela inseridos para constatá-la, o que a seguir se fará.

No período em que se instalou a Assembleia Constituinte, em 1987, um movimento feminino levou até os constituintes originários um documento intitulado "Carta das Mulheres brasileiras aos Constituintes", no qual se fez constar diversas reivindicações do movimento das mulheres[23] criado a partir de diversas discussões nacionais, as quais foram coordenadas pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.

Vale destacar que desde a década de 70 o movimento feminista brasileiro atua no sentido de buscar a igualdade entre os direitos de homens e mulheres, dos ideais dos direitos humanos, erradicando as formas de discriminação existente em leis e nas práticas sociais[24].

Na "Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes" vários tópicos foram lançados, dentre eles princípios gerais sobre a igualdade entre homens e mulheres, reinvindicações especiais quanto à família, ao trabalho, à educação e à cultura, à violência, etc. Nas reivindicações específicas quanto ao trabalho estavam expressamente requeridas normas trabalhistas garantidoras da isonomia de salário para trabalho igual, igualdade de acesso ao mercado de trabalho, extensão dos direitos trabalhistas e previdenciários de forma igualitária às empregadas domésticas e às trabalhadoras rurais, tratamento previdenciário idêntico para homens e mulheres, garantia de emprego à mulher gestante, creche no local de trabalho, estabilidade de emprego para a gestante, licença especial aos adotantes, proteção na velhice com salário integral no caso de aposentadoria ou pensão por morte, dentre outros[25].

Algumas das reivindicações das mulheres ao constituinte originário voltadas ao trabalho foram atendidas já no texto constitucional original promulgado em 1988 e outros foram objetos de Emenda à Constituição, dentre

[23] PIOVESAN, Flávia. Igualdade de gênero na constituição federal: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. In: Constituição de 1988: O Brasil 20 Anos Depois - Os Alicerces da Redemocratização (vol. I). Capítulo 17. Disponível em http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/outras-publicacoes. Acesso em 26/03/2015, p. 2.

[24] BARSTED, Leila Linhares. A legislação civil sobre a família no brasil. In: As Mulheres e os Direitos Civis. Coletânea Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero. Rio de janeiro: Cepia, 1999, p. 35.

[25] CARTA DAS MULHERES BRASILEIRAS AOS CONSTITUINTES DE 1987. Disponível em http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituinte-e-as-mulheres. Acesso em 26/03/2015.

eles: Igualdade geral entre homens e mulheres (artigo 5º, inciso I); XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (...) XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (...) XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; direitos aos trabalhadores domésticos previstos no artigo 7º, parágrafo único[26].

A Consolidação das leis do Trabalho – CLT possui um capítulo que versa sobre a proteção do trabalho da mulher, iniciando tais previsões a partir do artigo 372. Dentre as medidas legais previstas para a proteção do trabalho da mulher estão: proibição de publicação de anúncio de emprego em que haja referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo se a atividade a ser exercida notoriamente exigir; recusar emprego ou dispensar a empregada em razão do sexo ou estado de gravidez; considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; requerer atestado para comprovação de esterilidade ou gravidez; realização de revistas íntimas nas empregadas, dentre outras[27].

Inclusive, a adoção destas medidas para proteção do trabalho da mulher, de acordo com a CLT, são medidas de caráter público e não podem acarretar a redução salarial.

A Constituição de 1988 e a CLT possuem previsões modernas no que tange à proteção de gênero voltada à mulher, contudo, a eficácia das mencionadas previsões ainda não é plena, pois, como se verá adiante, a partir de dados empíricos, a diferença salarial entre homens e mulheres é uma realidade, ainda que se busque a combater.

[26] BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Promulgada em 5 de outubro de 1988.
[27] BRASIL. DECRETO-LEI Nº. 5.452, DE 1º. DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

2. A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

A análise que se propõe fazer quanto à relação entre a mulher e o mercado de trabalho será a partir de dados colhidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, indicando os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2012[28]. Também são analisados dados colhidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, os quais são criados a partir da análise em conjuntos dos dados fornecidos pelo IBGE, DIEESE, CAGED, Ministério do Trabalho e Emprego, dentre outros.

Foram eleitos estes índices para análise em razão as seriedade e metodologia aplicada pelos Institutos. Trata-se, portanto, de análise empírica no intuito de comprovar que a alegada discriminação de gênero não é apenas de criação jurídica, já que dados comprovam ser a renda das mulheres inferior à dos homens em nosso país.

2.1 RESULTADOS APRESENTADOS PELA PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS – PNAD E PELO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE em 2013 teve seus resultados publicados no ano de 2013 e se trata de um dos principais indicadores socioeconômicos e indicadores de renda do Brasil. A pesquisa abrangeu características básicas da população, como por exemplo, migração, nupcialidade, saúde, segurança alimentar, trabalho, dentre outros.

O item da pesquisa que mais tem destaque para este trabalho é o de "Rendimento de trabalho por sexo". Os dados apontam que em 2012 o salário médio do homem foi de R$ 1.698,00 e das mulheres de R$ 1.238,00, razão pela qual se pode afirmar que as mulheres recebem o equivalente a 72,9% do rendimento dos homens. Quanto aos trabalhadores que recebem um salário mínimo: 23,7% dos homens que trabalham recebem um salário mínimo, enquanto esta proporção é de 33,3% para as mulheres. Também há mais mulheres ocupadas

[28] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese dos indicadores 2012. Disponível em ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Sintese_Indicadores/sintese_pnad2012.pdf. Acesso em 26/03/2015.

sem rendimentos ou recebendo benefício do que homens, sendo a proporção de 9% e 409%, respectivamente[29].

Com relação aos dados do IPEA, são apresentados índices de janeiro a dezembro de 2013 de pessoas economicamente ativas diferenciadas por gênero. Ainda que não apresente salários por gênero, a pesquisa apresenta índices interessantes.

Em se tratando de desemprego os índices demonstram que no ano de 2013 mais mulheres estavam desempregadas, sendo a proporção de 56,4% e dos homens de 43,6%[30].

Ainda que as pesquisas sejam realizadas por amostragem, a metodologia aplicada para se chegar a tais dados, demonstra objetivamente que mulheres têm rendimentos inferiores aos dos homens no mercado de trabalho.

Tais dados são importantes, pois fundamentam a teoria de que há de fato discriminação de gênero em detrimento das mulheres, que além de terem salários inferiores aos homens, também representam maioria de desempregados na sociedade brasileira.

Não há razão de ser para a realização de tais pesquisas se elas não forem utilizadas como base para a elaboração de políticas públicas para promoção de emprego e aumento de renda das mulheres, atendendo ao disposto na Constituição de 1988, cujo texto do artigo 7º, inciso XX, e da Consolidação das Leis do Trabalho, quando determinam a promoção de meios para a proteção do trabalho da mulher.

2.2 A DISCRIMNAÇÃO DE GÊNERO NA PERCEPÇÃO DE SALÁRIOS PELAS MULHERES

A partir dos dados antes apresentados, e de outros indicados pela doutrina, chega-se a análise da concreta discriminação de gênero no pagamento de menores salários às mulheres brasileiras.

[29] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Op. cit*., p. 67.
[30] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Boletim de Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise n. 56, Fevereiro de 2014. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt56_completo.pdf. Acesso em 25/03/2015.

Maria Cristina Cacciamali e Guilherme Hirata, pós analisarem dados do ano de 2003 do DIEESE, no qual se constatou que mulheres brancas e os negros recebiam rendimentos mensais substancialmente inferiores ao homem branco, estudam a discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Afirmam que a "discriminação das mulheres no mercado de trabalho (...) se sobrepõe àquela de raça e incide, de forma negativa, especialmente sobre a mulher negra".[31]

As mulheres se deparam com oportunidades desiguais em relação a outros grupos. Outro fator determinante para estes dados é o fato de que condições anteriores criaram e mantiveram na sociedade preconceitos que levam a discriminação social e "no mercado de trabalho das mulheres, dos pardos e negros, resultando em piores condições de vida material e de mobilidade vertical para essas pessoas e para os grupos sociais nos quais eles predominam"[32].

> A existência de valores arraigados, numa dada sociedade, que levem à discriminação por raça e/ou gênero, significa que essas características exercem influência no mercado de trabalho, tanto na admissão em um determinado tipo ou relação de emprego quanto na definição de sua remuneração. Ou seja, pessoas que apresentam atributos iguais, exceto quanto à raça e/ou gênero, são valorizadas de forma distinta pelos empregadores ou pelos usuários de serviços, apenas em virtude desses últimos atributos, caracterizando a existência de preconceito que leva a uma discriminação direta. Isso seria o motivo pelo qual o mercado remunera mais adequadamente o homem branco em detrimento dos homens negros e pardos e das mulheres[33]. (sem destaque no original)

Rinaldo Aparecido Galete considera que a discriminação em relação às mulheres pode ser salarial ou profissional: na primeira se suspeita que se paga menos às mulheres do que aos homens, ainda que elas tenham a mesma experiência, que trabalham sob as mesmas condições e função. A segunda, a discriminação profissional, se dá nos casos em que mulheres com potencial produtivo idêntico aos homens são destinadas a ocupar níveis mais baixos de responsabilidades pelos empregadores, os quais destinam os cargos de melhor remuneração para os homens[34].

---

[31] CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda: uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos – Bahia e São Paulo. *In:* Estudos Econômicos. São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, out/dez 2005, p. 770.
[32] *Ibidem*. p. 771.
[33] *Ibidem*. p. 771.
[34] GALETE, Rinaldo Aparecido. Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por gênero, a partir dos dados da relação anual de informações sociais – RAIS 2007. *In*: Revista de Administração, Contabilidade e Economia. v. 9, n. 1-2, p. 135-152, jan./dez. 2010, p. 136.

O artigo publicado por Rinaldo Aparecido Guedes, antes referido, teve como objetivo investigar a possibilidade de haver evidências de discriminação por gênero no mercado de trabalho formal no Brasil e as conclusões a que chegou no estudo empírico foi de que, de acordo com as informações do RAIS (relação anual de informações sociais), é de que o rendimento dos homens era 20,6% do rendimento das mulheres. Analisando os vínculos formais de trabalho verificou-se que as mulheres recebiam rendimentos médios de 15,7% abaixo da média do mercado[35].

As Nações Unidas dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio de 2005 produziu relatório indicando que o acesso das mulheres ao emprego é menor em relação aos homens na grande parte dos países em desenvolvimento. São menores as chances das mulheres terem emprego remunerado, estável, razão pela qual trabalham na atividade informal predominantemente. Tal fato resulta em impacto negativo no desenvolvimento e na possibilidade de reduzir as diferenças de gênero[36].

Existe uma classificação que diz respeito à existência de trabalhos considerados femininos, na esfera reprodutiva, e masculinos, na esfera produtiva. Trabalhos na esfera reprodutiva se referem a trabalhos necessários para a manutenção da condição humana, como cuidados pessoais, educação de crianças, preparação de comida, limpezas, dentre outros. O princípio hierárquico define o trabalho considerado como sendo tipicamente masculino como o de maior valor sobre o trabalho considerado tipicamente feminino. Não existe escolha e a determinação das funções de cada gênero é realizada por meio da dominação dos homens sobre as mulheres[37].

Desta forma, além de se atribuir a mulher a responsabilidade pela reprodução, considerando a sua produção de forma secundária e com valor inferior, a divisão sexual do trabalho considera o trabalho reprodutivo um não trabalho, deixando de lhe atribuir valor e, por consequência, o marginalizando como objeto de estudo da economia.

Quando as mulheres vão para o mercado de trabalho a sua produção, considerada como de menor valor, é mal remunerada se consideramos a

[35] GALETE, Rinaldo Aparecido. *Op. cit*., p. 136.
[36] THOME, Candy Florêncio. *Op. cit*., p. 147.
[37] *Ibidem*.

remuneração do homem, a quem se atribui somente a produção e não a reprodução (culturalmente).

Helena Hirata[38] nos informa que a inserção das mulheres no mercado de trabalho sempre foi marcada pela precariedade, mas é fato grave que a feminização do desemprego e a precarização do mercado de trabalho das mulheres está aumentando e a falta de regulamentação para promoção de garantias e melhores condições de trabalho ainda imperam. Ainda, mesmo que as mulheres apresentem graus de escolaridade maior que os homens as remunerações recebidas não fazem *jus* ao tempo de estudo e qualificação.

Nota-se, portanto, que os argumentos doutrinários quanto a discriminação de gênero em relação ao mercado de trabalho e salario das mulheres estão em consonância com os dados colhidos pelos Institutos de pesquisa, os quais, inclusive, são base para comprovar as teorias criadas a partir da análise social acerca do tema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste artigo considerou dados empíricos para demonstrar a existência de discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho quando se analisa a fixação de salários. Ficou demonstrado que as mulheres ainda sofrem em razão de um processo histórico de discriminação em razão do gênero, o que é totalmente desmotivado atualmente.

A Constituição de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho têm diversos artigos que determinam e promovem a proteção do mercado de trabalho da mulher, contudo, não tem se mostrado eficiente na totalidade, pois ainda se verificam gritantes diferenças entre elas e os homens nos ambientes de trabalho, seja quanto às colocações ocupadas ou nos salários ofertados.

É necessário promover políticas públicas no intuito de mudar o *status* cultural acerca do assunto, pois apenas a coleta de dados e legislação sobre o tema não parecem estar surtindo os efeitos desejados.

Ainda que o potencial de trabalho entre homens e mulheres não seja o mesmo, pelas próprias características de cada gênero, isso não significa que o

[38] HIRATA, Helena. Teorias e práticas do care: estado sucinto da arte, dados de pesquisa e pontos de debate. In: FARIA, Nalu; MORENO, Renata (org.). Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres. São Paulo: SOF, 2010, p. 42-56.

trabalho feminino seja inferior. Muito pelo contrário! Seres humanos são dotados das mesmas capacidades e não podem ser rotulados pelo gênero, devendo a remuneração ser idêntica quando a qualificação do trabalho é a mesma.

Portanto, é possível concluir afirmando que ainda há discriminação de gênero quando se fala nos salários entre homens e mulheres, contudo, esta prática não possui fundamento razoável capaz de a sustentar, devendo, portanto, ser banida da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. **Los derechos sociales en el debate democrático**. Madrid: Bomarzo, 2006.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.** Promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BARSTED, Leila Linhares. A legislação civil sobre a família no brasil. *In*: **As Mulheres e os Direitos Civis. Coletânea Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero**. Rio de janeiro: Cepia, 1999.

CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda: uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos – Bahia e São Paulo. *In*: **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, out/dez 2005.

CARTA DAS MULHERES BRASILEIRAS AOS CONSTITUINTES DE 1987. Disponível em http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituinte-e-as-mulheres. Acesso em 26/03/2015.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

Division for the Advancement of Women – Department of Economic and Social Affairs – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. http://www.onu.org/womenwatch/daw/cedaw/states. Acesso em 26/03/2015.

GALETE, Rinaldo Aparecido. Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por gênero, a partir dos dados da relação anual de informações sociais – RAIS 2007. *In:* **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**. v. 9, n. 1-2, p. 135-152, jan./dez. 2010.

HIRATA, Helena. Teorias e práticas do *care:* estado sucinto da arte, dados de pesquisa e pontos de debate. *In:* FARIA, Nalu. MORENO, Renata. (org.) **Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres.** São Paulo: SOF, 2010, p. 42-56.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: síntese dos indicadores 2012. Disponível em ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Sintese_Indicadores/sintese_pnad2012.pdf. Acesso em 26/03/2015.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Boletim de Mercado de Trabalho** – Conjuntura e Análise n. 56, Fevereiro de 2014. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt56_completo.pdf. Acesso em 26/03/2015.

www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasilia/rules/organiza.htm, acessado em 03 de março de 2015.

http://www.oitbrasil.org.br/normas.php, acessado em 20 de março de 2015.

PIOVESAN, Flávia. Igualdade de gênero na constituição federal: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. *In:* **Constituição de 1988**: O Brasil 20 Anos Depois - Os Alicerces da Redemocratização (vol. I). Capítulo 17. Disponível em http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/outras-publicacoes. Acesso em 26/03/2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 32. ed. rev. e atual. – São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

THOME, Candy Florêncio. O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores. *In:* **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região.** Belo Horizonte, v. 55, n. 85, p. 137-168, jan/jun 2012.

VILLATORE, Marco Antônio. "Direito do Trabalho no MERCOSUL e nas Constituições dos Estados Partes", *in* **Revista de Derecho Internacional y del Mercosur**. Año 8, n. 5, p. 49-66, Buenos Aires: La Ley, Octubre de 2004.