

VIOLAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS COMO CONSEQUÊNCIA DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Débora Lopes Miranda¹

Rubens de Lyra Pereira²

RESUMO

As diferenças de gênero no Brasil existem há muitos séculos, todavia, é fato que até hoje podem ser encontrados resquícios desta discriminação tanto dentro de casa quanto no trabalho, nas diferenças econômicas às formas de tratamento em casa. Assim, o objetivo deste estudo, visa apresentar o perfil dos resultados obtidos quanto ao que tem sido realizado, por meio de participação popular e políticas públicas nas questões relacionadas à discriminação de gênero no âmbito trabalhista e previdenciário, e minar as políticas baseadas em fracassos institucionais, para então, construir através deste estudo, propostas capazes de minimizarem de forma impactante a discriminação social.

Palavras chaves: Políticas públicas, igualdade de gênero, participação popular, discriminação social, diferenças trabalhistas e previdenciárias

ABSTRACT

Gender differences exist in Brazil for centuries, however, is the fact that even today traces of that discrimination can be found both at home and at work, in economic forms of home treatment differences. The objective of this study aims to present a profile of results as to what has been accomplished by means of popular participation and public policies on issues related to gender discrimination in the labor and social security framework and undermine policies based on institutional failures, to then build through this study, proposed able to minimize the impactful social discrimination.

Keywords: Public policies, gender equality, popular participation, social discrimination, labor and social security differences

¹ Graduada em Direito. Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Especialista em Gestão Pública de Gênero e Raça. Mestranda em Justiça Administrativa pela Universidade Federal Fluminense – UFF.

² Graduado em Direito. Especialista em Segurança Pública, Cultura, Cidadania e Direitos Humanos. Mestrando em Justiça Administrativa pela Universidade Federal Fluminense – UFF.

INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade de gênero no Brasil é uma luta antiga, desde 1957 as mulheres têm lutado pelos seus direitos como cidadãs, e uma de suas grandes conquistas foi o direito ao voto e sua inserção no mercado de trabalho, mas é necessário fiscalizar de forma mais atuante a existência de discriminações neste âmbito, e não apenas ficar restrito às inúmeras denúncias que são feitas todos os dias, a mulher tem que deixar de ter apenas aquela imagem de beleza e pureza, é necessário tirar o preconceito de que o lugar da mulher é na cozinha, praticamente uma escrava dentro de casa, e que muitas vezes não tem o direito nem de pensar e de exercer sua opinião frente ao seu marido, esta ideia de inferioridade esta mais que ultrapassada, fato este que as mulheres estão cada vez mais ganhando espaço nas grandes empresas e centros econômicos, exemplo claro de sua competência e igualdade como qualquer outro ser humano.

Muitos acreditam que a discriminação de gênero é algo que não existe no Brasil, o que na verdade é um sonho que ainda esta um pouco longe de ser realizado, muitos nem sequer cogitam a idéia que ainda exista tal diferença. No âmbito trabalhista a disparidade de salários entre homens e mulheres é absurdamente visível, claro que tal variação, não se deve apenas pela diferença de gênero, mas também pela raça, cor e outros critérios específicos, entretanto, por que mesmo tendo estudo ou até mesmo qualidade de vida estável, a diferença de salário no mercado de trabalho ainda é visível?

As diferenças de gênero no Brasil existem há muitos séculos, todavia, é fato que até hoje podem ser encontrados resquícios desta discriminação tanto dentro de casa quanto no trabalho, nas diferenças econômicas às formas de tratamento em casa. O problema é que ao analisar de forma geral, este é um assunto bastante amplo e de conhecimento de todos, há quem diga que tais discriminações não existem mais, o que é pior é que muitas mulheres ainda vão colher os frutos desta discriminação que ainda existe, mas, esta escondida entre linhas.

Esses posicionamentos refletem uma estrutura cultural arraigada em estereótipos sexistas, que atribuem à mulher apenas o 'papel' secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas. Frise-se, o sexo não poderá constituir critério para atribuições de encargos à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida. (BARROS, 2000, pág.311)

Segundo Silva (1987), o estudo das diferenças salariais é justificado pelas várias relações sociais e econômicas existentes, tornando o elo final da hierarquização nas sociedades modernas, sendo que esta determina os níveis de bem-estar atingíveis pelas pessoas.

Imagine o quanto é absurdo ao se pensar que tais níveis de hierarquização podem determinar o bem-estar atingível pelas pessoas, ou seja, se uma ganha mais que a outra, isto determina, teoricamente, que ela pode mais, ela é melhor, tem uma vida mais saudável, enfim, é mais feliz, ou seja, é através de estatísticas como estas que geram a discriminação social e em consequência o preconceito.

Partindo deste pressuposto, ao analisar tais dados pode ser observada uma disparidade de condição social alarmante, conforme Chahad (1986), diferenças educacionais que existem entre os trabalhadores, constituem como o principal fator que determina as disparidades salariais, mas a idade, gênero, setor de atividade, região de residência também dão sua contribuição para a remuneração do indivíduo.

Mesmo com toda essa diferença, pode ser observado pontos positivos desde algumas décadas atrás, senão vejamos: na década de 70, deu início aos primeiros movimentos de mulheres, principalmente em São Paulo, sendo algumas delas da periferia, outras através da Igreja Católica, lutando por um direito de igualdade e até mesmo as pequenas necessidades essenciais a vida, como creches, melhores salários, ou seja a luta contra a desigualdade de gênero.

Algumas necessidades eram apontadas como principais, como as creches, pois as mulheres começaram a conseguir trabalho fora de casa (contudo a maioria como doméstica), e precisavam ter com que deixar seus filhos para que pudessem exercer seu labor. Posteriormente na década de 80, vários grupos feministas se uniram e foram ganhando força, a ponto de reivindicar nos principais centros urbanos do país, sua igualdade tão sonhada, e foi desta forma, através destes movimentos sociais que a mulher ganhou força e se constituiu enquanto ser humano, que tem que ser respeitado de forma igualitária.

O estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, as características do grupo familiar, como o ciclo de vida familiar em formação, com filhos pequenos, famílias maduras, filhos adolescentes, famílias mais velhas, e a estrutura familiar -

família conjugal, chefiada por mulher, ampliada, presença de outros parentes - são fatores que estão sempre presentes na decisão das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, embora a necessidade econômica e a existência de emprego tenham papel fundamental. (Bruschini, 1998. Pág 4)

A partir dos anos 90, os movimentos feministas ganharam força através da institucionalização, muitas delas formadas por Organizações Não Governamentais (ONGs) existentes no país.

ANÁLISE CRÍTICA DAS CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

A discriminação por sexo reduz o impacto da participação da mulher na redução da pobreza, seja nos domicílios onde ela representa um complemento da fonte principal de renda ou nos domicílios onde ela constitui a fonte principal de rendimentos, situação que vem se tornando muito comum nos últimos anos, fruto do crescimento e número de descasamentos e do baixo índice de recasamento das mulheres (BAPTISTA, 1999).

De acordo com Barros e Mendonça (1996), a desigualdade de renda pode ser separada em fatores relacionados com desigualdade de condições e desigualdade de resultados. Desigualdade de condições diz respeito à desigualdade sendo gerada por diferenças nos atributos produtivos com que a pessoa chega ao mercado e é gerado ao longo de sua vida, principalmente antes da entrada no mercado de trabalho. A desigualdade de resultado diz respeito ao tratamento que a pessoa recebe no mercado, dado seus atributos produtivos. Como o segundo diz respeito a um tratamento desigual quando se esperaria que fosse equitativo *a priori*, ele é “social e eticamente inaceitável”.

a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino. (BRITO E OLIVEIRA, 1998. Pág 252)

O modelo de discriminação de Arrow de 1972, explica o diferencial de salários como uma reação racional à incerteza no mercado de trabalho. A discriminação surge

quando características tais como raça ou sexo são utilizados como critério de seleção. Os empregadores utilizarão essas características em suas decisões de contratação, de modo que os indivíduos são julgados de acordo com a média das características às quais eles pertencem, bem como suas próprias características (LOUREIRO, 2000). Existe discriminação quando no mercado de trabalho, as pessoas são diferenciadas com base em atributos não produtivos ou quando há situações em que pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente, com base no grupo ao qual pertencem (FERNANDES, 2002).

Com base nestas teorias pode se dizer que todas possuem fundamento, cada um com um critério específico, mas, que levam sempre a uma justificativa plausível. Há pouco mais de 20 anos as mulheres ainda ficavam em casa enquanto os maridos saíam pra trabalhar, e elas ficavam em casa cuidando dos filhos e dos afazeres domésticos. Com o passar dos anos as mulheres foram conseguindo força no mercado, todavia boa parte ainda como empregadas domésticas e na maioria das vezes sem ter a carteira de trabalho assinada, o que naquele momento não era tão absurdo, mas com o passar dos anos veio um impacto maior, o direito a aposentadoria, que para muitas restou prejudicado.

O trabalho doméstico ainda hoje é um dilema, pois exercido quase em sua totalidade por mulheres e sempre prejudicadas pelos direitos trabalhista desiguais, ainda sofrem as conseqüências. Hoje em dia, pela Constituição Federal de 1988, as trabalhadoras domésticas são privadas de muitos direitos, o que acaba sendo uma forma de discriminação, por exemplo, a empregada doméstica não tem direito a remuneração noturna superior a diurna, todavia, isto acaba sendo um desrespeito na prática, pois quantas delas trabalham até tarde nas residências, ou até mesmo dormem no ambiente de trabalho cuidando de crianças, idosos ou mesmo afazeres de casa, e por esta situação muitos empregadores aproveitam disto, e desfrutam de seus serviços de maneira implícita, ficando mais uma vez a doméstica prejudicada. Claro que ao pensar assim, muitos empregadores vão dizer que tal situação é um pensamento lógico até mesmo para a proteção do empregador que na grande maioria não possui condições de arcar com todas as verbas trabalhistas de um empregado como se fosse uma pessoa jurídica. De fato, seria injusto pensar assim e sobrecarregá-los, mas é neste momento que se faz necessária a intervenção do poder público que deveria dar incentivos a tais empregadores e impor uma remuneração justa para os empregados desta categoria que laboram com uma carga horária superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Os trabalhadores domésticos também não são os únicos prejudicados, isso porque com o passar do tempo às mulheres foram alcançando outras profissões, no setor da educação, de serviços gerais, no setor têxtil, dentre outras, cumpre ressaltar que mesmo estes empregados tendo todos os direitos dos trabalhadores urbanos constantes na constituição federal, ainda assim possuem os salários mais baixos e coincidentemente são todos em sua grande maioria exercidos por mulheres.

Na legislação trabalhista e nas normas constitucionais, em alguns tipos de serviço as mulheres possuem algumas restrições de trabalho no que tange ao carregamento de peso, restrição esta devida obviamente pela estrutura óssea feminina que é bem diferente da masculina. Todavia, o que acontece é que estas mulheres na teoria não são proibidas ou impedidas de exercer tais profissões, mas, na prática, a grande parte dos empregadores não às contratam pelas várias restrições que uma mulher traz no ambiente masculino, além de acharem que as mesmas não trazem a mesma produtividade que um homem.

Para a doutrinadora Alice Monteiro de Barros:

Os riscos reprodutivos ocupacionais devem ser eliminados, reduzidos ou distribuídos dentro de um sistema racional de trabalho, de acordo com as particularidades de cada sexo. Ademais, são poucas as profissões, se realmente existem, nas quais o trabalho insalubre ou perigoso é mais prejudicial às mulheres do que aos homens, se uns ou outros agirem com prudência necessária, exceção feita, evidentemente, à mulher no ciclo gravídico-puerpera. (BARROS, 2005. Pág.77-80)

Analisando estas situações, muitas pessoas sejam em casa, nos setores de educação, ou nas grandes empresas observam que isto não é mais um problema, pois as mulheres já alcançaram um grande espaço em seu ambiente de trabalho, contudo, esta é uma visão errônea e ilusória. Como se não bastasse à condição da mulher no âmbito trabalhista com suas várias peculiaridades e discriminações, as conseqüências são muito maiores, principalmente no âmbito previdenciário. Há quem não concorde com a contribuição previdenciária, pois é um desconto obrigatório no contra cheque que às vezes faz falta no final do mês, todavia, o Brasil, nesta parte ainda é um dos poucos países que possui este benefício de dar ao cidadão de seu país uma aposentadoria após um longo período de trabalho, certo é que muitas vezes é uma aposentadoria injusta no seu valor, mas este é um assunto à parte.

A questão é que ter uma aposentadoria é um grande benefício, mas hoje em dia a maioria dos aposentados são homens, e quando encontram mulheres a grande parte é pensionista, por que será? Isto se dá única e exclusivamente pela consequência da discriminação do trabalho da mulher, pois ao longo dos anos, os homens tiveram as suas carteiras registradas e os melhores salários, e a mulher muitas vezes era dona de casa, ou trabalhadora sem registro e quando tinham, tinham com salários baixos.

Na situação acima exposta é preciso conscientizar a todas sobre a importância da discriminação do mercado de trabalho de gênero, e a atuação dos órgãos públicos nestes setores. Por isso, que é necessário o registro em carteira dos trabalhadores domésticos com todos os direitos previstos em lei, pois compreendam, hoje em dia, a maioria das trabalhadoras domésticas preferem serem diaristas, pois ganham mais, e alguns empregadores preferem contratá-las por no máximo dois dias por semana, pois, assim não gera vínculo empregatício e com isso não tem que arcar com as verbas trabalhistas, mas analisando tudo isto, quem sai mais prejudicado? Com certeza a trabalhadora doméstica, pois ao intensificar esta prática esta apenas contribuindo para uma poupança invertida, pois ao longo do tempo, no momento em que mais precisar, não terá direito a nenhum benefício previdenciário, como auxílio doença, auxílio acidente e o mais importante, uma aposentadoria, tudo isto por falta de registro e contribuição previdenciária.

Foi por estes e outros pontos que as trabalhadoras domésticas obtiveram uma grande conquista em 2013 com a promulgação da PEC das Domésticas em 02 de abril, que garantiu a elas os mesmos direitos dos demais trabalhadores, como hora extra, jornada de trabalho de 08 horas diárias, adicional noturno, e principalmente o registro em carteira, dentre outros. Entretanto, através do avanço, muito pouco mudou no decorrer do ano, pois os empregadores ainda não conseguiram se adaptar as novas regras, principalmente no que tange a jornada de trabalho e o registro em carteira. Com a promulgação da PEC houve mudança na redação do artigo 7º da Constituição Federal, nos seguintes termos:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”

A promulgação da PEC das Domésticas foi uma conquista justa, entretanto os legisladores não vislumbraram o empregador enquanto pessoa que não suporta a carga tributária de uma empresa, tão pouco um incentivo no imposto de renda, pois na medida em que os empregados domésticos ganham direitos se faz necessário que o empregador possa arcar com essa obrigação através de incentivos do governo. E sem esta equidade, a medida causa efeito inverso, na medida em que o custo de um trabalhador aumenta, o empregador tende a diminuir os dias em que o empregado labora, de modo a aumentar a informalidade e não o contrário.

Para resolver tais conflitos é costume a tentativa de negociação direta entre empregado e empregador, o que torna extremamente prejudicial, culminando em acordos injustos e lesivos ao empregado. É necessário, portanto, que os empregadores criem seu sindicato para haver um acordo coletivo de sindicato para sindicato, para dissolução de litígios sobre questões de carga horária, funções, hora extra dentre outras, ou seja, é necessária a criação de sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores da categoria.

Com o advento da PEC das Domésticas em 2013, muito se tem falado sobre a regulamentação da categoria, uma vez que, tanto as empregadas como os patrões ainda não conseguiram se adequar as novas regras trabalhistas. De um lado, os empregadores ficam ansiosos em saber as devidas obrigações que ficarão responsáveis e se poderão contar com o empregado durante o dia e a noite, como é o caso dos empregados que dormem no serviço. Por outro lado, o empregado fica feliz em saber da regulamentação, mas também apreensivo por poder ser demitido pelo fato do empregador não mais suportar a custo dos seus serviços.

Por lei, a dívida que o empregador possui são as horas extras, o adicional noturno e o fundo de garantia, este último ainda depende de regulamentação. Vale lembrar que o fundo de garantia já era opcional para o empregador, a única diferença é que agora ele terá que fazer o devido desconto, que no caso é de 8% (oito por cento) do salário bruto do empregado. Outro recolhimento necessário é a contribuição previdenciária que perfaz um total de 20% (vinte por cento), sendo 8% (oito por cento) do salário do empregado e 12% (doze por cento) do empregador. O sindicato neste caso se faz necessário para sanar estas dúvidas, e ajudar nesta fase de adaptação.

Outra dúvida se faz no tocante as horas extras, no caso, o empregado doméstico será tratado com qualquer outro trabalhador que possui uma carga horária máxima de 44hs (quarenta e quatro horas) semanais, assim, aquele empregado que passar das 8hs (oito horas) diárias no serviço, será devido a este o pagamento de horas extras, lembrando que só será permitido duas horas extras por dia. O valor das horas extras será pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) da hora normal. O cálculo em questão é feito da seguinte maneira, a partir do salário que o empregado recebe, divide por 220hs(duzentos e vinte horas), que é a quantidade de horas que o trabalhador labora por mês e multiplica por 1.5, o resultado será o valor da hora extra. Exemplo:

$$R\$724,00 / 220hs = R\$3,29 \text{ (valor da hora normal)}$$

$$R\$3,29 * 1.5 = R\$4,93 \text{ (valor da hora extra)}$$

Ou seja, são inúmeras dúvidas que surgem principalmente nesta fase de adaptação, todavia, existem várias organizações que se intitulam sindicatos dos empregados domésticos, no entanto, pouco ou nada se fala em contribuição sindical desta categoria, isso porque até o presente momento a Constituição Federal ou a CLT não continha norma que obrigasse que a Rescisão de Contrato de Trabalho da empregada fosse homologada perante o sindicato de classe da categoria.

O artigo 477 § 1º da CLT, expõe que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Tal premissa não adequa as empregadas domésticas, vale ressaltar, porém que CF/88 assegura a organização sindical, a associação para fins de defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais. Desta permissão pode-se concluir então que pode haver a associação ou a criação de sindicato das empregadas domésticas e dos empregadores.

A contribuição sindical é um tipo de contribuição social devida obrigatoriamente por todos que participarem de determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independente de serem ou não associados a um sindicato. Todavia, após a promulgação da PEC das Domésticas, estas foram equiparadas ao trabalhador urbano com os mesmos direitos, a única diferença é que sua atividade não possui fins lucrativos, mas faz

parte de uma categoria profissional e por esta razão e até para a proteção das partes a rescisão do contrato de trabalho, por exemplo, há de ser homologada perante um sindicato ou Ministério do Trabalho, entretanto, também deve ser regulamentada a contribuição sindical para que tais sindicatos consigam se manter para a efetiva proteção da categoria.

Apesar de ter poucas organizações e sindicatos que representam a classe dos empregadores domésticos, também se faz necessária a sua regulamentação principalmente para poder orienta-los quanto às obrigações e direitos que possuem frente a esta modalidade de trabalho, até porque, pelo fato da relação trabalhista da empregada doméstica ainda ser muito próxima a do empregador, dificulta na hora de resolver um litígio trabalhista, motivo pelo qual tem que haver uma intervenção sindical, porém com a devida regulamentação.

Outro ponto controvertido na PEC é a questão do caseiro e do cuidador de idosos, pois no caso desta categoria, é costume o trabalhador dormir no emprego cerca de 12h a 24 h de serviço contínuo, e nesta situação tem se o pagamento do adicional noturno, horas extras e horas extras sobre o adicional noturno, motivo pelo qual também tem gerado inúmeros desempregos ou simplesmente a informalidade desta categoria. Pois o empregado tem buscado uma vaga de emprego em que possa receber todos estes benefícios, em contrapartida, os empregadores não mais o contrata por não conseguir arcar com toda a carga tributária imposta a ele.

Outro setor bastante prejudicado nesta seara são os trabalhadores rurais, que às vezes na terra trabalham durante anos, mas quando vão reivindicar seus direitos na previdência social não tem como provar, pois a mesma possui critérios como carimbo e reconhecimento do sindicato como trabalhadores rurais durante os anos trabalhados, e muitas vezes estes trabalhadores não possuem estes documentos tendo que acionar a justiça para garantir sua aposentadoria, tendo que provar este tempo por meio de testemunhas e até mesmo pelos calos nas mãos que um trabalhador rural possui. Desta forma, se para um homem é tão difícil conseguir esta comprovação, imagina para uma mulher. Por isso, é importante que haja conscientização para o trabalho feminino, principalmente estes que não possuem tanta solenidade, e esta conscientização são necessárias que seja feita com a parceria dos órgãos públicos, para que possa ser feita a criação de fóruns além de debates em empresas, associação de bairros, nas escolas, e em todo meio de comunicação para que os direitos de igualdade sejam garantidos a todos.

Falando um pouco sobre o princípio da igualdade, o mesmo é consagrado nas Constituições brasileiras desde época do Império, como princípio da igualdade perante a lei, assim, a lei trata a todos igualmente, sem levar em conta distinções. A prescrição contida no caput do art. 5º. da Constituição de 1988 afirma:

“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)” Esse princípio da igualdade é reafirmado dentro da Constituição por meio de muitas normas, como diz no mesmo art. 5º., I, ‘declara que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Depois, no art. 7º., XXX e XXXI, vêm regras de igualdade material, regras que proíbem distinções fundadas em certos fatores, ao vedarem diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (SILVA, 1995).

Os órgãos públicos, através dos movimentos feministas tem se empenhado muito para diminuir esta desigualdade, mas ainda não é suficiente, a população não possui a consciência dos prejuízos que esta poupança invertida tem trazido para as mulheres, principalmente na seara trabalhista.

A ATUAL VISÃO DISTORCIDA DO TRABALHO DA MULHER

Com base na análise dos fatos anterior, muitas pessoas principalmente os mais novos não possuem consciência da real situação problema, pois muitos jovens e adolescentes possuem pai e mãe que trabalham e, portanto, não possuem uma visão clara desta realidade, todavia, a discriminação neste setor se torna um pouco diferente.

Neste caso, não se trata da peculiaridade do registro em carteira, mas sim da diferença salarial existente nas profissões. As mulheres trabalham mais do que os homens. A mulher usufrui seu tempo com uma diferença muito grande do homem. O tempo remunerado é maior entre os homens e o não remunerado é maior entre as mulheres. Dois terços do trabalho de casa são realizados pelas mulheres. A mulher gasta, em média, mais de 30 horas de trabalho por semana com os afazeres domésticos. O trabalho que mais consome tempo é a limpeza da casa e a preparação da comida. Mesmo quando as mulheres trabalham fora, elas

fazem a maior parte do serviço de casa. Em raros casos, há ajuda dos homens. Mas o tempo que eles alocam nas atividades profissionais e do lar tende a ser o mesmo ao longo de toda a sua vida. No caso da mulher isso é muito diferente, o tempo de trabalho da mulher flutua de maneira expressiva. Em certos ciclos da vida, o trabalho se torna extremamente intenso, isso ocorre quando se combinam os trabalhos fora de casa com os afazeres domésticos e o cuidado das crianças pequenas, ou seja, além das mulheres estarem inseridas no mercado de trabalho, elas continuam com todas as responsabilidades do lar e dos filhos (PASTORE, 2000).

Em relação ao perfil das trabalhadoras, de um lado elas se tornam mais velhas, casadas e mães – o que revela uma nova identidade feminina, voltada tanto para o trabalho quanto para a família –, de outro, permanecem as responsabilidades das mulheres pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e outros familiares – o que indica a continuidade de modelos familiares tradicionais, que sobrecarregam as novas trabalhadoras, principalmente as que são mães de filhos pequenos, em virtude do tempo consumido em seus cuidados (Bruschini, 2006).

Assim não se pode nem comparar como as mulheres neste caso são mais sobrecarregadas que os homens de maneira geral. Mas, mesmo assim, pelo fato de uma boa parte ter conseguido estudar e ter um emprego melhor continua sofrendo uma desigualdade no ambiente de trabalho, com salários inferiores muitas vezes por um homem que possui a mesma profissão e atividade que exerce na mesma empresa.

Como não bastasse esta situação, muitas conseguem um bom emprego, mas ainda assim, nas grandes empresas, os cargos de chefia ainda continuam sendo na grande parte ocupados por homens, muitas vezes menos capacitados que uma colega de trabalho, no que tange a capacitação profissional. Até mesmo as profissionais liberais, que possuem escritórios, como serviços de contabilidade, advocacia, sindicatos ou qualquer empresa jurídica, sempre são surpreendidas, com a indagação de serem secretárias ou alguma empregada, não que a profissão de secretária seja uma profissão menosprezada, longe disso, é uma profissão digna como outra qualquer e para tanto merece respeito. O problema é porque, ao ver uma mulher em um ambiente, as pessoas normalmente não conseguem vê-la como a proprietária, a gerente, a contadora, a advogada, mas sempre a secretária, ou seja, ainda assim há discriminação, e esta tem que ser dissipada.

Conforme supracitado, o salário percebido pelo gênero feminino mostra se sempre inferior, todavia, o que surpreende é que atualmente as mulheres possuem um índice de ensino superior bem maior que os homens, ou seja, uma qualificação melhor, mas, ainda assim são preteridas em relação ao homem em qualquer setor de trabalho, o que desta forma fica explícita a discriminação de gênero e que gera prejuízos à sociedade e por sua vez tem que ser conscientizado pela sociedade em geral.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como escopo conscientizar as pessoas destas práticas odiosas que ainda estão implícitas na sociedade, Em vários trechos supracitados pode ser observado algumas políticas públicas existentes no país, e diga se de passagem, são focadas aquelas em que tem tido resultado e as que têm sofrido um retrocesso, pode se destacar ainda a do Governo Dilma com o Plano Cegonha, que se trata de planos reprodutivos para as mulheres, mas em contrapartida tem se um ponto positivo com a expectativa das políticas nacionais em prol das mulheres.

Com relação à construção de cidadãos e cidadãs, o processo que o direito vem trazendo com o passar do tempo, pode se dizer desde a criação das delegacias da mulher até a lei Maria da penha, que atualmente a queixa da mulher é suficiente para prosseguir o processo, o que neste âmbito, houve um avanço muito grande, outra política que vale ser lembrada foi à inserção dos cursos de gênero e diversidade na escola que propiciou os professores a ter uma atuação mais enfática com os alunos em geral.

O que ainda é marcante no país é o machismo existente contra as candidatas mulheres na política, o mercado de trabalho feminino, a discriminação salarial, ou seja, as políticas de autonomia e mercado de trabalho da mulher. Outros pontos, como os movimentos dos homossexuais lutando por seus direitos que conseguiram, de certa forma, a atenção do STF e do judiciário em si; todavia, no plano reprodutivo, o projeto da rede cegonha foi um retrocesso no Brasil, pois as mulheres já vem há mais de 30 anos buscando pelos direitos sexuais reprodutivos, muito mais amplos, pois a idéia deste projeto apresenta uma certa mediocridade na reprodução feminina, quando coloca a figura de uma cegonha gerando filhos, que nem faz parte mais da historia das crianças, ridicularizando o papel da mulher, ou seja, retrocede o que o movimento feminino tem lutado a bastante tempo.

A maioria das pessoas possui certa noção sobre a discriminação de gênero, porque já viram em algum lugar, já ouviram falar, viram na televisão ou estudaram algo, mas na prática não sabem ao certo como lidar com este problema. Por isso se faz necessária à intervenção do Poder Público para levar à sociedade a compreensão, a eficácia e a importância que o trabalho de conscientização traz para o cotidiano, aprendendo como lidar com desigualdades e lutar pelo seu direito, principalmente no que tange ao mercado de trabalho. Não só estudantes, mas pessoas em geral de vários setores devem aprender através da prática de hábitos conscientes que podem levar para suas casas e compartilhar com os outros, para assim tornar-se um trabalho produtivo.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BAPTISTA, D. B. D. A. **Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90.** 1999 In.: Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2000: ABEP. **Anais**, 2000

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção do Trabalho da Mulher e do Menor** “apud” in NETO, Vogel, ADOLPHO, Gustavo (Coord.). Curso de Direito do Trabalho em homenagem ao professor Arion Sayão Romita. Rio de Janeiro, Forense, 2000.

BRITO, J. e OLIVEIRA, O. **Divisão Sexual do Trabalho e Desigualdade nos Espaços de Trabalho.** In: FILHO, F.S e JARDIM S. (orgs.) A Danação do Trabalho,. Te Corá. Rio de Janeiro. 1997

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.; UNBEHAUM, S. **Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios.** In: FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A MULHER. O Progresso das mulheres no Brasil. Brasília: Fundação Ford; Cepia, 2006.

BRUSCHINI, C - **Gênero e Trabalho Feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Brasil, 1985 a 1995- Paper apresentado no Seminário

Trabalho e Gênero: Mudanças, permanências e desafios. GT População e Gênero Nepo/Unicamp, São Paulo, 1998.

CHAHAD, J. P. Z. **O mercado de trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas**. São Paulo: IPEA/USP, 1986. (série relatórios de pesquisa).

Constituição Federal de 1988

Ecodebate Cidadania e Meio Ambiente . **Especial Síntese dos indicadores sociais SIS-2009**. Disponível em <http://www.ecodebate.com.br/2009/10/13/especial-sintese-dos-indicadores-sociais-sis-2009/> acessado em 02 de fevereiro de 2012.

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In.: CORSEUIL, C. H. *et col.* **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002

LOUREIRO, P. R. A. **Discriminação e Interação Social nas Atividades Industriais Brasileiras**, 2000. Disponível em: <http://www.orbita.starmedia.com/~grpe1/workshop/discriminação-Paulopdf>. Acessado em 5 de junho de 2011.

PASTORE, J. **Situação sócio-econômica da mulher**, 2000. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/cotidiano/064.htm>. Acessado em 10 de fevereiro de 2011.

PEC nº 72/05 – que regula os novos direitos dos empregados domésticos

SILVA, J. C. F. **Diferenciação salarial na indústria brasileira**. Rio de Janeiro. Escola de Pós-Graduação em Economia. Fundação Getúlio Vargas, 1987. (teses 14)

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**, 10a. edição. São Paulo: Malheiro editores, 1995.