

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E
TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA: NORMAS, PROPOSTAS E AÇÕES**

LETÍCIA RIBEIRO DE OLIVEIRA

Rio de Janeiro

2019/2

LETÍCIA RIBEIRO DE OLIVEIRA

**A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E
TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA: NORMAS, PROPOSTAS E AÇÕES**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Rio de Janeiro

2019/2

CIP - Catalogação na Publicação

O48d Oliveira, Leticia Ribeiro de
A discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho e tutela antidiscriminatória: normas, propostas e ações / Leticia Ribeiro de Oliveira. -- Rio de Janeiro, 2019.
67 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.
Trabalho de conclusão de curso (especialização) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Direitos Humanos, 2019.

1. Discriminação. 2. Salário. 3. Mulher. I. Silva, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

LETÍCIA RIBEIRO DE OLIVEIRA

**A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E TUTELA
ANTIDISCRIMINATÓRIA: NORMAS, PROPOSTAS E AÇÕES**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientadora

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2019/2

RESUMO

Neste trabalho é feita uma análise das diferenças salariais entre homens e mulheres por discriminação no mercado de trabalho, com estudo das multas pecuniárias contra as diferenciações ilegítimas e as alterações do artigo 461 da CLT sobre equiparação salarial. As mulheres ganham em média, 20,5% menos que os homens no Brasil e recebem menos do que os homens em todas as profissões estudadas na pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, diz que todos os Estados membros têm a obrigação de respeitar, promover e realizar os princípios relativos aos direitos fundamentais, como a eliminação da discriminação no emprego e profissão. Para a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, a igualdade de gênero e a não discriminação são princípios transversais à Agenda do Trabalho Digno. Há uma desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres pelas diferenças entre as características médias entre eles, como experiência, idade, educação e área de trabalho, mas essas características explicam parte da desigualdade, sendo o restante ligado à discriminação que não foi extinta, ainda com a pluralidade de leis e convenções internacionais contra essa prática. Eliminar as disparidades entre gêneros pode para aumentar a renda das mulheres e ao mesmo tempo das famílias, aquecer a economia, diminuir a pobreza e melhorar as condições de vida da população, por isso, este trabalho procura entender a efetividade das tutelas antidiscriminatórias existentes.

Palavras-chave: Discriminação salarial. Mulher. Gênero. Equiparação salarial.

ABSTRACT

This paper analyzes the gender pay gap between men and women caused by discrimination in the labor market, with a study of monetary fines against illegitimate differentiation and amendments to Article 461 of CLT concerning to salary equalization. Women earn, on average, 20.5% less than men in Brazil and earn less than men in all professions studied in research conducted by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, states that all member states have an obligation to respect, promote and realize the principles of fundamental rights such as the elimination of discrimination in employment and occupation. For the 2008 ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, gender equality and non-discrimination are principles that underlie the Decent Work Agenda. There is an income inequality between men and women due to the differences between the average characteristics between them, such as experience, age, education and work area, but these characteristics explain part of the inequality, the rest is linked to discrimination that has not been extinguished, even with the plurality of international laws and conventions against this practice. Eliminating gender disparities can increase women's and families' incomes, warm the economy, reduce poverty and improve the living conditions of the population, so this paper seeks to understand the effectiveness of existing anti-discrimination safeguards.

Keywords: Salary discrimination. Women. Gender. Salary equalization.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DA MULHER NO EMPREGO E TUTELA DISCRIMINATÓRIA.....	11
2.1	CONCEITOS DE DISCRIMINAÇÃO.....	15
2.2	TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA NO DIREITO CONSTITUCIONAL.....	19
2.2.1	Princípios da Igualdade, da Proibição da Discriminação e da Igualdade de Remuneração.....	20
2.3	TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA NO DIREITO DO TRABALHO.....	22
2.4	TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA NO DIREITO INTERNACIONAL.....	25
2.5	A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DA MULHER NO CONTEXTO MUNDIAL: O EXEMPLO DO ESPORTE.....	29
3	A DESIGUALDADE SALARIAL E AS SANÇÕES PECUNIÁRIAS: ANÁLISE DA MULTA DO ART. 461.....	32
3.1	AS ALTERAÇÕES DO ARTIGO 461 E A SÚMULA 6 DO TST.....	34
3.2	PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO NA CÂMARA E NO SENADO.....	42
4	A EFETIVIDADE DA TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA NO BRASIL...	45
4.1	OS PAPÉIS DA ONU E OIT NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO.....	46
4.2	A JUSTIÇA DO TRABALHO NA PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO..	49
4.3	A EFETIVIDADE DAS MULTAS PECUNIÁRIAS.....	52
4.4	A INSPEÇÃO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO.....	52
4.5	AÇÕES GOVERNAMENTAIS.....	54
4.6	ENTIDADES SINDICAIS NA TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA.....	64
4.7	ALTERNATIVAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO.....	65
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	70
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho analisa a discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro a partir do entendimento da Organização Internacional do Trabalho de que "os diferenciais de remuneração de gênero estão firmemente presentes em todas as ocupações e em todas as bases de habilidades" (ILO, 2010, p. 22). Para tanto, as legislações internacional, constitucional e trabalhista sobre as diferenças salariais, discriminação e penalidades, principalmente a alteração do artigo 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas pela Reforma Trabalhista servirão como pontos cruciais para melhor compreender o cenário de desigualdade de gênero ainda presente nas relações de trabalho no Brasil.

Para a OIT, no relatório "Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016", que analisa dados de até 178 países, a diferença salarial entre homens e mulheres é de 23% no mundo, mesmo com a diminuição da diferença salarial em 0,6% desde 1995. Dados do Relatório indicam que, em 2015, o rendimento de trabalho das mulheres foi R\$ 1.927 e dos homens, R\$ 2.555. Em média, elas ganham em torno de 75,4% do rendimento recebido pelos homens (IBGE, 2016, p.288).

A análise da discriminação salarial é importante para o Direito porque a justiça social e a inclusão social geram ambientes favoráveis a empresas sustentáveis, que crescem com a criação de emprego produtivo e trabalho digno. O resultado da redução das diferenças salariais entre homens e mulheres diminui a desigual divisão do trabalho doméstico preexistente, a repartição do tempo das mulheres entre trabalho pago e não pago no seu ciclo de vida e sua dependência financeira, o que conseqüentemente amplia a influência feminina na família e na comunidade em que está inserida.

O primeiro capítulo examina a tutela antidiscriminatória no Direito Internacional, no Direito Constitucional e no Direito do Trabalho, bem como os princípios que protegem as mulheres e as diferenciações entre discriminação direta e indireta, concluindo com uma análise de caso ocorrido no meio esportivo. Em seguida, serão analisadas as desigualdades salariais e as sanções pecuniárias na legislação, aspectos do artigo 461 e os projetos de lei sobre novas penas monetárias contra a discriminação praticada pelos empregadores. O terceiro capítulo reflete sobre as atividades criadas contra a discriminação pela OIT, ONU, inspeção do trabalho, justiça do trabalho, a efetividade das multas pecuniárias e sobre políticas públicas que ajudam

na diminuição das diferenças salariais e divisão igualitária do trabalho e alternativas que podem ser criadas para proteção dos direitos das mulheres no trabalho.

Busca-se concluir a importância de novas iniciativas e de análises interseccionais que garantam a autonomia econômica das mulheres trabalhadoras, assim como maior segurança financeira e para a empresa, resultando em melhores adequações de competências e redução de possíveis ações trabalhistas. Um sistema mais justo de reconhecimento e de remuneração gera benefícios econômicos para as famílias das mulheres e para os próprios empregadores, que passam a distribuir adequadamente as competências e benefícios para sociedade quanto à justiça social e à produtividade.

Esta pesquisa analisa o ordenamento jurídico a partir da eficiência e eficácia dos institutos jurídicos na sociedade para estudar a realização da lei e seus reflexos através de um estudo qualitativo e documenta com método de pesquisa exploratório de bibliografias de ampla relevância no meio acadêmico. Trata-se, portanto, de um estudo da efetividade do Direito na aplicação das normas e do sistema judicial para compreensão dos seus efeitos históricos, sociais, políticos e econômicos.

2 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DA MULHER NO EMPREGO E TUTELA DISCRIMINATÓRIA

Pesquisas indicam que há discriminação contra as mulheres nos empregos a que têm acesso, em sua remuneração e benefícios, nas condições de trabalho e no acesso a cargos de decisão. As leis e políticas públicas vigentes não extinguiram a discriminação pela maternidade ou estado civil, as diferenças de remuneração entre homens e mulheres, a segregação profissional e vertical, a concentração desproporcional de mulheres no trabalho a tempo parcial, informal e precário ou o assédio sexual que ainda perpassam o cotidiano feminino.

Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil” (2018), na maioria das sociedades há diferenças e desigualdades entre mulheres e homens nas funções e responsabilidades atribuídas, atividades desenvolvidas, acesso e controle sobre os recursos, bem como oportunidades de tomada de decisão. No Fórum Econômico Mundial sobre equidade salarial para trabalho similar de 2018, o Brasil está no 132º lugar. Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), em 2018, as mulheres ganhavam, em média, 20,5% menos que os homens e em 2017 essa diferença era de 21,7%.

Desde 2012, a desigualdade salarial diminuiu 2,9 pontos percentuais e as mulheres recebiam, em média, 23,4% menos que os homens, mas em 2016 houve um aumento de 1,3 pontos percentuais, quando o salário médio das mulheres era 19,2% inferior ao dos homens. O salário médio das mulheres foi de R\$ 2.050 no ano passado, 20,5% a menos que a média de rendimento dos homens, R\$ 2.579.

Em 2018, as mulheres entre 40 e 49 anos receberam, em média, 25,1% menos do que os homens da mesma faixa etária. A diferença foi menor nas faixas entre 20 e 29 anos (13,1%) e 30 e 39 anos (18,4%). O salário das mulheres que têm filhos é, em média, 35% menor que o das que não têm filhos, para o estudo realizado pelo pesquisador Bruno Ottoni, da empresa IDados e do Instituto Brasileiro de Economia da FGV Rio. As mulheres casadas, empregadas e com idades de 25 a 35 anos que não tinham filhos recebiam, em média, R\$ 2.182,06 por mês, contra R\$ 1.618,47 das mulheres com filhos e uma mãe de três ou mais crianças recebia R\$ 1.426,53, em média.

Dentre as mulheres brasileiras que participam do mercado de trabalho, 34% são chefes de família, 53,6% são não brancas, com níveis de escolaridade maiores do que os homens. Em média, as mulheres ganham em torno de 75,4% do rendimento recebido pelos homens (IBGE, 2016, p.288).

O estudo salienta que a desigualdade entre os gêneros é resultado da disparidade de tratamento entre homens e mulheres na inserção ao mercado de trabalho

A desigualdade de rendimento entre homens e mulheres no caso brasileiro é resultado, em grande medida, de uma inserção, no mercado de trabalho, diferenciada por sexo, com uma maior presença feminina em ocupações precárias, de baixa qualificação, pouco formalizadas e predominantemente no setor de serviços como, por exemplo, o trabalho doméstico. (IBGE, 2014, p. 119)

Em 2015, as mulheres eram 51,5% (105,5 milhões) da população brasileira e os homens, 48,5% (99,4 milhões). A população em idade ativa era 161,8 milhões de pessoas, sendo que 104,8 milhões são pessoas economicamente ativas (64,8%) e 57,0 milhões de pessoas são não economicamente ativas (35,2%). Em 2015, 60,6% da população ocupada eram empregados (57,4 milhões de pessoas). Os trabalhadores autônomos eram a 23,0% (21,8 milhões de pessoas); os trabalhadores domésticos 6,6% (6,3 milhões de pessoas); e os empregadores, a 3,7% (3,6 milhões de pessoas) e 53,6% da população era mulher e 60,4% eram pretos ou pardos (IBGE, 2016).

Informações das pesquisas do IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD e PNAD Contínua), Projeções da População, Estatísticas do Registro Civil, Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) e Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (Estadic), além do Ministério da Saúde, Presidência da República, Congresso Nacional, Tribunal Superior Eleitoral e Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP foram divididas em indicadores organizados pelos temas: estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos; educação; saúde e serviços relacionados; vida pública e tomada de decisão; e direitos humanos das mulheres e meninas para Pesquisa "Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil".

Para o estudo, dos empregados em tempo parcial, que trabalham por até 30 horas semanais, 28,2% são mulheres e 14,1% são homens e "isso pode estar relacionado à predominância feminina nos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, aos quais as mulheres trabalhadoras dedicavam 73% mais horas do que os homens" (IBGE, 2018).

As mulheres tendem a ser mais escolarizadas que os homens, mas seu rendimento médio costuma ser cerca de $\frac{3}{4}$ dos homens. No nível superior completo, na faixa etária de 25 a 44 anos

de idade, o percentual de homens graduados foi de 15,6% e o de mulheres 21,5%, 37,9% superior percentual dos homens. O percentual de mulheres brancas com ensino superior completo (23,5%) é 2,3 vezes maior do que o de mulheres pretas ou pardas (10,4%) e é mais do que o triplo para os homens pretos ou pardos (7,0%). Em 2018, o rendimento médio mais baixo era o da mulher do grupo sem instrução e fundamental incompleto (R\$ 880) e o mais alto era recebido por homens de Nível superior completo (R\$ 5.928).

Até 08 de junho de 2018, os homens estavam em 60,9% dos cargos gerenciais, públicos ou privados, e as mulheres em 39,1%. O rendimento médio por hora trabalhada das mulheres é 86,7%, menor do que o dos homens. Para o IBGE, o percentual "pode estar relacionado com à segregação ocupacional a que as mulheres podem estar submetidas no mercado de trabalho".

Os dados do Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais, feito com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua mostram que, em 2018, as mulheres ocupadas entre 25 e 49 anos tinham rendimento médio de R\$ 2.050, 79,5% da remuneração dos homens, R\$ 2.579. O valor médio da hora trabalhada pelas mulheres era de R\$ 13,00, ou 91,5% da hora trabalhada pelos homens, R\$14,20.

Em 2018, a mulher ocupada de 25 a 29 anos de idade recebia 86,9% do rendimento médio do homem; a de 30 a 39 anos, 81,6% e a de 40 a 49 anos, 74,9%. A mulher ocupada de 40 a 49 anos tinha rendimento médio de R\$ 2.199 e o do homem, R\$ 2.935 e entre 25 a 29 anos de idade, os valores eram de R\$1.604 para as mulheres e R\$ 1.846 para os homens. A PNAD Contínua mostra que o rendimento médio da população ocupada de cor preta ou parda era 60,0% da remuneração dos empregados de cor branca, e que todas as mulheres ocupadas têm rendimento menor que os dos homens brancos.

As mulheres eram 95% dos trabalhadores dos serviços domésticos em geral, 84% Professores do Ensino fundamental, 74,9% dos trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos, 72,2% dos trabalhadores de centrais de atendimento, 41,8% de Diretores e gerentes com rendimento médio R\$ 4.435, 71,3% do rendimento dos homens (R\$ 6.216).

As mulheres eram 63,0% dos profissionais das ciências e intelectuais, mas recebiam 64,8% do rendimento dos homens. Entre os Professores do Ensino fundamental, as mulheres recebiam 90,5% do rendimento dos homens e entre os Professores de universidades e do ensino superior as mulheres eram 49,8%, com rendimento de 82,6% do recebido pelos homens. 52%

dos Médicos especialistas e Advogados são mulheres, mas as diferenças de rendimentos são de 71,8% e 72,6%.

Em média, o homem trabalhava 42,7 horas por semana e a mulher trabalhava 37,9 horas, as mulheres trabalhavam cerca de 4,8 horas a menos por semana em 2018. As mulheres trabalhadoras gastam 73% mais horas do que os homens com cuidados e/ou afazeres domésticos, 18,1 horas semanais contra 10,5 horas semanais gastas pelos homens, sendo que as mulheres pretas gastam 18,6 horas semanais com cuidados e/ou afazeres. 23,5% das mulheres brancas têm ensino superior completo, um percentual 2,3 vezes maior que o de mulheres pretas ou pardas (10,4%).

Há cota mínima de 30% de candidaturas de cada sexo em eleições proporcionais desde a Lei 12.034 de 29 de setembro de 2009, mas em 2017, as mulheres eram 10,5% dos deputados federais, percentual mais baixo da América do Sul. Em dezembro de 2017, as mulheres parlamentares no Congresso Nacional eram 11,3%. No Senado, 16,0% eram mulheres e, na Câmara dos Deputados, 10,5%. Em 2017, o Brasil estava no 152º lugar entre os 190 países que informaram à *Inter-Parliamentary Union* o percentual de mulheres parlamentares em assentos em suas câmaras baixas (câmara de deputados) ou parlamento unicameral.

O Relatório do Fórum Econômico Mundial indica que, no ritmo atual, o mundo levará mais de 200 anos para chegar à igualdade salarial entre homens e mulheres. As desigualdades entre homens e mulheres na maioria das áreas não serão eliminadas antes de pelo menos 108 anos e levará 202 anos para diminuir a diferença no trabalho. No Brasil, a Oxfam calcula que, mantida a tendência dos últimos 20 anos, mulheres terão equiparação salarial somente em 2047, caso nenhuma medida mais drástica seja tomada pelo Poder Público.

As mulheres estão sobrerrepresentadas no emprego em um número limitado de setores e profissões, como pessoal de secretariado, serviços e de vendas e em profissões não qualificadas. De acordo com o Relatório Mulheres no Trabalho: Tendências 2016, nos países de rendimento médio-alto, mais de um terço das mulheres estão empregadas em serviços do comércio (33,9 por cento) e no setor industrial (12,4 por cento). Nos países de alto rendimento, quase um terço do total das mulheres no mercado de trabalho trabalham nos setores da saúde e da educação (30,6 por cento). Nos países de baixo e de médio-baixo rendimento a agricultura continua a empregar o maior número de mulheres.

Há uma sobrerrepresentação das mulheres nas ciências humanas, sociais, na área de educação, e sub-representação nas engenharias e ciências físicas. Há estereótipos sexistas e

um senso comum de que as mulheres, por possuírem um senso maternal, maior para o amor, carinho, meiguice, dedicação e, por exemplo, teriam maior aptidão para algumas profissões.

As ocupações e setores com características de um dos sexos são mais ou menos valorizados se estiveram mais associados aos estereótipos de gênero. Há segregação horizontal porque as mulheres estão mais presentes em funções como secretárias, enfermeiras ou auxiliares de creche, que geralmente são empregos com remunerações mais baixas do que os exercidos, na sua maioria, por homens, como motoristas de caminhão, operadores de máquinas e mineiros.

Há segregação vertical quando as mulheres estão subrepresentadas nos níveis mais bem pagos e não saem dos níveis mais baixos. Os baixos salários fazem com que os homens não procurem postos de trabalho que são ocupados por mulheres, na sua maioria. Por isso, as mulheres estão concentradas em empregos diferentes dos homens.

a massiva inserção das mulheres no mercado de trabalho vem sendo acompanhada por um processo de precarização que atinge as relações trabalhistas de modo geral, mas o trabalho feminino com especificidades. As mulheres recebem menos, ocupam postos de trabalho mais precários, com maior rotatividade entre empregos e passam mais horas trabalhando quando se considera o tempo de trabalho doméstico. (COZERO, 2013, p. 242)

As competências das mulheres são tidas como “características naturais das mulheres” e essa discriminação por enviesamento de gênero na avaliação do posto de trabalho e na classificação das profissões ocorre porque as competências, responsabilidades e condições de trabalho dos postos de trabalho "femininos" são subvalorizadas. As mulheres tendem a estar nas categorias profissionais e nas escalas inferiores das tabelas salariais.

Os índices apontam que há discriminação salarial contra as mulheres, segregação vertical e horizontal, mesmo em casos em que as mulheres possuem maior grau de escolarização e trabalham mais horas por dia do que os homens. Os preconceitos em relação à mulher são oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família, devendo este ser o único arrimo financeiro da família (MARTINS, 2019).

2.1 CONCEITOS DE DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. (DELGADO, 2017, p. 63). Há discriminação quando um grupo é excluído no mercado de trabalho não por qualificação ou habilidades do posto ou nível

educacional, mas por raça ou gênero. Nem todas as desigualdades são injustas, a discriminação não é diferença ou distinção, mas um juízo de valor pejorativo, histórica ou subjetivamente condicionada.

Não discriminar não significa não promover tratamento desigual, mas também promover ações que compensem as desvantagens históricas de determinados grupos no acesso a bens, como é o caso das ações afirmativas. A proibição da discriminação é uma ação ou omissão gerada pela existência das diferenças e corresponde à violação do princípio isonômico. No conceito jurídico de discriminação não estão as hipóteses de diferenciação legítima na elaboração e aplicação de normas jurídicas:

Não basta, porém, para que se qualifique como arbitrária a discriminação, decorra ela de motivo de sexo, raça, religião, etc., fazendo-se necessário ainda, como demonstrou Celso Antonio Bandeira de Mello, conjugar o fator de descrime com a finalidade perseguida pela Constituição ao proibir as discriminações para verificar se foi ela violada. (SILVA, 1999, p.173)

No Direito Internacional dos Direitos Humanos, existem quatro tratados de direitos humanos que trazem definições explícitas da discriminação. Na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, discriminação racial corresponde a qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que limitam os direitos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública (BRASIL, 1969).

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, por sua vez, atribui à expressão “discriminação contra a mulher” o significado de distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha como objetivo trazer prejuízos ou anular seus direitos, sem considerar o estado civil, e com base no parâmetro de gênero nos campos político, econômico, social, cultural e civil (BRASIL, 2002).

Na Convenção no 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação define o sentido de discriminação como toda a distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que provoquem desigualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (BRASIL, 1968).

A Convenção da UNESCO sobre a luta contra as Discriminações no campo do Ensino, de 1960, define o termo como toda a distinção, exclusão, limitação ou preferência que, com fundamento na raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra opinião,

origem nacional ou social, condição económica ou de nascimento, tenha a finalidade ou efeito de destruir ou alterar a igualdade de tratamento no domínio de educação (UNESCO, 1960).

A discriminação é, portanto, uma violação do princípio geral de igualdade de tratamento e oportunidades. Pode ocorrer discriminação nas promoções e progressões na carreira quando o empregador não promove, por exemplo, trabalhadores com maior idade ou no assédio a trabalhadores por raça, gênero, orientação sexual e atuação sindical.

Punições e medidas disciplinares podem ser discriminatórias quando aplicadas seletivamente e inconsistentemente por características pessoais do trabalhador ou de um grupo de trabalhadores e não por desempenho ou comportamento. Há discriminação quando há retaliação aos integrantes de órgãos de representação dos trabalhadores, como o Sindicato e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), ou as pessoas que denunciam abuso ou afirmam ser testemunhas nesses casos.

O trabalhador também pode ser discriminado no momento da dispensa. O empregador não é obrigado a justificar a rescisão do contrato de trabalho, mas a dispensa não pode ocorrer por critérios discriminatórios, como a rescisão do contrato de trabalho de empregado que retorna à empresa após afastamento por doença. Há discriminação quando empresas possuem “listas sujas”, com nomes de empregados que ajuizaram ações contra o empregador porque trabalhadores cujos nomes estão inseridos nas listas passam a ser discriminados por futuros contratantes.

Para Borjas (2012), há discriminação salarial no mercado de trabalho quando trabalhadores com habilidades técnicas, experiência e produtividade iguais têm rendimentos diferentes pela sua cor, sexo, religião, orientação sexual, nacionalidade entre outras características que não são relevantes para a execução do trabalho. Interseccionalidade ocorre, então, quando a pessoa tem tratamento desfavorável por mais de um critério como sua origem, cor de pele, idade, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, deficiência. Exemplo são as mulheres negras e pobres que sofrem discriminação por seu gênero, sua raça e sua classe social:

A discriminação é uma conduta fundada num preconceito, não caracterizando, assim, apenas a ofensa ao direito individual, mas lesão potencial de todos os empregados que venham a se encontrar naquela determinada situação. Por isso a discriminação sempre tem caráter genérico. O empregador que hoje discrimina um negro, preterindo-o numa promoção em razão de sua cor, por exemplo, tenderá a ter o mesmo comportamento ao se deparar novamente com situação semelhante. (GOSDAL, 2006, p. 316)

A Constituição garante a igualdade de todos, sem distinção (art. 5º, caput) e proíbe

qualquer discriminação (artigo 3º, inciso IV) por sexo, cor, raça, origem, deficiência, estado civil, crença religiosa e convicção filosófica ou política (artigo 3º, inciso IV, art. 5º, inciso VIII, e art. 7º, incisos XXX e XXXI). No mesmo sentido, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) diz que critérios como raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social são discriminatórios. A Convenção nº 98 da OIT trouxe os critérios de filiação a um sindicato ou participação em atividades sindicais. Além disso, a Lei nº 9.029/95 proíbe discriminação por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade, “entre outros”.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 5º, o art. 373-A, o art. 461 e o art. 510-B, inciso V, art. 223-C trouxe critérios como sexo, cor, etnia, nacionalidade, gravidez, idade, situação familiar, opinião política e atuação sindical e a proteção à sexualidade. A Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho diz que considerar vírus HIV ou possuir doença grave que suscite estigma ou preconceito também são critérios discriminatórios.

Vera Lúcia Raposo (2006) define a discriminação como comportamento ou convicção que assente preconceitos infundados e inconscientes revelados em distinções, restrições, exclusões ou preferências fundadas em aspectos diferenciadores de qualquer origem ou marcas distintivas que comprometam o livre exercício profissional em condições de igualdade.

A discriminação é uma distinção que enseja exclusão, preferência, limitação ou restrição entre pessoas ou grupos em condições similares, a menos que exista uma justificativa objetiva e razoável e que distinção seja proporcional ao objetivo. A discriminação direta ocorre na rejeição contra negros, mulheres ou outros grupos vulneráveis, por critérios proibidos facilmente identificáveis. Já a discriminação indireta vem de práticas administrativas ou empresariais, leis, normas ou políticas públicas que parecem neutras, mas que podem gerar efeitos desproporcionais e injustos em prejuízo de alguns grupos.

A discriminação direta é oposta à privilégio, por constituir um tratamento diferenciado para beneficiar o gozo de direitos para a indivíduos ou grupos que se já estão em vantagem:

O elemento distintivo da discriminação direta é a intencionalidade, evidenciada por um tratamento desigual ou menos favorável – passível de ocorrer tanto nos fins almejados pela adoção de medidas atos ou decisões, quanto nos meios empregados para se atingir algum outro resultado –, cuja motivação tenha por base algum critério de diferenciação juridicamente proibido e endereçado a um indivíduo ou grupo (RIOS, 2008, p. 89).

Há discriminação indireta quando leis, decisões ou práticas, aparentemente neutras, têm um efeito desigual sobre um grupo, causando ou reforçando a discriminação. Deve existir

intencionalidade, ao menos explicitamente. A proibição da discriminação indireta constitui um debate sobre a realidade social, política, histórica, cultural e econômica da sociedade.

Distintamente, a discriminação indireta engendra seus efeitos por meio de previsões, critérios ou práticas aparentemente neutros, mas que sejam suscetíveis de colocar em situação de desvantagem uma proporção substancial de membros que atendam aos aludidos critérios constitucionais defesos de discriminação, descontados os casos em que tais previsões, critérios ou práticas se mostrem apropriados e necessários, além de justificáveis por fatores objetivos legítimos (RIOS, 2008, p. 118).

Alguns exemplos de discriminação direta são o pagamento de salário menor a mulheres, dispensa de um trabalhador motivada por fatores de sexualidade e a eliminação de candidatos em um processo seletivo por critérios de idade; casos de discriminação indireta ocorrem quando há exigência de testes de aptidão física com parâmetros desproporcionais ou até mesmo impossíveis de serem superados.

2.2 TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA NO DIREITO CONSTITUCIONAL

A Constituição da República Federativa do Brasil trouxe direitos dos trabalhadores como direitos sociais fundamentais. O texto constitucional aumentou as proibições de discriminação e “deu origem a um padrão jurídico qualitativamente novo em contraponto com o período anterior” (DELGADO, 2019, p. 69). Um dos seus objetivos é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (artigo 3º da CF).

Para Delgado, o inciso IV do artigo 3º da Constituição Federal é um parâmetro normativo geral de natureza antidiscriminatória. O art. 5º, no inciso I, diz que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, no inciso XLI, que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Nos incisos XX e XXX do art. 7º da Lei Maior, estão a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” e a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Do mesmo modo, os incisos XXXI e XXXII do art. 7º trouxeram a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” e “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

A Constituição Federal proíbe situações ou práticas abusivas da empresa que deixa de

admitir a trabalhadora por ser mulher, ou que, no momento da contratação, peça atestado civil, comprovação de gravidez ou de esterilidade ou que a empregada, ao exercer as mesmas funções de homem, receba salário inferior ou tenha suas chances de promoção restringidas por algum desses motivos.

o parâmetro antidiscriminatório do sexo ou gênero. Embora tradicionalmente repetido nos textos normativos mencionados, jamais foi considerado pela cultura jurídica dominante como inviabilizador da forte discriminação que a CLT deferia às mulheres no contexto do Direito do Trabalho pátrio. Desse modo, apenas após a Constituição de 1988 é que se faria uma revisão nessa concepção jurídica discriminatória, que se expressava algumas vezes por intermédio de regras de tutela excessiva, fortemente desproporcional. (DELGADO, 2017, p. 72)

Em termos normativos, já havia proteção contra discriminação por raça ou etnia desde Lei nº 1.390/1951 e na Carta de 1967. Essa lei trazia entre as contravenções penais “os atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor”. O art. 7º, XLII da Constituição de 1988 diz que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”. Da regulamentação desse inciso surgiu a Lei n. 7.716, de 1989 que trouxe os crimes por preconceito de raça ou cor.

O artigo 227, §3º, II da atual Constituição diz que entre a proteção especial garantida por lei aos trabalhadores menores de 18 anos estão os direitos previdenciários e trabalhistas. Por isso, a Constituição "estabelece diretrizes vinculantes de seu programa dirigente e normativo" e a democracia "relaciona-se diretamente com os valores da fraternidade e da recusa aos estigmas que fundam preconceitos e transbordam em discriminação e exclusão (SILVA, p. 2019, p. 2).

Com a promulgação da Constituição de 1998 e o propósito de garantir os Direitos Humanos a homens e mulheres, além de implementar uma sociedade justa, sem preconceito de origem, sexo, raça e quaisquer outras formas de discriminação, o Ordenamento Constitucional adotou a Igualdade de Oportunidades como referencial para promover a inclusão da mulher no mercado de trabalho, buscando superar as desigualdades de gênero. A meta é a igualdade de tratamento. (GURGEL, 2010, p.165)

Com a proteção trazida pela Constituição e com a força das Convenções na OIT no Brasil, para Delgado (2017), as políticas e tutelas antidiscriminatórias na sociedade civil e na sociedade política brasileiras se tornaram mais reais, efetivas e céleres. Desde então, foram criadas políticas públicas contra a discriminação, segregação e desqualificação da mão de trabalho feminina, mas, para além das conquistas em termos normativos, a discriminação ainda está presente de diferentes maneiras no país.

2.2.1 Princípios da Igualdade, da Proibição da Discriminação e da Igualdade de Remuneração

A igualdade salarial é um direito humano de todos os brasileiros: homens e mulheres. Para garanti-la, o princípio da igualdade, presente no texto constitucional, pressupõe: (i) vedação de discriminações fundadas em preconceitos (art. 3º, IV); (ii) igualdade em sentido estrito, como valor e como princípio (preâmbulo e art. 5º, caput); (iii) igualdade em direitos e obrigações do homem e da mulher (art. 5º, I); (iv) repúdio e proibição da prática do racismo (art. 4º, VIII e art. 5º, XLII); (v) proteção do mercado de trabalho da mulher, por incentivos específicos (art. 7º, XX); (vi) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX); (vii) proibição de discriminação de salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI); (viii) proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual (art. 7º, XXXII); e (ix) reserva de cargos e de empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência (art. 37, VIII).

O princípio da igualdade não é neutro quando veda um tratamento jurídico porque, fundado num juízo de valor e no seu desenvolvimento, há que se ter uma justificação com suficiência e de razoabilidade para esse tratamento jurídico (GARCIA, 2005). Para Silva (1999), a igualdade no direito moderno é um princípio informador de todo o sistema jurídico, mas também é um direito subjetivo. Este princípio tem caráter peremptório e constitui direito fundamental porque aos brasileiros e estrangeiros residentes no país, há garantia constitucional da igualdade, antes mesmo e à frente da discriminação dos outros direitos e garantias fundamentais. O princípio da igualdade é, assim, uma preocupação geral do Direito, em nível constitucional e ordinário.

A Constituição brasileira principia o trabalho de seleção de características de fato que ensejam um tratamento diferenciado, ou, ao revés, são proscritas como fatos que possam justificar uma diferenciação. Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações na relação de emprego, proibindo-se distinções em matéria salarial ou para efeito de manutenção de emprego (art. 7º, XXX da CF e Lei 9.029/95). (WANDELLI, 2013, p.131)

No Direito do Trabalho, o princípio da igualdade busca a isonomia substancial e verdadeira entre as partes por meio do princípio de proteção ao empregado. Essa garantia constitucional gera ordens proibitivas e normas que criam deveres de agir. Desse modo, a ideia de não discriminação é um princípio proibitivo ao tratamento desigual e desvantajoso para grupos particulares de trabalhadores, como as mulheres, por exemplo.

Para Mauricio Godinho Delgado (2017), o princípio da não discriminação é “a diretriz

geral vedatória” da discriminação. O princípio da não discriminação é um “princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta” de um “piso de civilidade” mínimo para convivência entre as pessoas. É um princípio que proíbe diferenciação por critérios que não são admissíveis, inválidos ou ilegítimos.

Isonomia lato sensu é diferente de não discriminação por consistir na ação de “igualizar o tratamento jurídico a pessoas que tenham ponto de contato entre si”. O Direito do Trabalho não adota a isonomia lato sensu, aplicando-a a contextos situacionais, como no caso da questão salarial (DELGADO, 2019, p. 904-905).

A proibição de discriminação está nos modernos textos constitucionais para limitar tratamentos diferenciados não razoáveis entre as pessoas. Um motivo razoável para justificar um tratamento jurídico diferenciado varia nas sociedades, no tempo e no lugar. O princípio da não discriminação é aplicado nas relações interindividuais e entre grupos sociais e garante as liberdades individuais, civis e políticas.

O princípio da isonomia não proíbe a diferenciação por causa injustamente desqualificante, mas iguala o tratamento jurídico entre as pessoas. A isonomia não garante um patamar mínimo de civilidade, mas gera igualdade. Para o Direito do Trabalho, o princípio da não discriminação é aplicado na proibição de tratamento jurídico diferenciado à empregada por ser mulher e o princípio da isonomia se aplica quando há proibição do tratamento desigual entre empregados e avulsos porque não há discriminação entre eles.

O princípio da igualdade de remuneração diz que o trabalho realizado por mulheres e por homens na mesma área de atividade e na mesma empresa, deve ser remunerado igualmente, havendo discriminação em situações de disparidade entre ambos. A Convenção nº 100 aborda a questão de que o trabalho não é de todo igual. Salário igual para trabalho de igual valor não deve ocorrer quando homens e mulheres fazem o mesmo trabalho ou similar, mas quando exercem funções distintas. Quando homens e mulheres fazem um trabalho diferente com diferentes responsabilidades, diferentes competências ou qualificações, e em condições diferentes, mas sua atuação é de igual valor, eles devem receber a mesma remuneração.

O princípio da igualdade de remuneração garante igualdade de remuneração igualdade entre homens e mulheres em todos os componentes da remuneração. A legislação deve proibir os sistemas e os procedimentos discriminatórios de avaliação do trabalho sem enviesamento de gênero.

2. 3 TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA NO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho trouxe a norma jurídica para as relações contratuais privadas e condições mínimas de trabalho, formulando como um dos objetivos a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. A regulamentação de uma relação naturalmente desigual surge para mitigar a disparidade entre empregador e empregado e, nesse sentido, a legislação trabalhista deve estar presente para administrar os espaços da livre negociação e as regras contratadas para que seja garantida a dignidade dos trabalhadores.

O preço do trabalho não pode ser determinado através da aplicação da regra da oferta e da procura porque o trabalho não é uma mercadoria, e a discriminação pode contribuir para uma diminuição dos salários e outros rendimentos e segregação profissional em atividades de baixa remuneração que dificultam a procura por uma saída da pobreza e limitam o acesso a bens e serviços. Nesse sentido, os salários mínimos garantem que os trabalhadores sejam tratados de uma forma justa e compatível com conceitos de dignidade humana e respeito.

As políticas salariais, de horas de trabalho e outras condições de trabalho favorecem o diálogo social e a negociação coletiva, e asseguram uma participação justa dos resultados do progresso. A justiça inclui a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, e a eliminação da discriminação salarial entre homens e mulheres, ou entre outros grupos. Para Thereza Cristina Gosdal, a evolução da legislação sobre a mulher e a discriminação de gênero tem características específicas, sempre como um acréscimo a outros possíveis recortes discriminatórios.

ao direito cabe assegurar a observância dos preceitos garantidores da não-discriminação e do direito à igualdade. É preciso combater a desigualdade de remuneração para função semelhante desempenhada por um homem; o desigual tratamento no acesso e permanência no emprego, nas oportunidades de ascensão e formação profissional e por fim o assédio sexual, pois, embora o conceito seja genérico, podendo ter como vítima tanto o homem como a mulher (sejam eles homo ou heterossexuais), ele tem por vítima muito mais frequente a mulher, envolvendo também um caráter de dominação. (GOSDAL, 2006, p. 316)

O artigo 5º da CLT diz que "a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo", cujo teor é reforçado no artigo 461, já garantia igualdade de salário para trabalho de igual valor, independentemente de sexo, como medida antidiscriminatória. A proteção ao trabalho da mulher no Brasil está, pois, ligada à evolução do Direito do Trabalho e à atuação das instituições públicas como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

A Lei nº. 9.029/95, em seu artigo 1º proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória que limite o efetivo acesso a relações de emprego por motivos discriminatórios. Além de considerar, nos artigos 2º e 3º da Lei, que a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez e a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, configuram crimes. Sendo garantido no artigo 4º o direito à reparação pelo dano moral e a opção por medidas indenizatórias.

A Lei nº 9.799/99 inseriu na CLT o art. 373-A traz as seguintes vedações:

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Além disso, há, no mesmo dispositivo legal, o artigo 390-B, que garante "vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante" serão oferecidas aos empregados do sexo feminino e masculino. O artigo 390-C diz que as empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra e, para "execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher", a empresa poderá "associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais" ou firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas" (Art. 390-E).

O parágrafo quarto diz que a empregada grávida tem direito à: transferência de função por condições de saúde, sendo garantido o imediato retorno à função e a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. A proibição de exigência de atestado ou exame de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego já era crime com a Lei nº

9.029/95, mas o acréscimo do inciso foi necessário para trazer outras proibições.

A proibição de revistas íntimas nas empregadas no inciso VI do art. 373-A faz uma distinção entre a inspeção pessoal e a revista íntima. Não há no ordenamento jurídico brasileiro a proibição da inspeção pessoal do empregado, sendo esta somente vedada em critérios vexatórios, humilhantes ou que violem o direito à para proteção da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e a inviolabilidade do direito à intimidade (art. 5º, X).

Thereza Cristina Gosdal (2006) reconhece que houve uma evolução do Direito do Trabalho em relação ao trabalho da mulher no decorrer das últimas décadas, abandonando, aos poucos, um caráter protetor, graças a convenções e recomendações internacionais e à legislação interna. Para a autora, a igualdade ainda não foi alcançada, “mas ao direito cabe assegurar a observância dos preceitos garantidores da não-discriminação e do direito à igualdade” (GOSDAL, 2006, p. 315).

2.4 TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA NO DIREITO INTERNACIONAL

A remuneração diferenciada ocorre entre os trabalhadores por critérios de discriminação, essa é uma realidade de fácil constatação por meio de índices de desigualdade discriminados em estudos sobre o tema. Por isso, parte da legislação internacional sobre trabalho feminino protege a mulher no ciclo de gravidez e, também, proíbe o exercício de atividades em condições insalubres, perigosas e penosas e outra parte protege a igualdade de remuneração, oportunidade e tratamento entre homens e mulheres.

A constituição da OIT em 1946 em Montreal, que entrou em vigor no plano internacional em 20 de abril de 1948, trouxe o princípio da isonomia salarial, sem distinção de sexo para trabalhos de igual valor. Em 1945, foi aprovada a Carta das Nações Unidas, trazendo o princípio de igualdade de direitos entre homens e mulheres para a correção dessas desigualdades e equilíbrio de direitos.

A Organização Internacional do Trabalho, naturalmente, detém o pioneirismo na criação de regras sistemáticas voltadas ao combate às diversas formas e meios de discriminação nas relações de trabalho. (DELGADO, 2017, p.70). As Convenções da OIT protegem o bem-estar da mulher, a sua saúde, tanto no convívio familiar como social e o bem-estar da criança.

O Brasil é signatário da Convenção sobre Igualdade de Remuneração de 1951 (nº 100), da Convenção sobre Proteção à Maternidade de 1952 (nº 103), da Convenção sobre

Discriminação de 1958 (nº 111), da Convenção sobre Objetivos e Normas Básicas da Política Social (nº 117) e da Convenção sobre A Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw). Os signatários nas Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos têm a obrigação de garantir ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos.

A Organização das Nações Unidas promulgou, em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) para garantir para todo ser humano, em qualquer país, condições mínimas de sobrevivência e crescimento em ambiente de respeito e paz, igualdade e liberdade. A DUDH tem um preâmbulo e 30 artigos sobre a liberdade, a igualdade, a dignidade, a alimentação, a moradia, o ensino.

O artigo II proíbe discriminação de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição e o artigo VII diz que "todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei" e "todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação."

Posteriormente, a Convenção nº 117 da OIT, aprovada na 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho e em vigor no plano internacional em 24 de abril de 1964, foi aprovada no Brasil e promulgada pelo Decreto nº 66.496 de 27 de abril de 1970, representando, conforme o entendimento de Delgado (2017) o documento mais abrangente no aspecto temático. O artigo 1º diz que todas as políticas devem "visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social".

O referido documento diz que um dos objetivos da política social será o de eliminar qualquer discriminação entre trabalhadores por raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, nas situações que envolvam condições, oportunidades, segurança e disciplina, para diminuir quaisquer diferenças salariais por discriminação de raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical.

Já a Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (Convenção nº 100), aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1951), promulgada no Brasil pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957, a remuneração corresponde ao "salário ou o tratamento ordinário, de

base, ou no mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último" e igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor são "as taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo" (Artigo 1º).

A Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (Convenção nº 111), aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964 compreende que compete a qualquer Estado membro "compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria".

No mesmo diploma, o artigo 4º diz que as "medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada" não será discriminação, desde que a pessoa tenha o direito a recurso em instância competente.

Em sentido semelhante, o texto da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal - 1946), tem, como anexo a Declaração sobre fins e objetivos da Organização, aprovada na 26ª reunião da Conferência (Filadélfia - 1944). O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, assumindo seus princípios fundamentais que dizem respeito à consciência de que o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

Para a Conferência, "todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades" e realizar as condições para o exercício desse direito deve ser "o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional" e os planos ou medidas somente devem ser aceitos "quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo".

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) de 1979 está em vigor desde 1981 e foi promulgada no plano nacional pelo Decreto nº 4.377 de 13 de setembro de 2002. A CEDAW é a Carta Magna dos direitos das mulheres, garante igualdade e igual proteção por leis, políticas e obrigações programáticas para extinguir a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização, empresa e pelo Estado:

A Convenção (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher) se fundamenta na dupla obrigação de eliminar a discriminação e de assegurar a igualdade. Logo, a Convenção consagra duas vertentes diversas: a) a vertente repressiva-punitiva, voltada à proibição da discriminação e b) a vertente positiva-promocional, voltada à promoção da igualdade. A Convenção objetiva não só erradicar a discriminação contra a mulher e suas causas, como também estimular estratégias de promoção da igualdade. Combina a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo, mediante a adoção de medidas afirmativas, enquanto medidas especiais e temporárias voltadas a aliviar e remediar o padrão discriminatório que alcança as mulheres. Alia-se à vertente repressiva-punitiva a vertente positiva-promocional. (PIOVESAN, 2006, p. 207).

Os Estados-parte, “preocupados com o fato de que, apesar de diversos instrumentos, a mulher continua sendo objeto de grandes discriminações” e que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e da dignidade humana e dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural, sendo “um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família”, concordaram com a Convenção.

Para os Estados-parte, a participação da mulher em igualdade de condições com o homem “é indispensável para o desenvolvimento pleno e completo de um país, o bem-estar do mundo e a causa da paz”, a contribuição para o bem-estar da família e desenvolvimento da sociedade não foi “plenamente reconhecida” e que “para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família”.

O texto considera como discriminação a exclusão ou restrição baseada em sexo e que possa prejudicar o exercício profissional da mulher, devendo cada Estado-membro concordar em seguir os seus termos “por meios apropriados e sem dilações” (art.2º). Em seguida, aponta medidas atinentes a modificações de padrões socioculturais de conduta, para extirpar o preconceito e a garantia de práticas educacionais que compreendam uma visão mais adequada da maternidade como função social e responsabilidade comum dos indivíduos, independentemente do gênero.

2.5 A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DA MULHER NO CONTEXTO MUNDIAL: O EXEMPLO DO ESPORTE

Para a pesquisa de Souza Sant'Anna, da Fundação Dom Cabral, que analisou os salários 50 mil trabalhadores, homens e mulheres, em 12 grandes empresas dos setores de indústria e serviços, há uma diferença salarial média de 16% entre homens e mulheres em cargos iguais. Em cargos de chefia, a diferença chega a 27%. A distância entre os maiores salários de homens e de mulheres do topo é de 38%. Há baixa representação feminina nas profissões mais valorizadas, nas áreas de pesquisa, desenvolvimento e inovação e engenharia de produção que ainda são muito masculinas (ETHOS, 2015).

Há, no esporte, 137.021 jogadores profissionais de futebol no mundo para 1.287 jogadoras profissionais e 0,93% dos atletas profissionais de futebol são mulheres. A média dos salários das jogadoras profissionais de futebol norte-americano, em 2017, foi de US\$ 27.054 (R\$ 104 mil). Em 2017, a média do teto salarial para os times totalizou US\$ 315 mil (R\$ 1,2 milhão) e cada time possuía em média 20 jogadoras. A média salarial dos jogadores homens é de US\$ 327.249 (R\$ 1,26 milhão), maior que o teto salarial de um time feminino.

Na lista dos 100 jogadores homens profissionais, eles ganham em média US\$ 7 milhões. Os últimos jogadores da lista ganham até 66 vezes mais do que uma mulher. Lionel Messi recebe US\$ 26 milhões por temporada, 65 vezes mais que Marta, que ganha US\$ 400 mil por ano. A soma de todos os pagamentos da liga feminina de basquete dos Estados Unidos é de US\$ 11 milhões. Kobe Bryant fatura US\$ 25 milhões, sem contar os valores pagos por publicidade. Nenhuma mulher neste esporte recebe mais que o teto de US\$ 107 mil.

Na lista da Forbes, Cristiano Ronaldo, jogador de futebol, foi o atleta que ganhou mais dinheiro em 2017, 93 milhões de dólares. No 51º lugar da lista está Serena Williams, que ganhou 27 milhões de dólares e é a única mulher na lista. Para a revista, Marta recebe de salário anual US\$ 400 mil contra US\$ 14,5 milhões de Neymar. Se fossem pagos por gols, cada um de Marta valeria cerca de US\$ 3,9 mil (cerca de R\$ 12,2 mil), e os do Neymar valeriam US\$ 290 mil (cerca de R\$ 905 mil).

Duas mulheres estão no ranking dos 100 competidores mais bem pagos do mundo. Entre premiações e faturamento com publicidade, Maria Sharapova é a atleta com maior remuneração, em 26º lugar. A segunda mulher mais bem colocada é Serena Williams. Com os

melhores resultados do tênis mundial masculino e feminino em 2015, a tenista americana ocupa apenas o 47º posto na lista.

As bonificações para as 32 seleções da Copa do Mundo masculina são de US\$ 400 milhões (R\$ 1,5 bilhão) e US\$ 30 milhões (R\$ 116 milhões) para as 24 seleções da Copa do Mundo feminina. No Campeonato Inglês, a Premier League deu como prêmio US\$ 39 milhões (R\$ 96 milhões) ao campeão Manchester City, mas, na Superliga feminina inglesa, não houve prêmio monetário às campeãs. O Campeonato Brasileiro da categoria feminina de 2018 pagou às jogadoras R\$ 120 mil e o masculino, R\$ 18 milhões, 143 vezes mais.

Em 2018, as jogadoras da equipe colombiana do Atlético Huila conquistaram a Libertadores feminina e o prêmio foi de US\$ 55 mil (R\$ 212 mil). Para o River Plate, campeão do torneio masculino, a premiação foi de US\$ 6 milhões (R\$ 20 milhões). O time brasileiro vencedor da Liga Mundial de vôlei feminino de 2016 recebeu 200 mil dólares, valor cinco vezes menor ao recebido pelo primeiro lugar da Liga Mundial masculina.

A equipe feminina dos EUA ganhou US\$ 2 milhões da organização por vencer a Copa do Mundo do ano passado, a seleção masculina alemã recebeu US\$ 35 milhões pela vitória na Copa do Mundo de 2014. Se o prêmio fosse dividido pelos jogadores em campo, as americanas não receberiam nem US\$ 200 mil por atleta e os alemães receberiam mais de US\$ 3 milhões cada um.

A Copa do Brasil premia os times masculinos com R\$ 3 milhões, mas o campeão feminino não recebe dinheiro pelo título. Michelle Wie recebeu mais de US\$ 700 mil (R\$ 1,7 milhão) por ganhar o Aberto dos Estados Unidos, menos da metade do cheque dado a Martin Kaymer, que recebeu US\$ 1,6 milhões (R\$ 4 milhões) por ter vencido o torneio masculino.

Cada seleção tem um contrato coletivo de trabalho com a US Soccer e os homens recebem bonificações maiores quando jogam pela seleção americana, mas só são pagos quando são convocados para jogos e as mulheres recebem salários garantidos suplementados por bonificações menores por partida. Pela seleção norte-americana, um jogador pode receber até US\$ 17,6 mil por uma vitória em um amistoso e US\$ 5 mil nas derrotas e para as jogadoras não há bônus para derrotas ou empates, mas o pagamento de US\$ 1,3 mil pelas vitórias. A média de público das duas seleções é de 30 mil pessoas por partida em 2015 e os jogos têm audiência semelhante pela televisão.

No golfe, o salário da jogadora Lydia Ko, maior faturamento em premiações no ano passado é comparável aos ganhos do número 27 do ranking masculino. O Ultimate Fighting

Championship (UFC) pagou a Ronda Rousey, lutadora que mais ganhou dinheiro em um único combate, um quarto do que Conor McGregor recebeu neste ano com a maior bolsa da história do torneio.

Serena Williams venceu 94,64% dos jogos na temporada de 2015, o melhor aproveitamento entre tenistas homens e mulheres, mas a norte-americana embolsou metade do que Novak Djokovic, número um do mundo, faturou com premiações de torneios. Os dois atletas venceram a mesma quantidade de competições na temporada. Para Novak Djokovic, "pelo público menor que atraem, as mulheres deveriam receber menos nos torneios", mas os Grand Slams são os únicos campeonatos que pagam quantias iguais para os gêneros.

A Confederação Brasileira de Futebol (CBF) paga às atletas da Seleção feminina um auxílio salarial com piso de R\$ 9 mil. A maioria do grupo joga em times brasileiros e recebem salários de no máximo R\$ 2,5 mil dos seus clubes. O valor da troca do jogador Neymar do Barcelona para o Paris Saint German foi de US\$ 43,8 milhões, aproximadamente a soma dos ganhos dos 1.693 jogadores fazem parte das ligas de futebol da França, Alemanha, Inglaterra, Estados Unidos, Suécia, Austrália e México (FORBES, 2017).

As diferenças nos salários e premiações no esporte são muito grandes e, muitas vezes, não por menor eficiência das atletas, menor audiência ou patrocínio dos eventos, mas porque alguns marcadores físicos e/ou culturais são usados como subterfúgio para se constituir uma diferença sociocultural, ou seja, não é a biologia que estabelece o parâmetro discriminatório – ela apenas funciona como mais um elemento tomado para se erigirem padrões de normalidade e aceitação, subjugação e empoderamento (LEITE e EULLER, 2014).

3 A DESIGUALDADE SALARIAL E AS SANÇÕES PECUNIÁRIAS: ANÁLISE DA MULTA DO ART. 461

A Justiça do Trabalho é competente para aplicar multas administrativas quando houver comprovado descumprimento da legislação no processo trabalhista. A primeira instância de controle ocorre na relação empregador/empregado quando o empregado é o agente fiscalizador que denuncia a inadimplência do empregador. Exemplos mais comuns são o pagamento em dobro das férias não-concedidas no prazo, pagamento em dobro do trabalho em dia de repouso, aumento de 50% sobre o valor da hora normal, quando do trabalho em intervalo para repouso e 50% de acréscimo no valor das verbas incontroversas, quando estas não são pagas na primeira audiência da ação trabalhista.

Há a fiscalização institucional feita pelo Ministério do Trabalho que tem a competência para instrução, lavratura de auto de infração e aplicação de multas às empresas. A CLT, quando fala dos direitos e deveres de empregados e empregadores, diz quais são as penalidades a serem aplicadas quando houver descumprimento dessas regras. Essa fiscalização possui natureza de administrativa, e o valor das multas deve ser multiplicado pelo número de empregados e aumenta quando há reincidência.

Por descumprimento do limite de oito horas da jornada de trabalho, por exemplo, uma empresa com até dez empregados será multada em R\$ 2.700,00. Se descumprir a legislação de horas extras, receberá outra multa no mesmo valor. Em casos de reincidência, as multas dobram. Há condutas tipificadas como infrações penais, tais como o crime de falsidade de declarações ou anotações fraudulentas na carteira de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho tem competência também para abrir inquéritos administrativos e firmar termos e compromissos de ajuste de conduta quando ocorrem violações ao interesse coletivo dos trabalhadores. O processo administrativo das multas tem prazo de no máximo 60 dias para reduzir medidas protelatórias pelas empresas, que necessitam de departamentos jurídicos para responder processos judiciais posteriores aos administrativos. Um percentual muito pequeno dos empregados é beneficiado pela inspeção e faltam recursos materiais.

O princípio da razoabilidade surge como instrumento que se aplica às multas que devem ser suficientes para desincentivar condutas faltosas, mas as empresas avaliam a probabilidade de a infração ser descoberta pela fiscalização. As multas por infração à legislação previdenciária variam de R\$ 758,11 a R\$ 75.810,59. As multas vão do valor de R\$ 2,13, quando há omissão

de informações sobre conta vinculada de FGTS ou apresentação de informações com erro (art. 23, § 2º, "a" da Lei 8.036/90) por empregado, dobrado na reincidência a R\$ 42.564,00, valor máximo da multa quando não é feita a entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) no prazo, entrega com erro, omissão ou declaração falsa (art. 25 e 27 da Lei 7.998/90 e art. 7º do Decreto 76.900/75), dobrada na reincidência, oposição, desacato, gradação conforme Portaria MTb 319, de 26.02.93, art. 6º e 1.127, de 22 de novembro de 1996.

A multa por discriminação é equivalente a dez vezes o valor do maior salário do empregado (art. 3º, I da Lei 9.029/95), para anotação indevida na CTPS (art. 435 da CLT), a multa é de R\$ 402,53; a multa para falta de registro de empregado em grandes empresas é de R\$ 3.000,00 por empregado, dobrado na reincidência (artigos 41 e 47 da CLT) e R\$ 800,00 em microempresas e empresas de pequeno porte; as multas por violações aos artigos 372 a 400 a CLT, sobre trabalho da mulher (art. 401) são entre R\$ 80,51 e R\$ 805,07, valor máximo na reincidência, artifício, simulação ou fraude; já a multa por descumprimento dos artigos 402 a 441 da CLT, sobre trabalho do menor, é de R\$ 402,53 por menor irregular até o máximo de R\$ 1.891, dobrada na reincidência.

Destaca-se que há sanção pecuniária para o empregador que admite a ocorrência de disparidades salariais por motivos de sexo, etnia, nacionalidade ou idade, incidindo nas vedações contidas no parágrafo sexto no artigo 461 da CLT, aumentado pela Reforma Trabalhista. Os salários dos empregados que exercem a mesma função, em uma mesma companhia, devem ser iguais, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Com a Reforma, há o pagamento de multa no caso de discriminação, no valor de metade do teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e pagamento das diferenças salariais devidas. A multa foi inserida para extinguir a desigualdade de salários entre trabalhadores que desempenham a mesma função.

Na prática, há dificuldade de definição de merecimento e antiguidade e restrição do conceito da Convenção nº 100 da OIT. Os critérios de antiguidade e merecimento podem demonstrar uma redução no enquadramento das mulheres que sofrem com desemprego e rotatividade. A multa do artigo 461 da CLT e outros dispositivos constitucionais, infraconstitucionais e internacionais podem diminuir a desvalorização do trabalho feminino que surge com a consolidação da dominação masculina, estabelecida como natural e inevitável, para Bourdieu:

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho,

distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembléia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres; ou, no interior desta, entre a parte masculina, como salão, e a parte feminina, como o estábulo, a água e os vegetais; é a estrutura do tempo, a jornada, o ano agrário, ou o ciclo de vida, com momentos de ruptura, masculinos, e longos períodos de gestação, femininos. (BOURDIEU, 2002, p. 09).

Wandelli afirma que "o combate à discriminação tem pela frente uma imensa e demorada tarefa de transformação dos mecanismos sociais que ao mesmo tempo constroem, selecionam e ratificam determinadas práticas, mentalidades, ideologias e culturas, são por elas suportadas" (2013, p. 18). Para OIT, a igualdade salarial é salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho absolutamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor.

Na Convenção nº 100, trabalho de igual valor é todo aquele que é realizado "com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica". No texto da CLT, a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não deve ser superior a quatro anos, e que a diferença de tempo na função não deve ser superior a dois anos. Essas condições, dificulta-se o reconhecimento de discriminação no ambiente de trabalho nos casos em que o trabalho é realizado com igual produtividade e perfeição técnica e não há uma política própria de cargos e salários.

3.1 AS ALTERAÇÕES DO ARTIGO 461 E A SÚMULA 6 DO TST

A Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou, adicionou ou revogou 106 artigos dos 922 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); na Lei nº 6.019/1974, que regulamenta a terceirização, dois artigos foram alterados e três foram acrescentados. Para Delgado e Delgado (2017), o Direito do Trabalho democratiza a relação de trabalho, instituindo parâmetro de igualdade jurídica material, reduzindo a desproporcionalidade. A constitucionalidade dessas alterações deve ser analisada através dos princípios constitucionais, da normativa internacional ratificada pelo Brasil e em relação a esse "espírito do direito do trabalho".

O contrato de trabalho como um contrato entre "iguais" e a simetria das relações entre capital e trabalho voltaram a agenda política contra os princípios sociais de solidariedade e a criação de uma identidade coletiva dos trabalhadores como classe. A nova legislação é uma das

reformas liberalizantes e estruturais, como o congelamento do gasto público por vinte anos e a Reforma da Previdência que não reduzem o desemprego.

Para os que reprovam as alterações na CLT, a agenda de flexibilização não gera uma dinâmica mais favorável do mercado de trabalho, mas cria benefícios para o capital produtivo e para o rentismo. O argumento é de que regulamentação do trabalho não alteraria a dinamização da economia, aumentará a produtividade e competitividade como não alterou no passado. O contrato por prazo determinado, banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos, contrato parcial na retirada de políticas sociais e de direitos em 90 geraram a expansão da precarização, empobrecimento do país e da população.

Para os críticos da Reforma, a competição internacional dos mercados não pode alterar os direitos trabalhistas e as instituições públicas. A retirada de sustentação financeira e da resistência das entidades sindicais que historicamente são combativas, as torna agentes de destruição dos direitos trabalhistas, a Reforma "altera substantivamente o sistema de regulação social do trabalho e de proteção, com efeitos bastante prejudiciais aos trabalhadores" (GALVÃO, Andreia, et al., 2017).

A Confederação Nacional da Indústria realizou o estudo 101 Propostas para a Modernização Trabalhista, "um conjunto de propostas para a modernização trabalhista" que selecionou "101 problemas, que podem se refletir em custos, burocracia, insegurança jurídica, restrições à produtividade, assim como em dificuldades para os trabalhadores e para o próprio Estado". Essas orientações recomendam modificações nos direitos trabalhistas, na legislação previdenciária, administrativa e na execução de políticas públicas. Trinta das cinquenta propostas de alteração das fontes do Direito Trabalhista foram formalizadas na Lei nº 13.467/17, uma na Lei nº 13.429/17 e outra pela Portaria nº 1.128/17 do Ministério do Trabalho, que está suspensa pelo Supremo Tribunal Federal (ADPF 489).

O artigo 461 foi um dos dispositivos alterados pela Reforma Trabalhista. Esse artigo trouxe condições para a equiparação salarial, ações para tornar o salário de um empregado quantitativamente igual a de outro. Sabe-se que a equiparação salarial é garantida pelos princípios da igualdade, isonomia salarial e não discriminação porque iguala os direitos fundamentais nas relações de trabalho acima de disposições contratuais particulares.

Na equiparação salarial, há o paradigma, o empregado que tem o salário quantitativo pretendido e o paragonado, o empregado tem direito ao salário quantitativo pretendido, por corresponder ao "procedimento de correção de desigualdade salarial que tem por objetivo

atribuir igual retribuição, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade” (MARTINEZ, 2017, p. 583).

A Lei 13.467/17 trouxe as seguintes alterações ao instituto da equiparação salarial: o paragonado não poderá ter tempo superior a dois anos na mesma função que o paradigma; o paragonado não poderá ter tempo superior a 4 anos trabalhando para o mesmo empregador; o paragonado deverá obrigatoriamente trabalhar no mesmo estabelecimento comercial do paradigma; o paradigma deverá ser contemporâneo do paragonado.

Com a Reforma, para a equiparação salarial, há o requisito temporal de quatro anos prestando serviço para o mesmo empregador, requisito espacial de trabalhar no mesmo estabelecimento empresarial e não é possível a equiparação em cascata, feita por decisões judiciais de paradigmas remotos. Há maior liberdade para promoções e não há necessidade de homologação do quadro de carreiras no MTE.

Pelo princípio da isonomia salarial, todos os empregados nas mesmas condições de serviço, devem receber o mesmo salário. Na legislação, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, o salário será igual, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. A igualdade deve ser na qualidade e na quantidade de trabalho e na produtividade e perfeição técnica.

Função não é o mesmo que cargo, é o que o empregado faz e não há como comparar funções entre empregados em atividade e empregados em inatividade porque os inativos não estão no exercício de funções. O item I da Súmula 6 determina que o quadro de pessoal organizado em carreira será válido se homologado pelo Ministério do Trabalho, com exceção dos quadros de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

O item II dispõe que para equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. Já o item III prevê que a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

O item VII autoriza a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos e o item X define o conceito de “mesma localidade” como mesmo município, ou municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

No item III há o requisito de identidade de funções ou trabalho de igual valor: “a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função,

desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm ou não a mesma denominação.”; o inciso IV trouxe o requisito de simultaneidade da prestação de serviços, pois há necessidade de existir convivência entre paragonado e modelo para a reivindicação por equiparação salarial.

Os empregados que tenham a mesma função, mas que atuarem em épocas diferentes não podem ser equiparados, porque a empresa pode estar em condições financeiras e gerenciais diferentes. Na substituição não eventual, o substituinte tem direito ao mesmo salário do empregado oficial. Na substituição eventual, por emergência ou caso fortuito ou definitiva, não há porque requerer a equiparação porque não são atividades simultâneas.

A produtividade diferente entre paradigma e paragonado empregador deve ser provada pelo empregador (inciso VIII): “é do empregador o ônus da prova de fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial”. O empregador deve provar que o empregado de maior salário trabalha com mais qualidade e quantidade. Se o trabalho exercido pelos empregados tiver natureza intelectual, a comparação deve ser feita pela avaliação da perfeição técnica (Súmula nº 6, inciso VII, do TST).

No inciso II da Súmula nº 6 do TST, o tempo de serviço está atrelado à função, e não à empresa. O funcionário com mais experiência na função é mais capacitado e tem probabilidade de maior salário e crescimento nas empresas. Na Orientação Jurisprudencial 296 da SDI – 1 do TST, um empregado que possui diploma ou certificado está mais habilitado que o outro para o cargo, recebendo um salário maior por essa capacitação: “Equiparação salarial. Atendente e auxiliar de Enfermagem. Impossibilidade. Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem.”

Antes da Reforma Trabalhista, o parágrafo segundo dizia que “os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento”. Os critérios de promoção eram claros, e o quadro de carreiras era incentivo aos empregados para pretenderem a ascensão profissional.

A homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego do quadro de carreira não veio da CLT, mas de decisões do TST, sumuladas no inciso I da Súmula 6. Para a Corte, o quadro de carreiras diminuía as ações por equiparação salarial. O plano de cargos e salários e o quadro

de carreiras podem ser aprovados como normas internas ou por negociação coletiva (Art. 611-A, V, da CLT).

O artigo 461 não obriga o conhecimento dos empregados sobre os planos de cargos e salários que podem ser sigilosos ou na propositura da ação trabalhista, ser juntado como norma interna pelo empregador. A alteração desburocratiza os quadros, mas não diz como deverá ser feita a publicidade ou quais são os requisitos do quadro e os procedimentos para as promoções. Há incerteza e insegurança jurídica para o empregado porque a não homologação do quadro de carreira no órgão público pode levar à normas feitas pela vontade do empregador, com critérios promocionais subjetivos e favoritismos. (COSTA, 2017, p. 188)

A isonomia salarial é a norma, mas o parágrafo 2º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho é uma exceção ao salário igual para o igual trabalho porque a distinção salarial entre empregados por regras de melhoria salarial do plano de cargos e carreiras diminui o ajuizamento de reclamações trabalhistas para a equiparação salarial. O empregador pode ter um plano de carreira com requisitos e remunerações para cada cargo/função. Assim, os requisitos legais do artigo 461 são um todo indivisível, sendo essenciais, concorrentes e interdependentes. Há o princípio ético-moral de que “para todo trabalho de igual valor igual salário” na Carta da Organização Internacional do Trabalho e no artigo 5º da CLT: “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

No artigo 461, para todo trabalho igual deve ser pago salário igual e não idêntica função, diferente do princípio da isonomia ou igualdade salarial universal da OIT e do artigo 5º da CLT. O artigo 461 da CLT discrimina profissionais ou chefias de áreas ou diferentes porque não é feita a comparação do trabalho, mas das funções e o artigo 460 diz que, para funções semelhantes, mas sem salários ajustados, deve existir “salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou o que for habitualmente pago para serviço semelhante”.

O paradigma não pode ser trabalhador readaptado em nova função. Os empregados readaptados em novas funções, por motivo de doença ou acidente, por exemplo, podem ser paradigmas para equiparação salarial porque recebem salário pela anteriormente realizada, e não pela atual. Trabalho de igual valor é o realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas com diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos. Na jurisprudência, haverá a equiparação salarial quando houver igualdade absoluta das funções dos dois trabalhadores, e não semelhança entre as tarefas do postulante e ao paradigma.

Ressalta-se que a atividade deve ser igual, desconsiderando-se aquelas de caráter semelhante ou equivalente. O cargo pode ser o mesmo, mas não haverá equiparação se houver diferença no trabalho. A equiparação pode existir com paradigma que trabalhe na mesma localidade porque o salário é alterado pelo custo de vida no local, necessidades do empregado e as condições da empresa. Mesmo trabalhando para uma mesma empresa, dois empregados com as mesmas tarefas podem ter remunerações diferentes se os estabelecimentos em que trabalham são em regiões distintas.

Dois empregados com as mesmas tarefas podem receber salários diferentes se um tiver, mais do que o outro, dois anos ou mais na função. Se entre os empregados, a diferença de tempo de serviço na função é maior que dois anos, logo, o empregado mais antigo pode ser mais bem remunerado porque está há mais tempo naquela atividade. O empregado readaptado em nova função, por deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não poderá ser paradigma para equiparação salarial.

O empregado readaptado ao novo cargo por acidente ou de doença, que recebe salário superior aos outros empregados que já estavam no cargo, não servirá de paradigma, porque a diferença salarial ocorre pela função que ele desempenhava quando foi contratado. Seu salário não pode ser alterado e ele o leva para o novo cargo. A equiparação salarial não pode ocorrer quando o paradigma deixou o serviço por morte, aposentadoria ou demissão porque o contrato de trabalho de um não pode ser comparado com o do outro.

Não há como comparar as atividades do que recebia mais com as do que recebe menos, não havendo como medir a perfeição técnica e a igual quantidade porque os trabalhos não são prestados ao mesmo tempo. Não há substituição, mas contratação para um cargo vago quando a empresa pode alterar o salário. O empregador que tem os registros das tarefas do reclamante e do paradigma deve juntar no processo trabalhista as provas do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial para não ser condenado a equiparar os salários.

A equiparação salarial garante a igualdade entre dois empregados no exercício da função considerados outros fatores contra um ato de discriminação do empregador que, por preconceito contra alguém, diferencia o tratamento trabalhista dessa pessoa injustificadamente. E não há direito à equiparação salarial quando, idêntica a função, a produtividade e a perfeição técnica, há diferença salarial porque o trabalhador foi readaptado em nova função, por deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social (CLT, art. 461, § 4º). O item VI da Súmula nº 6 do TST exclui o direito de equiparação quando há desigualdade salarial por

vantagem pessoal do paradigma e diz que “é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma”.

Para a doutrina, a jurisdição do trabalho era individual e patrimonialista, o que não tivesse uma expressão econômica e não fosse de patrimônio do empregado não era da competência da Justiça do Trabalho, que não julgava processos sobre a relação de emprego. O direito público do trabalho não era aplicado, o juiz do trabalho quando decidia sobre os direitos trabalhistas não aplicava multas, mas deveria enviar ofício para autoridade administrativa para execução do valor.

Com o parágrafo terceiro do artigo 114 da CF, a Justiça do Trabalho deixou de ser patrimonialista e passou a aplicar os direitos públicos garantidos no direito material do trabalho. As Varas do Trabalho têm competência para "impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência." (alínea "d" do art. 652 da CLT). No Título II-A da CLT, sobre o Dano Extrapatrimonial, o art. 223-C diz que os bens juridicamente tutelados da pessoa natural são: a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física. A discriminação é uma ofensa à honra, à imagem e à autoestima do empregado discriminado.

Se a multa do art. 461, § 6º, foi criada contra a discriminação salarial ilegítima, não há razão lógica e jurídica para falta de proteção dos empregados discriminados por motivos diferentes de sexo ou etnia. Pelos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade, dos valores sociais do trabalho, da progressiva melhoria da condição social do trabalhador e do princípio interpretativo in dubio pro misero, não se pode dar proteção maior contra uma discriminação e menor a outra, pois todas as discriminações ilegítimas devem ser punidas.

O empregado discriminado por idade, nacionalidade, religião, opinião política, consanguinidade tem direito ao pagamento das diferenças salariais e ao dano extrapatrimonial, além de não ter direito à multa do 461, § 6º, da CLT. Se empregado discriminado poderia ser compensado com aumento no valor de sua indenização por dano extrapatrimonial, pois seu bem jurídico ofendido era protegido pela multa. Os critérios para aumento da indenização por dano extrapatrimonial estão nos incisos V e VI do art. 223-G da CLT: extensão dos efeitos da ofensa e condições em que ocorreu a ofensa ou prejuízo moral. Portanto, a multa não tem função ressarcitória, mas punitiva, para que a lei tenha efeito educativo.

3.2 PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO NA CÂMARA E NO SENADO

Muitos projetos de lei estão em tramitação no Senado Federal e na Câmara dos Deputados sobre a discriminação salarial por gênero, cor e raça. Os Projetos criam multas e outras medidas contra as práticas discriminatórias das empresas com a alteração de artigos da CLT ou com propostas de novas leis.

O Projeto de Lei do Senado nº 33, de 2018 altera o artigo 461 da CLT com sete parágrafos. De acordo com a proposta, deve haver multa administrativa ao empregador quando for comprovada a discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e criação de uma lista de empregadores, tendo em vista que os salários dos empregados que exercem a mesma função, em uma mesma companhia, devem ser iguais, "sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade". A multa, no valor de metade do teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), deve ser paga por empregado discriminado, acompanhadas das "diferenças salariais devidas". A multa administrativa será paga em dobro quando houver reincidência e será paga na metade para micro e pequenas empresas.

Além disso, o Ministério do Trabalho deverá divulgar anualmente, na internet, a lista das empresas multadas por discriminação salarial por gênero ou etnia. Se o empregador estiver na lista por dois anos ou mais ou se estiver na lista por mais de uma vez em cinco anos, o valor da multa quadruplicará. A lista gera para o empregador a fiscalização periódica pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, pelo menos trimestral para comprovação de que não há discriminação salarial.

A justificativa desse Projeto de Lei está na "demora em se conferir efetividade ao postulado da isonomia, aliada aos baixos índices de juros de mora e correção monetária incidentes sobre os valores devidos ao empregado discriminado, estimula o empregador a burlar o comando constitucional que impõe tratamento isonômico a todas as pessoas que se encontrem na mesma situação jurídica." A proposta "busca conferir maior efetividade no combate à discriminação salarial em função de etnia ou gênero" porque a multa administrativa é mais rápida e aumenta o custo de punição das empresas.

A "Lista suja da discriminação salarial" gera publicidade para os consumidores das empresas que discriminam: nada melhor do que a censura do público, mediante o boicote aos produtos e serviços disponibilizados no mercado de consumo pelos referidos empregadores, para que estes deixem de atentar contra a isonomia que deve nortear o tratamento conferido a todos aqueles que disponibilizam a sua energia vital em prol do empreendimento de outrem".

O Projeto de lei 371 de 2011 foi apensado ao PL 10158/2018, com a justificação de que "muitos são os dispositivos legais que buscam a tão almejada igualdade de salários entre homens e mulheres. Porém, nenhum estabelece uma pena exemplar para os empresários que descumprem este princípio e, principalmente, um sistema eficiente, rápido e abrangente de fiscalização".

O Projeto de Lei 7234/2017 altera o artigo 461, com justificativa no fundamento da República (art. 3º, IV da Constituição Federal) de "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". é uma prática incompatível com o Estado Democrático de Direito. O Projeto de Lei cria "um mecanismo eficaz, à semelhança da Declaração do Imposto de Renda de Pessoa Física, de fiscalização do cumprimento dos ditames fundamentais da República quanto à igualdade e o trabalho" porque, na sociedade, "não há reflexos práticos satisfatórios dos mandamentos constitucionais e legais" e políticas públicas que "possuam mecanismos práticos e eficientes de combate ao descumprimento das leis e desrespeito aos direitos dos trabalhadores".

Na mesma medida, o Projeto de Lei 8001/2017, apensado ao 371, proíbe vencimentos diferentes entre gêneros, entre empregados na mesma função e cargo semelhante. O Projeto de Lei 173 de 2019, apensado ao PL 371, cria o Programa Nacional de Igualdade de Gênero nas relações salariais e de trabalho e o selo Empresa Machista para inscrição das pessoas jurídicas que paguem salários diferentes a mulheres por discriminação. O artigo 3º do Projeto cria infrações como: (i) multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador; (ii) proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais; (iii) proibição de contratação com entidades da Administração Pública Direta e Indireta; (iv) inclusão no Cadastro Nacional no selo Empresa Machista, divulgado no site do Ministério da Economia.

O Projeto de Lei 1126/2019, apensado ao 371, acrescenta o artigo 461-A à CLT para criar um programa de promoção da igualdade de gênero, cor e etnia nas empresas com mais de trinta empregados. Na justificativa do PL, busca-se a concretização aos princípios constitucionais da igualdade (art. 5º, I, da Constituição da República) e da proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (7º, XXX), bem como dar cumprimento à compromissos internacionalmente assumidos pelo Brasil, porque o Brasil, na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (Decreto nº 65.810/1969), assumiu o compromisso de, por todos os meios apropriados e sem tardar, criar uma política de

eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.377/2002), tomar medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher no emprego.

Esse projeto apresenta soluções para os problemas relatados e possibilita o controle de sua implementação pelos responsáveis por fiscalizar o cumprimento da lei e por defender os direitos dos trabalhadores. Apensado a ele está o Projeto de Lei 2010/2019 para alterar o artigo 373-A da CLT, com a criação de percentuais mínimo (30%) e máximo (70%) de trabalhadores de cada sexo nos cargos de gerência e de direção das empresas com mais de 30 empregados.

O Projeto de Lei do Senado nº 88, de 2015 altera o artigo 401 da CLT no parágrafo terceiro que traz uma multa pela infração ao inciso III do art. 373-A que proíbe considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. A multa, em favor da empregada é o dobro da diferença salarial de cada mês, quando houver inflação do inciso III e do art. 373-A. Na justificação do Projeto, o Poder Legislativo deve regular as punições aos infratores pela discriminação para garantia da igualdade de gênero na remuneração no trabalho e de outras condições como a igual oportunidade de acesso a determinadas funções, promoções, chefias e direção das empresas.

O Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011 altera a CLT para criar multa quando o sexo for variável determinante para remuneração. O empregador que remunerar o trabalho da mulher a menor do que o do homem, poderá ser punido com multa no valor de cinco vezes a diferença salarial em todo período da contratação. A justificação do Projeto é na proibição de diferença de salários entre homens e mulheres no artigo 7º da Constituição Federal e no artigo 5º da CLT que diz que "a todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade".

O PLS nº 136, de 2011, foi distribuído às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária (CRA), de Assuntos Sociais (CAS) e de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) para decisão terminativa. Com a tramitação conjunta com o PLC nº 130, o projeto de lei deixou de ter competência terminativa. O projeto de lei cria mecanismos para prevenir, coibir e punir a discriminação contra a mulher e estabelece medidas de proteção e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural ou urbano, dedicando-se a apontar as possíveis formas de discriminação à mulher. O Projeto foi feito para enfrentar práticas discriminatórias nas relações de trabalho que resistem em

O projeto nº 136, de 2011 se ancora nos termos de nossa Constituição Federal, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, por expressar lutas constantes nos movimentos organizados por mulheres brasileiras, especialmente na seara sindical.

4 A EFETIVIDADE DA TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA NO BRASIL

A garantia de que homens e mulheres devem ter igualdade salarial existe há 75 anos em ao menos dois artigos da CLT e há dezesseis projetos, sendo que doze tramitam em conjunto, na Câmara dos Deputados ou Senado contra a discriminação salarial, criando aumento nas multas e listas de divulgação de infratores. A igualdade salarial é necessária para igualdade de gênero. As mulheres têm acesso a menos possibilidades de emprego, aos menos qualificados e aos de mais baixos salários também porque costumam deixar a escola para se ocuparem do trabalho doméstico ou de cuidados a familiares.

O ano de 1975, Ano Internacional da Mulher, ocorreu a primeira Conferência Mundial sobre a Mulher, na Cidade do México, com três objetivos para extinguir a discriminação: a) a igualdade plena de gênero e a eliminação da discriminação por motivos de gênero; b) a plena participação das mulheres no desenvolvimento; c) uma maior contribuição das mulheres à paz mundial.

A Conferência aprovou um plano de ação para os governos e para toda a comunidade internacional para o Decênio das Nações Unidas para a Mulher, entre 1975 e 1985. Nele estão os objetivos que deveriam ter sido alcançados em 1980, como por exemplo, garantir às mulheres o acesso a igualdade entre os gêneros, à educação, ao trabalho, à participação política, à saúde, à moradia, ao planejamento familiar e à alimentação.

A valorização e a proteção ao trabalho da mulher no Brasil estão ligadas à evolução do Direito do Trabalho e à atuação das instituições públicas que deveriam garantir sua efetividade, como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho. A legislação proíbe a discriminação na admissão e há a garantia da licença-maternidade, obrigação de ter acomodações à gestante, dispensa do horário de trabalho para, no mínimo, seis consultas médicas e outros exames complementares (§ 4º, inciso II do art. 392 da CLT), garantia de emprego (art. 10, inciso II, alínea b do ADCT) e todas as garantias da mulher que geram custos aos empregadores.

A diversidade aumenta o valor do negócio porque quadro de empregados diverso e a diversidade dos clientes das empresas gera a interação e maior satisfação do público-alvo. O mercado consumidor da mulher trabalhadora tem padrões e uma demanda. A diversidade no ambiente de trabalho, incluindo mulheres, é um canal de diálogo entre a empresa e a sociedade.

Na legislação trabalhista brasileira há direitos de proteção à família como a estabilidade para a gestante, a licença-maternidade de 120 dias, o salário-família, o intervalo para amamentação e creche custeada pela empresa ou o pagamento de auxílio-creche. É dito que são pagos menores salários das mulheres porque as empresas precisam compensar os custos do trabalho feminino da proteção à maternidade e ao cuidado infantil como licença-maternidade, jornada especial de amamentação, estabilidade para a gestante e creche.

4.1 OS PAPÉIS DA ONU E OIT NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

A história dos direitos humanos acompanhou a exclusão da mulher. Dentro da ONU há discriminações nos postos de liderança e nos orçamentos para programas para as mulheres. A instituição tem vários órgãos para proteção dos direitos da mulher, como a Relatoria para os Direitos da Mulher e a UNIFEM, agência financiadora de projetos para mulher.

A ONU Mulheres trabalha para a eliminação da discriminação contra mulheres e meninas e para o empoderamento feminino, contra a violência contra as mulheres, pelo aumento da participação política e da capacidade econômica das mulheres. Em colaboração com o Pacto Global das Nações Unidas, a ONU Mulheres desenvolveu os Princípios de Empoderamento das Mulheres como forma de promoção da igualdade de gênero em empresas públicas e privadas. Estes princípios também fazem parte de uma agenda mais ampla e internacional, para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial o Objetivo 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

A ONU Mulheres coordena o trabalho do Sistema ONU no avanço da igualdade de gênero e trabalha junto aos governos dos Estados-membros da ONU e à sociedade civil na criação de leis, políticas, programas e serviços necessários à implementação de padrões globais para alcançar a igualdade de gênero. A Entidade possui quatro agências e escritórios da Organização: o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), a Divisão para o Avanço das Mulheres (DAW), o Escritório de Assessoria Especial em Questões de Gênero e o Instituto Internacional de Treinamento e Pesquisa para a Promoção da Mulher (INSTRAW).

O Conselho Econômico e Social (ECOSOC) estabeleceu sua Comissão sobre o Status da Mulher como o órgão de decisão política sobre igualdade de gêneros e avanço das mulheres. A comissão garantiu a neutralidade de gênero no projeto de Declaração Universal dos Direitos

Humanos, e a Assembleia Geral declarou o ano de 1975 como o Ano Internacional das Mulheres e organizou a primeira Conferência Mundial sobre as Mulheres, na Cidade do México.

Em 1985, a “Conferência Mundial para a Revisão e Avaliação das Realizações da Década das Nações Unidas para a Mulher: Igualdade, Desenvolvimento e Paz” foi realizada em Nairóbi. Ela foi convocada quando o movimento pela igualdade de gênero ganhou reconhecimento global, e 15 mil representantes de organizações não-governamentais participaram em um Fórum paralelo de ONGs. Um resultado da Conferência de Nairóbi foi a transformação do Fundo Voluntário para a Década da Mulher no Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM, agora parte da ONU Mulher).

A Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres de 1995, em Pequim, afirmou no seu Plano de Ação que os direitos das mulheres são direitos humanos e se comprometeu com ações específicas para garantir o respeito desses direitos. Na Cúpula do Milênio, em setembro do ano 2000, assuntos de gênero foram integrados em muitos dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e previstos no 3º Objetivo, promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher, e no 5º Objetivo, reduzir em três quartos, até 2015, a taxa de mortalidade materna.

A Resolução 1325 do Conselho de Segurança em 2000 pediu aos Estados-Membros que aumentassem a representação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão para a prevenção, gestão e resolução de conflito e que o Secretário-Geral nomeasse mais mulheres para os cargos de representantes especiais e enviados, e para expandir o papel e a contribuição das mulheres nas operações de paz da ONU.

A OIT busca gerar oportunidades para que mulheres e homens tenham acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O trabalho deve garantir a equidade e está prevista em instrumentos fundamentais, como normas internacionais como a Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, de 1951 e a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958. Em 1998, a Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho teve como temas: a) liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva do trabalho; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; d) a eliminação de discriminação em matéria de emprego e de profissão.

A Constituição da OIT diz que seus membros devem tomar as medidas necessárias para efetivar as convenções ratificadas. O governo deve garantir a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor quando alterar direta ou indireta os salários ou na remuneração quando o próprio governo é o empregador ou quando empresas são propriedade do Estado ou estão controladas pelo Poder público e quando o governo pode criar políticas salariais e controlar a aplicação da legislação.

Os países que tenham ratificado a Convenção devem enviar à OIT um relatório sobre a aplicação da Convenção. Esses documentos são analisados pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT, um grupo de especialistas. Algumas observações da Comissão são levadas a Comissão tripartida sobre a Aplicação das Normas na Conferência Internacional do Trabalho. Na Comissão para a Aplicação das Normas, um Estado poderá ser chamado a responder a questões colocadas pela Comissão de Peritos e pelos delegados à Conferência.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (CEDAW), por sua vez, tem um comitê para monitoramento, que analisa relatórios enviados pelos Estados-Partes. O Comitê é composto por 23 peritas “de grande prestígio moral e competência na área abarcada pela Convenção”, eleitas pelos Estados Partes para um mandato de quatro anos que se reúnem anualmente por duas semanas. Além disso, o comitê analisa relatórios enviados pelos Estados-parte, e faz observações e recomendações e prepara Recomendações Gerais para interpretar os direitos e princípios da Convenção. Foram formuladas 25 Recomendações Gerais e há comunicações enviadas por pessoas ou grupos de indivíduos sobre violações a direitos garantidos na Convenção da Mulher.

O Comitê CEDAW pode enviar uma equipe para visitar e investigar a violação feita pelo Estado-parte. A petição individual e visitas in loco foram trazidas pelo Protocolo Facultativo à Convenção da Mulher, aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1999. Até fevereiro de 2002, 73 países já o haviam assinado e 31 países já o haviam ratificado. O Governo brasileiro assinou o Protocolo Facultativo à CEDAW em março de 2001 e, em 2002, ratificou-o.

A OIT no Brasil também trabalha com grupos excluídos em decorrência da discriminação, como as pessoas LGBTs, pessoas transexuais e com deficiência. Em maio de 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD). As áreas de atuação da OIT no Brasil estão ligadas às três prioridades definidas na ANTD: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho

escravo e do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

4. 2 A JUSTIÇA DO TRABALHO NA PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

As vítimas de discriminação podem não chegar aos tribunais por medo de retaliações ou por causa da legislação, da falta de confiança nas decisões judiciais ou da complexidade processual. As exigências em matéria de prova são excludentes e há evidências de que a retaliação é comum em litígios sobre discriminação. Além disso, os processos judiciais são caros e lentos e as reparações não são certas. Ações por discriminação, quando divulgadas, podem fazer mudanças, por isso, muitas das eventuais vantagens das ações por discriminação são coletivas.

As leis nº 9.029 de 1995 sobre práticas discriminatórias nas relações de trabalho, nº 7.716 de 1989 sobre os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, nº 7.437 de 1985 sobre contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil, nº 13.146 de 2015, Título II (Estatuto da Pessoa com Deficiência), nº 7.853 de 1989, art. 8º sobre o crime de discriminação das pessoas com deficiência, nº 12.984 de 2014 sobre o crime de discriminação dos portadores do vírus HIV e nº 10.741 de 2003, Título VI (Estatuto do Idoso) trazem crimes e contravenções penais sobre discriminação no trabalho.

O artigo 4º da Lei n. 9.029/1995 diz que o fim da relação de trabalho por ato discriminatório gera a opção pelo empregado entre a reintegração com pagamento do salário por todo o afastamento, correção monetária e juros legais, ou o pagamento, em dobro, da remuneração do afastamento, corrigida monetariamente e com juros legais.

A Lei nº 9.029/95 diz que as infrações a Lei são punidas com multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, aumentada em cinquenta por cento em reincidência, e proibição de empréstimo ou financiamento em instituições financeiras oficiais. Há na CLT multas para práticas discriminatórias, como discriminação salarial (artigo 510) e discriminação contra a mulher (art. 401).

Os tribunais, os órgãos jurisdicionais e de arbitragem podem proteger o direito de homens e mulheres a salário igual para trabalho de igual valor. Eles garantem a justiça para os quais os direitos não foram respeitados, mas também dizem o que é e o que não é desigualdade

salarial e tomam decisões vinculativas sobre queixas individuais ou coletivas e podem gerar uma melhor compreensão e aplicação da legislação ou dos acordos.

A notícia de que uma empresa não está cumprindo essa regra só chega à Justiça quando a trabalhadora já foi dispensada e entra com uma ação civil contra o antigo empregador. As empregadas não conhecem seus direitos. Os processos judiciais representam, desse modo, formas de corrigir situações individuais, mas é igualmente necessário trazer práticas discriminatórias generalizadas e estruturais.

O ônus da prova atribuído à vítima nos casos de discriminação limita a eficácia da proteção nos procedimentos judiciais e a procura pela reparação pelos danos. Pela dificuldade de prova da discriminação em tribunal, alguns países têm transferido o ônus da prova para o empregador. Para que um caso de discriminação chegue a um tribunal é muito difícil porque existem procedimentos inadequados para a apresentação de queixas.

A dificuldade de prova é alta quando se trata de atos discriminatórios. Em geral, a discriminação não é explícita, mas velada. Por isso, a necessidade de fazer prova sobre ela impede a concretização do direito da empregada. Em muitos processos judiciais, a proteção internacional e constitucional não é assegurada em concreto. Um dos principais fatores para isso é a dificuldade de provar a discriminação em juízo, por ser a discriminação, muitas vezes, é ocultada ou velada pelo agressor e a vítima não têm como demonstrar em juízo o preconceito contra si. A Convenção nº 111 diz que a discriminação indireta independe do elemento volitivo.

Há uma grande dificuldade nessas ações porque não há como a estatística medir a vontade de discriminar, porque esse fato não é passível de prova, mas sim o efeito excludente de certos processos organizacionais. Quando se busca realmente tratar judicialmente de casos de discriminação, é necessário permitir, em certos casos e preenchidas determinadas condições, a inversão do ônus da prova.

Aqueles que estabelecem a diferenciação devem ficar obrigados a demonstrar a razoabilidade do critério de distinção e que a prática se justifica por conta da natureza da atividade ou de qualquer outro fator legítimo de diferenciação. A inversão do ônus da prova, que não se há de verificar gratuitamente, mediante mera alegação do autor, é essencial para o combate à discriminação. É preciso que o legislador analise a norma clara, conhecida antecipadamente pelas partes envolvidas na relação material. A aplicação da regra do art. 818 da CLT, aos casos de impugnação de práticas discriminatórias, dominante na jurisprudência, cria problemas práticos evidentes, frustrando a tutela efetiva do direito à igualdade.

O sistema processual brasileiro adotou, nos artigos 818, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e 333, do Código de Processo Civil (CPC), a teoria estática do ônus da prova, distribuindo-o de acordo com as alegações das partes e com a natureza dos fatos deduzidos em juízo. O autor deve demonstrar os fatos constitutivos do seu direito, aqueles “que normalmente produzem determinados efeitos jurídicos”, e o réu os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos, que demonstrem que “das afirmações do autor não decorrem os efeitos por ele pretendidos”. Para a discriminação direta e indireta, normalmente, aplicam-se as regras dos referidos artigos.

Em casos como o de discriminação na remuneração, o empregado deve comprovar o fato constitutivo do direito à equiparação salarial e o empregador os fatos que a impedem. Por ser velada, a discriminação oculta, que é a mais comum no âmbito trabalhista, é de difícil prova. No caso de discriminação, o empregador normalmente tem maiores condições de produzir a prova, por isso é razoável exigir-lhe que a produza, mesmo que tenha optado por negar o fato constitutivo do direito.

O TST, através da Orientação Jurisprudencial nº 142 da Subseção 2 de Dissídios Individuais (OJ 142/SDI-2), pacificou o entendimento de que não há direito líquido e certo a amparar mandado de segurança contra decisão que determina a reintegração ao emprego de empregado portador do vírus HIV, partindo do pressuposto de que a demissão sem justa causa de aidético é discriminatória.

A evolução da jurisprudência nacional, sintetizada na OJ 142/SDI-2, e a aplicação do direito comparado na falta de normas específicas sobre o ônus da prova da discriminação no trabalho permitem impor ao empregador o ônus de comprovar o tratamento igualitário de empregados e candidatos ao emprego. Em situações de discriminação oculta ou velada é possível utilizar-se da máxima de experiência e da prova prima facie, nos termos do art. 335 do CPC ou indícios e dados estatísticos. A distribuição dinâmica do ônus da prova, que tem amparo constitucional, e o princípio da aptidão da prova, previsto no art. 6º, VIII, do CDC, consideram a efetiva capacidade probatória das partes e permitem temperar a regra dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, especialmente nos casos de prova diabólica da discriminação.

O Judiciário deve garantir às partes a paridade de armas, o efetivo acesso à Justiça, inclusive aos meios de prova que as partes podem produzir. A exigência de demonstração direta da discriminação, em casos de prova extremamente difícil é negativa de efetivo acesso à justiça e caracteriza discriminação indireta feita pelo Poder Judiciário, para a Corte Interamericana de Direitos Humanos, fato que já ocasionou a condenação do Brasil na corte.

4.3 A EFETIVIDADE DAS MULTAS PECUNIÁRIAS

As Conferências Internacionais e Regionais das Nações Unidas e OIT sobre gênero no mercado de trabalho, sua institucionalização e os princípios de igualdade entre os gêneros nas constituições brasileiras não surgiram com programas de aplicação direta ou de controle da sua execução, por isso, esses textos não têm muita aplicação na realidade.

Há baixa progressividade do valor das multas aplicadas às empresas que descumprem a legislação. Existem valores mínimos e máximos, mas a diferença ainda é muito pequena. A sistemática do cálculo dos valores aplicados não tem uma progressividade em que as empresas são penalizadas pelo descumprimento das normas legais pela sua capacidade econômico-financeira, sua contribuição social e geração de postos de trabalho.

As sanções aos empregadores não são calculadas pela sua capacidade e a gravidade das infrações legais. Na gestão de uma empresa, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional de custo-benefício do empreendedor. Se o empregador considerar que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não os pagar. O risco é uma função direta da probabilidade de o empregador ser apanhado burlando a lei e da sanção que lhe será aplicada por não-cumprimento.

Para uma grande empresa é mais vantajoso, financeiramente, o pagamento da multa do que o gasto necessário para se adequar às normas trabalhistas e de saúde e segurança do trabalho. Para o órgão fiscalizador e para a Justiça do Trabalho, o valor da multa pode ser uma penalidade excessiva porque o custo do pagamento da multa e o gasto para cumprimento da legislação são elevados para o empregador. A gradação da multa por empregado não é suficiente para que a aplicação das sanções penalize excessivamente. A sistemática de multas deveria, portanto, diferenciar os empreendimentos pela gravidade da infração, a intensidade do dano causado ao trabalhador e à sociedade, desde que não inviabilize o negócio e incentive o cumprimento das obrigações trabalhistas.

4.4 A INSPEÇÃO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

A Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29/05/1956, diz que a inspeção do trabalho deve fornecer informações e

conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais (art. 3º). Essa competência está no art. 18, inciso II, do Decreto nº 4.552/2002 (Regulamento de Inspeção do Trabalho).

A Portaria MTE nº 854/2015 e a Portaria nº 1.153, de 30 de outubro de 2017 dizem que a multa administrativa é aplicada por autoridade regional ou nacional competente para julgar processos de multas administrativas. Esse processo administrativo se inicia com a lavratura de auto de infração por Auditor-Fiscal do Trabalho. E o exercício do poder de polícia administrativa pelo Auditor-Fiscal do Trabalho é o que gera a punição com medida coercitiva indireta quando provada a prática discriminatória no trabalho.

As empresas são punidas com as penalidades administrativas após decisão final em processo administrativo iniciado com a lavratura de auto de infração pela Inspeção do Trabalho, sendo garantida a ampla defesa e o direito de recurso ao infrator. A inspeção do trabalho deve garantir o cumprimento das normas que proíbem a discriminação nas relações de trabalho pela orientação a empregadores e trabalhadores e quando há prática discriminatória pela lavratura de auto de infração, sob pena de responsabilidade administrativa (art. 628, caput, da CLT).

A Administração do Trabalho pode contribuir para a promoção da igualdade de gênero pelo desenvolvimento de indicadores sobre este tema, compilação, publicação e divulgação regular de dados sobre esses indicadores desagregados por sexo e pela criação de sistemas para medir e monitorar o alcance das metas. Além disso, devem ter um equilíbrio de gênero em seus quadros funcionais e devem ser sensíveis às questões de gênero e preparadas com os conhecimentos, atitudes e ferramentas para lidar com a igualdade de gênero.

Para o combate à diferenciação nas relações de trabalho estão previstas, a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) tem no seu planejamento estratégico a realização de ações de fiscalização em todo o país. Para garantir o cumprimento das normas nacionais e internacionais do trabalho, é preciso dispor de um número suficiente de inspetores qualificados e adequadamente remunerados, ações de formação regulares, instalações e meios de transporte suficientes:

A inspeção do trabalho no Brasil segue os padrões definidos pela OIT em 1947. Suas instituições de apoio são, hoje, mais bem aparelhadas do que na última década, contando com um sistema informatizado de controle e produção de informação, melhor fluxo dos trâmites burocráticos e treinamento regular dos fiscais do trabalho. Possui um aparato nacionalmente

implantado de investigação, com um total de 27 delegacias regionais do trabalho e pouco mais de 2 mil auditores fiscais. (CARDOSO; LAGE, 2005, p. 480)

A Secretaria de Inspeção do Trabalho publicou guia com perguntas e respostas sobre discriminação. O documento foi elaborado na Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho, Secretaria de Inspeção do Trabalho, por um grupo formado para o estudo de questões relacionadas à discriminação nas relações de trabalho. Este guia traz aos trabalhadores, empregadores, sindicatos, agências de emprego, profissionais de recursos humanos e outros agentes das relações de trabalho explicações sobre como a discriminação no trabalho pode ser prevenida, combatida ou remediada.

Entre os pontos abordados estão as formas como a discriminação pode ocorrer no trabalho, como o empregador deve proceder em relação a denúncias, o que pode ser exigido no currículo em uma seleção para emprego e os casos em que a dispensa pode ser caracterizada como discriminatória. O material evidencia a necessidade de se promover a diversidade racial no mercado de trabalho, esclarece a diferença entre discriminação e preconceito e informa sobre as possibilidades de denúncias e punições.

O poder de aplicar sanções aos empregadores que violam a lei continua a ser um dos principais meios de que os inspetores têm para garantir o seu cumprimento. Em certos casos, a uma abordagem preventiva pode ajudar a reforçar o respeito pelos direitos dos trabalhadores, melhorar as condições de trabalho, diminuir o número de acidentes de trabalho, melhorar a saúde, e aumentar a motivação do pessoal e a produtividade e melhorar o desempenho global da empresa.

4.5 AÇÕES GOVERNAMENTAIS

O Brasil vem criando instâncias e políticas de ação afirmativa em nível nacional e local, em estados e municípios. O Conselho Nacional de Direito da Mulher (CNDM) foi criado em 1985. O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) teve três edições desde a criação da SPM e muitas ações, metas e órgãos responsáveis. O Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM reuniu 33 órgãos governamentais, além do CNDM.

Os Conselhos fazem o controle social e interlocução da sociedade civil e de lideranças com os governos. O Conselho participou com aprovação de moções nas reuniões ordinárias, nas discussões sobre a Reforma Política, Campanha do Desarmamento, Acesso a creches,

Trabalho Doméstico, Revisão da Legislação do Aborto, Tráfico de Pessoas, Feminização da Aids e Mulheres em Situação de Prisão e na construção da I e II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPM), do I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) e da Lei Maria da Penha.

Desde 1990, a questão de gênero e desigualdade no Brasil entra na pauta da agenda governamental e das políticas públicas para a diminuição das diferenças. As recomendações da OIT e as Metas do Milênio geram obrigação de criação de programas públicos legais e incentivo à iniciativa privada para apoiar a execução dessas políticas. Em 2003, foi criada a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres deve garantir que a perspectiva de gênero esteja transversalmente nos setores que atuem no interesse da construção da democracia e do desenvolvimento social. Ela tem a responsabilidade de coordenar, junto aos demais setores do Estado, os processos de elaboração, implementação e execução das políticas públicas, as demandas, necessidades e potencialidades das mulheres.

Do mesmo modo, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), ligada ao Ministério Público do Trabalho, tem ações institucionais para extinguir atos discriminatórios contra a dignidade do trabalhador. A Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão é o órgão que coordena ações públicas sobre os direitos dos cidadãos do Ministério Público Federal, na proteção dos direitos humanos pelos Poderes Públicos e prestadores de serviço público.

A gestão da transversalidade e participação social aumentou as discussões e os temas na agenda governamental, como, por exemplo, a interseccionalidade, a análise de desigualdades e diversidade pelas políticas públicas. Essa estratégia foi firmada entre movimentos de mulheres negras e lésbicas nas CNPM e governo, no grupo de trabalho “GT-9”, e posta nos Planos Nacionais.

No Plano Plurianual (PPA) de 2004-2007 houve a proposta de que o recorte transversal de gênero esteja presente na formulação e implementação de políticas públicas no país, através da articulação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) em convênio com a Cepal, sob o tema da “Transversalização da Perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas e nas Políticas de Superação da Pobreza”. As gestões da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres trouxeram a incorporação da transversalidade de gênero e raça na orientação estratégica de governo para o Plano Plurianual 2008-2011.

Houve duas Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres. A I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, em julho de 2004, sob a Coordenação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). Em agosto de 2007, foi feita a II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres em diálogo com a sociedade brasileira. Nas duas Conferências Nacionais, em conferências municipais e estaduais, mais de 300 mil mulheres brasileiras participaram, em conjunto com o governo, nas decisões sobre os princípios e diretrizes da Política Nacional para as Mulheres.

Foram criados dois Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres no processo democrático de realização das Conferências Nacionais. O I PNPM trazia 199 ações, divididas em cinco eixos estratégicos, a serem executadas por doze ministérios e secretarias especiais, o II Plano trouxe 388 ações, em 11 onze eixos, envolvendo 22 órgãos. Foi criado o Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano responsável por: estabelecer a metodologia de acompanhamento do PNPM; apoiar, incentivar e subsidiar tecnicamente a implementação do Plano nos estados e municípios; acompanhar e avaliar as atividades de implementação do PNPM; promover a difusão do Plano; efetuar ajustes de metas, prioridades e ações do Plano; elaborar relatório anual de acompanhamento; e encaminhar o relatório ao CNDM e à Câmara de Políticas Sociais.

O II PNPM trouxe as diretrizes, prioridades e metas a serem cumpridas pelos governos municipais, estaduais e federal na implementação das políticas para as mulheres, a partir das necessidades da II CNPM, diretrizes do Plano Plurianual 2008-2011 e Agenda Social, e nas observações do Comitê CEDAW.

Apesar disso, vários órgãos do governo federal ainda não compreendem a importância da diminuição das desigualdades de gênero e raça para consolidação da democracia, a necessidade de uma metodologia mais aprimorada para a elaboração do orçamento federal com o recorte de gênero, a baixa ocupação, pelas mulheres brasileiras, de cargos de poder e decisão e a violência contra mulheres e meninas. A transversalização vertical, reserva de recursos humanos e financeiros nos níveis federal, estadual e municipal é necessária porque os órgãos setoriais devem ser os organismos responsáveis pelas políticas de gênero como um representante da sociedade civil, movimentos feministas e de mulheres, no poder público. Entre 2003 a 2009, as Secretarias, Coordenadorias ou Núcleos passaram de um total de 13 para 233, sendo 20 estaduais e 213 municipais.

O I e II PNPM foram criados com transparência das ações governamentais e diálogo entre o Estado e a sociedade, por canais de participação da sociedade no planejamento,

formulação, acompanhamento e avaliação das políticas públicas. As Conferências Nacionais são exemplos dos avanços dos últimos anos. É necessário um modelo de gestão solidária e compartilhada com os movimentos e setores sociais.

Pela necessidade de monitorar e avaliar a necessidade de informações estatísticas e de produzir estudos com a produção de indicadores como os de gênero e uso do tempo, foi criado, em setembro de 2008, o Comitê de Estudos de Gênero e Uso do Tempo para “estimular a incorporação da perspectiva de gênero na produção e análise de informações” e são suas funções são: i) promover a realização de estudos e pesquisas e o desenvolvimento de sistemas de informações estatísticas de gênero e uso do tempo para a implementação de políticas orientadas para a igualdade de gênero; e ii) fomentar a elaboração de indicadores sobre as relações de gênero e uso do tempo. O Comitê é composto por representantes da SPM, que o coordena, do IBGE e do Ipea. Unifem e a OIT são convidados do Comitê.

Em maio de 2006, o Ministro do Trabalho e Emprego lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil, feita pelo Governo brasileiro, em consulta com organizações de trabalhadores e de empregadores. Na Agenda, a igualdade de oportunidades e de tratamento é um objetivo transversal e uma das linhas de ação da Prioridade 1 (Geração de mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento) e Prioridade 3 (Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática).

Na Agenda, era previsto o desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho, para eliminação das barreiras de entrada das mulheres, especialmente das mais pobres, no mercado de trabalho, diminuição das taxas de desemprego e aumento das taxas de ocupação, diminuição das desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres, brancos(as) e negros(as), diminuição da informalidade e aumento da proteção social, implementação de programas e ações de combate à discriminação no trabalho, com atenção especial para mulheres, população negra, jovens, idosos, pessoas vivendo com HIV e pessoas com deficiência e efetiva aplicação da Convenções 100, 103 e 111 da OIT e promoção da ratificação da Convenção 156.

A criação de programas para populações mais vulneráveis e de órgãos como as Secretarias Especiais de Políticas para as Mulheres, de Promoção da Igualdade Racial e Direitos Humanos, o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) acelerara, o crescimento do país para gerar mais emprego e renda e reduzir as desigualdades regionais.

Na educação, em abril de 2007, foi lançado o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) com a ideia de investir na educação básica e envolver todos, pais, alunos, professores e gestores para o sucesso e a permanência do aluno na escola. Há o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) para toda a educação básica, da creche ao ensino médio, o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci), para integração de políticas de segurança pública com ações sociais nas 11 regiões mais violentas do país.

Uma das medidas do governo brasileiro para extinguir a pobreza é o Programa Bolsa Família, como um programa de transferência de renda. O benefício recebido pelas famílias pelas das mulheres em 94% das transferências. 48,8% das mulheres dizem que, após o recebimento do benefício, se sentem mais independentes financeiramente e 39,2% percebem ter aumentado seu poder de decisão quanto ao dinheiro da família. Para a pesquisa “O Programa Bolsa Família e o Enfrentamento das Desigualdades de Gênero”, feita em 10 municípios com metodologia qualitativa, os principais impactos do Programa na condição social das mulheres são: a visibilidade das beneficiárias como consumidoras; a afirmação da sua autoridade no espaço doméstico, pela capacidade de compra garantida pelo benefício e a alteração na percepção das beneficiárias sobre si como cidadãs.

Para contribuir para a superação dos estereótipos de gênero, raça e de orientação sexual, foi lançado, em 2005, o Programa Gênero e Diversidade na Escola. O programa é uma parceria da SPM com o Ministério da Educação, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), o Centro Latino Americano em Sexualidade e Direitos Humanos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (CLAM/UFRJ) e o Conselho Britânico para capacitação de professores e gestores das escolas públicas para lidar com a diversidade nas salas de aula e com comportamentos preconceituosos em relação a gênero, relações étnico-raciais e a orientação sexual.

O Programa Mulher e Ciência, numa parceria entre a SPM, o Ministério da Ciência e Tecnologia, o Conselho Nacional para o Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), o Ministério da Educação e o UNIFEM, aumenta a produção científica sobre as relações de gênero no país e a participação das mulheres no campo das ciências e carreiras acadêmicas.

Em 2008, foi lançado o Programa Mulheres em Ciências de Apoio ao Ensino e à Pesquisa Científica e Tecnológica para criação, o fortalecimento e a ampliação de áreas de concentração e linhas de pesquisa em programas de pós-graduação stricto sensu dirigidas aos estudos feministas e de gênero em parceria entre a Capes e a Secretaria Especial de Políticas

para as Mulheres. O Programa Trabalho, Artesanato, Turismo e Autonomia das Mulheres cria estratégias para o setor produtivo artesanal, que garantam a autonomia de mulheres artesãs para que as políticas públicas de incentivo ao turismo local ajudem na igualdade de gênero e no fortalecimento da identidade cultural regional. O Programa Trabalho e Empreendedorismo das Mulheres, foi lançado em 2007 para aumentar o empreendedorismo feminino, com apoio às mulheres na criação e desenvolvimento de seus negócios.

Em março de 2008, também foi lançado o Programa Organização Produtiva de Mulheres Rurais para a troca de informações, conhecimentos técnicos, culturais, organizacionais, de gestão e de comercialização das organizações produtivas de trabalhadoras rurais, que age para valorização dos princípios da economia solidária, acesso das mulheres às políticas públicas de apoio à produção e à comercialização para autonomia econômica das mulheres no meio rural.

O Grupo de Trabalho (GT) sobre Indicadores no âmbito do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero é coordenado pela SPM e composto por IBGE, Ipea, organismos internacionais, ministérios setoriais e organizações de pesquisa autônomas para avaliar a implementação das políticas públicas e construir diagnósticos e análises mais precisas sobre as desigualdades de gênero. Suas atividades são: a) criação e manutenção de banco de metadados; b) construção de um conjunto de indicadores relacionados a macroproblemas da área da igualdade de gênero; c) criação de banco de estudos, pesquisas e informações; d) condução de estudos e pesquisas que deem visibilidade às desigualdades de gênero na ocupação de espaços de poder; e e) articulação com as instâncias internacionais de produção de dados e indicadores com o objetivo de obter e produzir informações sobre a questão de gênero no mundo.

No Observatório Brasil da Igualdade de Gênero foi realizada uma pesquisa pelo IBOPE/Instituto Patrícia Galvão/Cultura Data, e Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres que chegou à conclusão de que 75% da população brasileira é favorável a cotas para mulheres na política e 86% concordam com a punição dos partidos políticos que não cumprem a legislação de reserva de vagas de candidaturas para mulheres.

Essas políticas podem reduzir a desigualdade pelo aumento do acesso a serviços e direitos, mas também a responsabilização pública pelo bem-estar e rediscutir a responsabilidade das mulheres pela reprodução cotidiana. A criação de políticas sociais para entrada das mulheres no mercado de trabalho contra a divisão de trabalho tradicional entre mulheres e homens na esfera doméstica é necessária para alteração das relações de dependência das mulheres.

Esta política foi um compromisso do Governo Federal em criar ações que valorizem as atividades das mulheres no mercado de trabalho para o desenvolvimento de um modelo econômico e social contra desigualdades e discriminações. A autonomia econômica e a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho estão nas recomendações das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres e no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi criado pelo Governo Federal para divulgar novos conceitos de gestão de pessoas e na cultura organizacional, diminuir a discriminação e desigualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho e promover a igualdade nas relações formais de trabalho e na ocupação de cargos de liderança, em que a disparidade salarial e de acesso a cargos por mulheres e homens é muito grande. O Programa também busca garantir o exercício dos direitos trabalhistas porque as discriminações alteram o rendimento de mulheres e homens no trabalho e no clima organizacional da instituição.

Os objetivos do Programa são: contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações; reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade racial e entre mulheres e homens no mundo do trabalho; disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho.

O Programa é coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos em parceria com a SEPPIR, a ONU Mulheres, e a Organização Internacional do Trabalho – OIT. A Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) são parceiras do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça desde a sua criação, em 2005. No ano de 2009, com a inclusão da temática racial no Programa, foi realizada parceria com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

Para o Programa, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos tem o compromisso e a responsabilidade de promover e garantir a participação das mulheres em todos os setores da sociedade, com igualdade de oportunidades e condições. Esta Secretaria colocou em prática o

objetivo do Governo Federal de gerar autonomia econômica das mulheres, pela elaboração e implementação de políticas de trabalho e renda sob a perspectiva de gênero.

O Relatório elaborado pela ONU Mulheres Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: Rompendo fronteiras no mundo do trabalho, publicação de comemoração dos 10 anos do Programa diz que a ação estatal é um exemplo de política pública bem-sucedida e com efeitos concretos na vida de trabalhadoras e trabalhadores. Para a OIT, para a ONU Mulheres e para a SEPPIR, o Programa é uma política de implementação da agenda internacional de promoção e garantia de direitos para as mulheres. A difusão de novas formas de gestão de pessoas e de cultura organizacional faz parte de uma pauta mais ampla de promoção de autonomia econômica feminina, garantindo igualdade de oportunidades e condições de acesso, remuneração, permanência e ascensão das mulheres no mundo do trabalho.

Para desenvolver o Programa, a organização deve formar um Comitê Gestor de Gênero e Raça, com representantes de diversos níveis hierárquicos e das áreas da organização, responsável por incluir o Programa na rotina da gerência e da força de trabalho da empresa, criando mecanismos e instrumentos, e com recursos financeiros e humanos. A participação no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é voluntária e realizada por meio de envio da ficha de interesse preenchida pela organização ou de e-mail manifestando interesse. Em seguida, é necessário enviar a Ficha Perfil e o Plano de Ação. A etapa seguinte é a Assinatura do Termo de Compromisso, instrumento que formaliza o compromisso e participação da organização ao Programa.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça trouxe ações concretas para valorização das mulheres no mercado de trabalho formal, como por exemplo: aumento da participação de mulheres brancas e negras em cargos de liderança e comando nas organizações; equiparação dos salários das mulheres às suas qualificações, na medida em que o discurso da baixa qualificação não pode ser utilizado como argumento para que elas não recebam salários compatíveis aos dos homens nas organizações; valorização do trabalho de todas as mulheres no interior das organizações, com destaque para o trabalho das mulheres negras; reflexão sobre as desigualdades de gênero e raça no interior das organizações; construção de medidas e criação de benefícios que ampliem os direitos de todas as mulheres; incentivos para que os homens passem a se responsabilizar pelo trabalho doméstico e de cuidado em igualdade com as mulheres; estímulo a alocações profissionais e construção de ações afirmativas direcionadas aos públicos em destaque, entre outras ações que contribuam para modificar a estrutura machista e racista que opera na divisão sexual do mercado de trabalho brasileiro.

Exemplos das práticas são: criação de um local adequado para que as lactantes possam colher, armazenar o leite materno ou amamentar durante o horário de trabalho, ampliação do prazo de licença paternidade para 10 dias úteis consecutivos, ter atores de diferentes raças nas propagandas e peças publicitárias da empresa, oferta um canal confiável para denúncias de práticas discriminatórias, levar à cadeia de relacionamentos da organização a discussão acerca da promoção da igualdade de gênero e raça, possibilitar que as empregadas em licença devido à gestação ou à maternidade sejam avaliadas no respectivo ciclo do Sistema de Gerenciamento do Desempenho, combater a discriminação no processo de avaliação em função da vida reprodutiva das mulheres, investir na capacitação de mulheres para o exercício gerencial, estimular a ascensão a cargos gerenciais, de forma equitativa entre mulheres e homens, fortalecer o compromisso da empresa em relação ao tema, com a qualificação dos gerentes e chefes de setores, possibilitando o reconhecimento de sinais de violência no ambiente de trabalho.

O programa oferece para as organizações a possibilidade de obter reconhecimento público pelo Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. Este selo simboliza a adoção de práticas de igualdade entre mulheres e homens. O Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma certificação de que a organização promove a igualdade de gênero e raça no seu ambiente institucional, tendo cumprido mais de 70% das ações do plano. O Selo tem vigência de 12 meses e é um instrumento que evidencia o compromisso da organização com a equidade de gênero em toda a sua comunicação institucional. A permanência no programa acontece mediante nova adesão. O Programa se desenvolve em organizações públicas e privadas, de médio e grande porte, porque estas organizações atuam no mercado de trabalho como um todo, gerando efeitos capazes de mudar o mundo do trabalho. A ideia não é gerar uma competição entre as organizações participantes ou ganhadoras do selo do Programa, mas garantir o avanço de todas as organizações em suas práticas e propostas de igualdade para que o mercado de trabalho avance em suas propostas de igualdade de gênero e raça.

Os benefícios que as instituições criam ou ampliam ao desenvolverem os seus planos de ação contribuem para melhorias no espaço de trabalho. A quantidade de organizações participantes e a sua permanência aumentou a cada nova edição.

O Programa encontra dificuldades, por exemplo, na divisão sexual do trabalho na perpetuação da divisão salarial que prejudica aumento no rendimento das mulheres, na ocupação de espaços nas organizações, dificultando a ocupação e promoções das mulheres em cargos de poder e liderança e no preconceito contra pelas mulheres em função da maternidade

e pelos estereótipos de gênero. Há a dificuldade em aumentar a participação das mulheres negras nas atividades das organizações e nos espaços de poder e de refletir sobre as mudanças de rendimento das mulheres para todas as mulheres, em diferentes níveis e setores, para valorização das diversas atividades por elas realizadas.

Existem poucas propostas de ações afirmativas e de políticas para a participação e promoção das mulheres na tentativa de proporcionar maior equidade de gênero e raça nas organizações. Conhecer as desigualdades é importante para que as instituições possam se comprometer com ações concretas para mudar o cenário das mulheres no mercado de trabalho. O Programa permitiu uma mudança no interior das organizações e que se expande para a rede de relações da empresa, entre os funcionários, lideranças, gerências, nos processos seletivos, nos programas de estágio e jovem aprendiz, com os contratados externos e em todos os espaços que pessoal das organizações atua no mundo do trabalho.

Algumas empresas planejaram o aumento do percentual de mulheres em cargos gerenciais e de chefia e criaram instrumentos para garantir condições de igualdade no acesso a atividades de capacitação e treinamento. Outras empresas fizeram uma revisão das normas internas para ascensão profissional e salarial, aumentaram o número de mulheres em postos de trabalho antes masculinos ou alteraram critérios de admissão. O Programa Pró-Equidade de Gênero gerou responsabilização social do Estado e das empresas sobre desigualdades de acesso e oportunidades no mercado de trabalho. Além da articulação a outros programas e políticas públicas, é necessária alteração dos papéis sociais de gênero na divisão do trabalho.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça criou melhores condições para que a presença das mulheres no mundo do trabalho não se faça num ambiente de discriminações. Esse compromisso é impulsionado pelo Programa, mas exige a participação e envolvimento de toda a sociedade na construção de um mundo do trabalho mais digno, humano e sem discriminações e impedimentos para a autonomia econômica, reconhecimento e igualdade social para as mulheres.

4.6 ENTIDADES SINDICAIS NA TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA

As organizações de empregadores e de trabalhadores brasileiras têm criado ações em vários níveis para diminuir a discriminação no local de trabalho e para trazer a igualdade na negociação coletiva. Entre os empregadores, há várias ações das Confederações e institutos para gerar diversidade e responsabilidade social empresarial. Dentre as ações, há a criação de

comitês de diversidade, apoio a projetos de diversidade nas empresas e setores, com pesquisas sobre a diversidade de gênero, racial e social.

As mulheres não participam das negociações coletivas e os mecanismos administrativos e legais de supervisão da execução dos programas de proteção à mulher no mercado de trabalho são insuficientes e, muitas vezes, se mostram ineficientes. A participação feminina em sindicatos patronais e de trabalhadores e em comitês governamentais é baixa. É necessária a formação de uma liderança sindical feminina para a inserção da problemática específica das mulheres no mercado de trabalho. As condições de trabalho das mulheres são um tema secundário nas negociações coletivas e há outros problemas como a ausência de mulheres nas organizações de trabalhadores e a falta de itens específicos nos estatutos das comissões de fábrica ou empresas.

As Centrais Sindicais de trabalhadores e sindicatos brasileiros vêm aumentando sua ação para garantia de igualdade, nas entidades sindicais, onde a presença das mulheres é crescente e em programas e projetos na negociação coletiva. As Centrais Sindicais no Brasil já têm cotas para garantir a participação das mulheres em todos os níveis de direção e têm criado e participado de mobilizações e campanhas para conscientização sobre a violência contra a mulher, pelo direito dos discriminados, também em conjunto com governos, organizações de empregadores e entidades da sociedade.

Nas negociações coletivas, os temas de gênero, raça, deficiência e orientação sexual vêm aumentando desde a década de 90. Há cláusulas negociadas sobre o trabalho das mulheres para garantia e à ampliação dos direitos ligados à maternidade, ampliação e melhoria dos serviços de creche, ampliação do prazo de estabilidade da mulher trabalhadora após o nascimento dos filhos, ampliação da licença paternidade. Também têm sido negociadas cláusulas sobre assédio sexual e/ou moral, exames de prevenção de câncer ginecológico, igualdade de oportunidades, entre outros.

A negociação coletiva pode ajudar na diminuição da desigualdade salarial dentro e entre as empresas. Quando a negociação coletiva tem nível nacional, setorial ou para um ramo de atividade com coordenação aos vários níveis, há maior quantidade de trabalhadores protegida, a desigualdade pode ser reduzida dentro e entre as empresas. Quando o sistema de negociação coletiva é reduzido a nível da empresa ou do local de trabalho, a desigualdade salarial pode diminuir dentro destas empresas.

4.7 ALTERNATIVAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

O combate à discriminação no âmbito do trabalho está em diversos dispositivos legais, orientados pelo princípio da igualdade, em preceitos constitucional e infraconstitucional, mas as normas jurídicas, por si só, não são suficientes para impedir as práticas discriminatórias contra às mulheres trabalhadoras. Há um descompasso entre as legislações que proíbem a discriminação e as condições das mulheres no mercado de trabalho brasileiro que gera a necessidade de outros mecanismos de promoção de igualdade de oportunidades no emprego.

A empresa é um importante agente social, principalmente quando tem uma conduta proativa e tem uma postura ética empresarial trazendo a diferença para dentro de seu empreendimento, contra as discriminações. Em geral, as instituições respeitam a legislação de proteção à mulher e aumentam os benefícios por acordos coletivos. Isso não tem sido suficiente para diminuir a divisão sexual do trabalho nas corporações, nem para garantir igualdade salarial ou igual oportunidade de chegar às posições de chefia nessas organizações.

É preciso que haja um ordenamento jurídico antidiscriminatório com mecanismos capazes de dar efetividade às leis. O Estado pode e deve promover ações de conscientização e de diálogo social para levar ao conhecimento da população informações sobre a importância da eliminação da discriminação. A fiscalização e a responsabilização das empresas que praticam discriminação devem ser efetivadas pelo Poder Executivo e pelos órgãos de controle social como Ministério Público e Defensoria Pública.

As políticas transversais para as mulheres devem ser criadas e deve haver consolidação institucional com participação social. Gestores públicos, representantes políticos, as autoridades de partidos políticos, aos sindicatos, aos movimentos e organizações da sociedade civil, e em particular aos movimentos e às organizações feministas e de mulheres e centros de produção de conhecimento e às universidades devem ser formados por programas de formação inicial e continuada em gênero, sexualidades, raça e etnia.

Nas empresas, devem ser elaborados códigos de ética e conduta e uma política interna pela diversidade e até ações afirmativas, como metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica ou cotas para contratação ou promoção. As empresas podem ter políticas de remuneração. Representantes dos trabalhadores nas comissões de salários a nível de empresa poderia ajudar e os parceiros sociais poderiam sugerir políticas de remunerações aos seus membros.

A OIT nas suas *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises* diz que

empresas sustentáveis empenham-se no diálogo social e em boas relações de trabalho, tais como negociação coletiva e informação, consulta e participação dos trabalhadores. Estes são instrumentos efetivos para criar situações *win-win*, dado que promovem valores partilhados, confiança e cooperação, e comportamentos socialmente responsáveis (ILO, 2007, p.5).

O crescimento da produtividade entre empresas sustentáveis pode aumentar salários médios e diminuir a desigualdade salarial. As políticas para distribuição da produtividade das empresas também podem ajudar a reduzir a diferença salarial entre os trabalhadores. Exemplos dessas políticas podem ser políticas setoriais para criação de empregos e crescimento da produtividade das pequenas e médias empresas, ou investimentos na qualidade dos produtos.

Em um ambiente favorável, há procura do lucro e por desenvolvimento, sustentabilidade ambiental e o trabalho digno, a paz e a estabilidade política, a boa governança, o diálogo social, o respeito pelos direitos humanos e as normas internacionais do trabalho, uma política macroeconômica estável, o desenvolvimento de uma cultura empresarial, um ambiente jurídico e regulamentar favorável, o acesso aos serviços financeiros, às tecnologias da informação e comunicação e às infraestruturas físicas (ILO, 2007).

As ações de valorização e promoção da diversidade corrigem distorções na organização interna, que podem ir contra princípios da empresa, sua gestão e os resultados. A empresa pode se associar a entidades de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais e firmar convênios para execução de projetos de incentivo ao trabalho da mulher. Também deve existir um tratamento de denúncias de discriminação ou assédio no trabalho que investigue objetivamente, rapidamente e imparcialmente, e tenha medidas preventivas e corretivas, além de garantir o sigilo.

Para interromper a conduta ou impedir reincidência deve ser dada orientação ou treinamento do autor para garantir que ele entenda porque sua conduta violou as regras de conduta da organização, aviso ou advertência, oral ou por escrito, suspensão, transferência ou realocação, dispensa. Os exemplos de medidas para reparar os danos sofridos pela vítima são a reintegração, eliminação de avaliação negativa causada pela discriminação ou assédio da ficha do empregado e correção de outros danos causados pela discriminação ou assédio.

É recomendável que o empregador documente todas as denúncias e investigações de discriminação ou assédio. Esses registros são úteis, por exemplo, para provar um padrão inadequado de comportamento de um colaborador ou setor, provar em procedimentos administrativos ou judiciais o compromisso da organização com a prevenção e combate à discriminação e ao assédio.

A capacitação dos trabalhadores e gestores deve ser feita para prevenção e combate à

discriminação no trabalho. Treinamentos regulares, interativos para todos ampliam seus conhecimentos sobre as regras, políticas, procedimentos e punições às práticas discriminatórias. Os regulamentos das empresas não devem ter direitos ou deveres criados por critérios de discriminação, como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, como dizer que o empregado que não se afastar do trabalho por mais de quatro meses em um ano não será promovido porque as trabalhadoras gestantes seriam discriminadas.

As regras devem ser fundadas na natureza das atividades e às normas de proteção ao trabalho, sem o uso de critérios baseados em características pessoais dos trabalhadores ou que tenham efeito desproporcional em determinados grupos de pessoas. As organizações também podem ter programas de *compliance* com as leis antidiscriminatórias ou governança para garantir a efetividade das políticas contra a discriminação no trabalho.

As políticas de ação positiva como metas, objetivos ou quotas podem ser aplicadas pelos governos, sindicatos, organizações de empregadores e empresas para ajudar a corrigir a falta de representação das mulheres e na tomada de decisão nas empresas e nas sociedades. A educação, a sensibilização e os programas de formação devem ser criados para incentivar que mulheres participem em áreas estereotipadas de estudo e trabalho para diminuir a segregação setorial e profissional.

A igualdade de remuneração entre homens pode estar nas estratégias de redução da pobreza, nos planos nacionais de desenvolvimento, nos planos de ação nacional sobre a igualdade entre homens e mulheres, nos programas de trabalho digno por país, nos Planos Quadro das Nações Unidas de Ajuda ao Desenvolvimento (UNDAF) e nos regimes de contratação pública. O governo pode ajudar no desenvolvimento voluntário, livre e independente de organizações de empregadores e de trabalhadores, com representatividade e em consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores, a nível do estabelecimento, da empresa, do setor de atividade, indústria ou ao nível regional ou nacional e garantindo que as partes tenham acesso às informações para negociar.

É necessário que todos os órgãos jurisdicionais responsáveis pela igualdade de remuneração estejam acessíveis a todos os trabalhadores, tenham credibilidade, custos razoáveis, procedimentos e localização adequados. Todos devem ser informados dos seus direitos e dos procedimentos para a realização de queixas. Pode ser feita a prevenção e resolução de conflitos, em casos individuais ou coletivos, conciliação ou mediação para ajudar as partes a chegar a um acordo, arbitragem e auditorias realizadas pelos empregadores para comunicar o cumprimento das suas obrigações e uso de peritos, mediadores ou formadores.

As políticas de treinamento e educacionais podem dar à força de trabalho alvo as condições de ocupar os tipos de posições oferecidos, o que não significa a garantia de trabalho porque existem outros requisitos exigidos pelos empregadores para contratação e promoção. Outras políticas seriam a concessão de subsídios ou isenções a empregadores que integrem a mulher e equalizem salários e garantia de condições de cuidados às crianças, seja por creches no local de trabalho ou de disponibilidade desses serviços baratos e de boa qualidade fora da empresa.

Os países devem ter políticas de salários mínimos inclusivas e garantir a negociação coletiva como para combater os baixos salários, melhorar os salários das mulheres e reduzir os diferenciais salariais entre homens e mulheres. O princípio da igualdade de tratamento para os trabalhadores a tempo parcial e acesso ao sistema contributivo, a proteções sociais e laborais podem garantir o trabalho de qualidade a tempo parcial e tornando-o a norma para todos os trabalhadores.

Salários mínimos diminuem as diferenças salariais ao aumentar as remunerações em ramos em que as mulheres são maioria. A política de salário mínimo traz um piso mínimo para a tabela salarial para proteger os salários mais baixos. As mulheres são menos beneficiadas por essa política porque estão entre os trabalhadores com baixos salários. O salário mínimo pago para postos de trabalho em que há segregação sexual e em diferentes locais de trabalho podem corrigir a discriminação por sexo. É importante que o salário mínimo seja justo, ajustado e de aplicação efetiva. A Convenção (Nº 100) fala em “todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação”, para aplicar o princípio da igualdade de remuneração.

A política de salários mínimos deve analisar dados estatísticos e ser feita após consulta aos parceiros sociais. Sindicatos são mais fracos em setores em que as mulheres estão sobre representadas e as mulheres estão sobre representadas entre as pessoas com salários mais baixos. Com a redistribuição orçamental por impostos e transferências, as alterações na distribuição salarial e a criação de empregos remunerados podem diminuir a desigualdade porque os salários são responsáveis por 70 a 80 por cento ou mais do total dos rendimentos das famílias com pelo menos um membro em idade ativa.

Legislações que proíbam a discriminação e tragam o direito à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor são necessárias, mas essas recomendações devem ser parte de um conjunto de iniciativas integradas para diminuir a diferença salarial entre homens e mulheres, com a análise e exigência de transparência, avaliação de tarefas e classificação de funções, prevenção da discriminação e aplicação de sanções.

A desigualdade será extinta com políticas de mercado de trabalho e sociais e medidas redistributivas fora do mercado de trabalho. São necessárias políticas salariais a todos os níveis que garantam a todos uma parte justa dos frutos do progresso. Serviços de guarda de crianças fora da família são uma condição para que muitas mulheres e homens tenham uma vida profissional. A falta de licenças pagas pode tornar inacessíveis ou pouco atrativos setores do mercado de trabalho para os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

A falta de programas de proteção faz com que as mulheres não tenham acesso a mais empregos dignos. Quando não há abastecimento de água, saneamento, eletricidade, estradas, transporte seguro e serviços de saúde, as mulheres gastam mais tempo no trabalho não remunerado e ficam em desvantagem no trabalho. Quando não existem serviços de cuidados às crianças, a pessoas com deficiência, de cuidados continuados, ou ineficientes quanto a disponibilidade, custos e qualidade, crises econômicas e os cortes em benefícios sociais, serviços, empregos e condições de trabalho no setor público aumentam os déficits de cuidados em agregados de alto e baixo rendimento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando as mulheres controlam a renda familiar, uma grande quantidade da renda é gasta com comida, educação e saúde dos filhos. Para que as políticas e programas garantam a igualdade de oportunidades, as responsabilidades familiares, as dificuldades culturais no exercício do trabalho remunerado e de acesso a redes de informações ou outras para procura de emprego e a qualificação profissional tradicional específica em certos ofícios devem ser pensadas na sua formulação e execução, transversalmente, em todas as fases do planejamento.

As ações entre ministérios, secretarias e outras instituições públicas e privadas em uma infraestrutura organizacional para efetividade de políticas públicas por monitoramento, avaliação e aprimoramento dos programas ainda não foi criada. O planejamento governamental procura a estabilização econômica e aumento do crescimento e consumo produtivo. As diferenças de gênero e a formação de capacidades gerenciais no setor público satisfatória aos objetivos de igualdade entre gêneros com outros agentes sociais e com os beneficiários desses programas são posteriores.

A participação das mulheres no trabalho remunerado no Brasil, na maior parte das vezes, não veio com o abandono de suas tarefas domésticas, mas o aumento de sua jornada de trabalho, pois, naturalmente, ela tem mais atividades produtivas, as responsabilidades na reprodução da força de trabalho e no ambiente comunitário. As políticas para a institucionalização do cuidado dos filhos estão ligadas ao planejamento do espaço urbano, normas urbanas e de uso do solo e localização da habitação, dos serviços e fontes de emprego que respeitem as necessidades de participação feminina no campo público da sociedade.

Na elaboração das políticas públicas de gênero no Brasil não se fala em questões sobre o acesso das mulheres às oportunidades iguais de direitos, como as políticas para chefes de família que entendem que são homens ou aquelas para evitar ou adiar a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Para que a mulher participe no mercado de trabalho em condições igualitárias com os homens, não é necessário o reconhecimento da necessidade de contratação da força de trabalho feminina, mas a alteração dos padrões sociais e de mentalidade.

O Estado deve promulgar normas e criar programas de controle das medidas protecionistas para maior igualdade de oportunidades no mercado do trabalho. A política econômica para aumentar o acesso dos trabalhadores ao mercado de trabalho, à qualidade de empregos e às condições salariais não pode deixar de incluir também a busca de maior igualdade entre os gêneros. Por ser a igualdade entre gêneros é relevante para criação do capital social com condições para que o desenvolvimento diminua da pobreza e aumente o bem-estar

social. O crescimento por si só não reduz a desigualdade sem um ambiente institucional e medidas políticas. Reformar as instituições jurídicas, econômicas e outras sociais também pode aumentar a equalização das oportunidades entre gêneros.

Para implementação de políticas públicas e na organização geral do Estado é preciso alterar a sua neutralidade de gênero como proponente e articulador de uma ação política. O poder público deve diminuir as desigualdades sociais do ponto de vista de gênero, alterando relações de poder e o acesso a direitos em sua dimensão social e política. As desigualdades entre gêneros no mercado de trabalho dificultam o desenvolvimento como um todo, pois, os custos totais alteram os dados de produção, consumo e investimentos do país, o que gera elevação dos custos para o bem-estar populacional, diminuindo a capacidade de gerenciamento para a redução da pobreza e para o crescimento sustentável.

As medidas institucionais, sociais, econômicas e políticas globais devem criar instrumentos e medidas locais para maior igualdade de condições e de oportunidades entre os gêneros, que estejam ligadas às condições de cada região do país e às características da população e da força de trabalho. A atualização ou modernização de programas governamentais para resolução de questões sobre a oferta e procura, emprego, desemprego, precarização, hierarquização e segmentação, precisam abandonar a ideia tradicional da mulher como força de trabalho secundária, separação e hierarquização entre o público e o privado e produção e reprodução.

Novos tipos de arranjos institucionais e formas de solidariedade devem surgir, articulando agendas, iniciativas, atores e recursos, já que as muitas pecuniárias, sozinhas, não são capazes de extinguir a discriminação. É preciso construir um modelo de desenvolvimento inclusivo, que torne compatíveis a vida pública e a vida privada dos cidadãos e das cidadãs, valorizando o trabalho para o mercado e o trabalho doméstico como responsabilidades sociais compartilhadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Ivan Dias Rodrigues; MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Teoria e prática do direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 1995.

ARENDT, Hannah. **Trabalho, obra, ação**. in Cadernos de Ética e de Filosofia Política, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, v. 7, p. 175-201, 2. sem. 2005.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

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

_____. **Gênero e Autonomia Econômica para as Mulheres. Caderno de Formação** – Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, MMIRDH, 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei nº 13.467/2017. Brasília, DF: Senado Federal: 2017.

_____. L9029. Lei Nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências**. Brasília, DF: Senado Federal: 1995.

_____. **Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009**. Brasília, DF: Senado Federal: 2009.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. A inspeção do trabalho no Brasil. Dados, Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, p. 451-489, Set, 2005.

CASADI, Emerson (Coord). **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **CLT Comparada e Atualizada: com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Método, 2017.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números**. Brasília: CNJ, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Estatísticas do cadastro central de empresas 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

_____. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. In: Estudos e Pesquisa Informação Demográfica e Socioeconômica. n° 38. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_notas_tecnicas.pdf>. Acesso em: 25/09/2019.

INSTITUTO ETHOS. Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial. São Paulo: Ethos, 2007.

_____. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo: Ethos, 2015

ILO. World employment and social outlook: Trends 2015 / International Labor Office. – Geneva: 2015.

KREIN, José; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, São Paulo: Curt Nimuendajú, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho*. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues. (Org.). **A Reforma Trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. 1ed. Belo Horizonte - MG: Fórum, 2018, v. 1, p. 51-67.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. SEVERO, Valdete Souto. **Resistência. Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista**. 1ª Edição. Editora Expressão Popular. São Paulo, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35 ed. rev. e ampl. – São Paulo. Editora Atlas S.A., 2019.

OIT, **World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs**. 2015. Disponível em http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm (acesso em 20/10/2019)

WANDELLI, Leonardo. *O combate às condutas discriminatórias no Direito do Trabalho. Wilson*. In: Ramos Filho, Wilson (coord.) et al. **Trabalho e direito: Estudos contra a discriminação e patriarcalismo**. Bauru: Canal 6, 2013. p. 117-173