



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

AS CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO QUE IMPACTAM A
ASCENSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA AFRONTA AO
PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Barbara Gaeta Dornellas de Lima

Rio de Janeiro
2017

BARBARA GAETA DORNELLAS DE LIMA

AS CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO QUE IMPACTAM A
ASCENSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA AFRONTA AO
PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Artigo apresentado como exigência de
conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato
Sensu* da Escola da Magistratura do Estado
do Rio de Janeiro.

Rio de Janeiro
2017

AS CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO QUE IMPACTAM A ASCENSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA AFRONTA AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Barbara Gaeta Dornellas de Lima

Graduada pela Universidade Estácio de Sá. Advogada militante na área Cível. Pós-graduada em Direito Processual Civil pela Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Pós-graduada em Gênero e Direito pela Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.

Resumo – As desigualdades de gênero que transcorrem a sociedade ainda se fazem presentes em pleno século XXI, mesmo depois das conquistas históricas do movimento feminista. Estas desigualdades refletem sobre a totalidade da vida das mulheres, notadamente no que diz respeito à vida profissional, causando consequências como a jornada diária excessiva e exaustiva, sendo a inserção do mercado de trabalho um dos ângulos prioritários de manifestação de discriminações e desvalorizações sofridas pelo sexo feminino. Além da carga horária desproporcional, a diferença salarial é outra consequência, em que pese, muitas vezes, as mulheres terem mais ou o mesmo nível de escolaridade que os homens. O sistema capitalista, impregnado pela ideologia patriarcal de gênero, explora o sexo feminino violando de sobremaneira o princípio fundamental da igualdade.

Palavras-chave – Direito e Gênero. Violação do Princípio da Igualdade. As Consequências da Desigualdade de Gênero. Impactos da Ascensão da Mulher no Mercado de Trabalho.

Sumário – Introdução. 1. O princípio da igualdade nas constituições brasileiras. 2. A igualdade sob o enfoque da Teoria Feminista do Direito. 3. As consequências da desigualdade de gênero e a ascensão da mulher no mercado de trabalho. Conclusão. Referências

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar as consequências da desigualdade de gênero que impedem a ascensão do sexo feminino no mercado de trabalho e que resulta na violação do princípio da igualdade. Ao longo da pesquisa, foi necessário analisar as diversas interpretações do princípio da igualdade que remonta as mais antigas civilizações, sempre inserido em variadas concepções de justiça. Através de uma breve abordagem explicativa, é apontada a forma como este princípio foi disciplinado pelas Constituições brasileiras anteriores até se chegar a de 1988, a qual é considerada a mais completa das Constituições no tocante à proteção e à garantia dos direitos fundamentais, tendo logrado êxito em abranger de forma extensa o direito à igualdade. O referido princípio é reconhecido internacionalmente

como um direito humano, que deve fundamentar a elaboração, a interpretação e a aplicação das leis, haja vista que é o sustentáculo de toda a ordem constitucional brasileira.

O princípio em tela permeia toda a Constituição, quer igualando ou desigualando direitos, com o fito assegurar a igualdade de oportunidade a todos os cidadãos, sendo certo que todas as normas do ordenamento jurídico pátrio precisam estar em harmonia com a igualdade, para manter o equilíbrio necessário e garantir a efetividade da verdadeira justiça. Vale salientar que em nenhuma das significações relevantes, se exigiu que as pessoas fossem totalmente iguais, visto que listar as situações em que os indivíduos devem ser considerados iguais é muito difícil, pois depende da análise das ideias morais, sociais e políticas que formule a premissa, o que é debatido no primeiro capítulo.

Contudo, por se tratar de um princípio amplo e complexo, a sua interpretação gera dissenso e esta pesquisa demonstra, no segundo capítulo, a interpretação sobre a igualdade com um olhar de gênero, sob a perspectiva da Teoria Feminista do Direito, à luz de quatro escolas do pensamento feminista, quais sejam: a radical, a cultural, a liberal e a pós modernista. Observa-se que apesar das divergências existentes, é unanimidade para a Teoria Feminista do Direito, a necessidade de se combater a subordinação e a inferioridade do sexo feminino, bem como não tolerar mais que instituições jurídicas tradicionais reforcem as desigualdades de gênero, perpetuando o pensamento patriarcal.

No terceiro e último capítulo, aponta-se as consequências da desigualdade de gênero que impedem a ascensão feminina no mercado de trabalho, tendo em conta que por anos a fio, a mulher era confinada à esfera privada, tendo como única função os cuidados com a família, especialmente com a prole. Apesar das conquistas alcançadas ao longo da história, ainda é possível verificar a invisibilidade das mulheres no âmbito profissional, o que resulta na dupla jornada diária, se comparada com a dos homens, haja vista que a sua inserção no mercado de trabalho não as exonerou dos afazeres domésticos, considerados socialmente, exclusividade das mulheres. Outra consequência é constatada quando se examina a renda que os gêneros auferem do trabalho, ocasião em que a desigualdade se torna ainda mais evidente.

A diferença salarial confirma a invisibilidade e a inferioridade do sexo feminino na área profissional em diversas áreas de atuação. Há uma ruptura na evolução da carreira das mulheres, que acabam sendo relegadas em virtude da preferência masculina, o que revela a reprodução da ideologia patriarcal e do estereótipo de gênero incompatível com a sociedade contemporânea.

1. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

O princípio da igualdade, também denominado de princípio da isonomia, é o pilar de sustentação de qualquer Estado Democrático de Direito. Este princípio expressa os direitos fundamentais dos cidadãos de forma análoga, impedindo arbitrariedades ou preferências.

Segundo Ronald Dworkin¹, a igualdade é a maior qualidade que os Estados podem ter em um governo democrático, tendo em conta que é o valor supremo a ser perseguido pelo poder público, bem como pela sociedade civil. O Estado tem o dever de demonstrar igual consideração para com todos os cidadãos que estão sob o seu domínio.

O referido professor dedicou parte de sua obra “A Virtude Soberana” no intuito de oferecer uma concepção igualitária que fortaleça esse ideal, que perdeu importância nas doutrinas liberais a partir do século XIX.

Dworkin² entende que a igualdade é primordial para que qualquer forma de governo possa ser considerada legítima. Um sistema político em que todos os indivíduos não sejam igualmente considerados pelo governo a que estão submetidos não é legítimo, mas tirânico:

podemos dar as costas à igualdade? Nenhum governo é legítimo a menos que demonstre igual consideração pelo destino de todos os cidadãos sobre os quais afirme seu domínio e aos quais reivindique fidelidade. A consideração igualitária é a virtude soberana da comunidade política – sem ela o governo não passa de tirania.

A igualdade é condição necessária, ainda que não suficiente, à legitimidade do poder político, representando o ícone da democracia, que de acordo com Canotilho³, possui dimensões subjetivas e objetivas, sendo que esta última funciona como um “princípio jurídico informador de toda a ordem jurídico-constitucional”.

Nas palavras de Norberto Bobbio⁴, “o homem como pessoa – ou para ser considerado como pessoa – deve ser, enquanto indivíduo em sua singularidade, livre; enquanto ser social, deve estar com os demais indivíduos numa relação de igualdade”.

A concepção da igualdade entre a sociedade é utilizada desde os tempos mais remotos, tendo sido positivada expressamente no Brasil somente na Constituição de 1934, em seu artigo 113, inciso I que dispunha que “todos são iguais perante a lei. Não haverá

¹DWORKIN, Ronald. *Sovereign Virtue: the theory and practice of equality*. Massachusetts: Harvard University Press, 2000, p. 1.

² Ibid., p. 9.

³CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 4ª ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1999. p. 422-423.

⁴BOBBIO, Norberto. *Igualdade e liberdade*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 4. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2000, p. 7.

privilégios, nem distinções por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas”.⁵ De mera declaração formal, passou-se para uma tentativa de igualdade social e econômica de fato.

A morosidade para constitucionalizar o princípio da igualdade deve-se à colonização escravocrata brasileira baseada no tratamento de seres humanos como mercadorias e não como indivíduos. Mesmo na Constituição de 1891, posterior à abolição da escravatura nada fora mencionado acerca da igualdade entre seres humanos já que ainda não havia acontecido uma mudança do pensamento social.⁶

O direito à igualdade sofreu diversas mudanças ao longo das constituições brasileiras, as quais serão brevemente expostas. Na Constituição de 1937, por exemplo, o texto relativo à igualdade foi reduzido, tendo sido excluído o direito à subsistência. O caput do artigo 122 tratava apenas de liberdade, segurança individual e propriedade, dispondo que “a Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no país o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes (...)”⁷. Insta destacar que o primeiro item perdeu todas as descrições dadas pela Constituição anterior, restando somente que: “1º) todos são iguais perante a lei”⁸.

Já na Constituição de 1946, foi ressaltado que o objetivo da Comissão de Constituição era restaurar o regime destruído pelo golpe de 1937. É possível afirmar que essa foi a tendência, pois resgataram alguns textos da Constituição de 1891, aproveitando as inovações da de 1934⁹. Contudo, em que pese o surgimento do direito à vida, não foi reconhecido o direito à igualdade no caput do artigo 141, que prelecionava os direitos e garantias que hoje são tidos como fundamentais. O parágrafo primeiro do artigo supracitado continuou com o conceito inabalável de que “todos são iguais perante a lei”¹⁰. As ideias dos

⁵BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 21 ago.2016.

⁶D’OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. *Breve Análise do Princípio da Isonomia*. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2016.

⁷BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em 22 ago.2016.

⁸BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em 22 ago.2016.

⁹BALEEIRO, Aliomar. *Constituições Brasileiras: 1891*. v.2. Coleção Constituições Brasileiras. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

¹⁰BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em 21 ago.2016.

textos trazidas pela Constituição de 1934 ainda não tinham sido retomadas no tocante às especificidades de discriminação por sexo, raça e opinião política.¹¹

Destaca-se que sobre a igualdade de gênero, o artigo 157 do referido dispositivo legal tratou de forma específica, assegurando no inciso II a “proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”¹².

A Constituição de 1967 manteve a orientação da Carta de 1946, garantindo no *caput* do artigo 150, o direito à vida, à liberdade e à propriedade, tendo inovado ao trazer o direito à segurança sem o adjetivo individual: “a Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (...)”¹³. O parágrafo primeiro retomou a utilização das especificidades de discriminação, acrescentando o trabalho e, pela primeira vez na história constitucional, o preconceito de raça foi passível de punição legal: “todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei”¹⁴. Verifica-se que naquele momento, ocorreu uma transposição do nível formal para um nível positivo do princípio da igualdade¹⁵.

No que concerne à emenda constitucional de 1969, alguns especialistas a consideram como uma nova Constituição. O texto relativo ao direito à igualdade, não sofreu nenhuma alteração se comparada à constituição de 1967, a não ser a numeração destinada ao *caput* do artigo assecutorio que passou do artigo 150 para o 153¹⁶.

Em relação à Constituição de 1988, não restam dúvidas de que é a mais completa das Constituições brasileiras quanto à proteção e garantia dos direitos fundamentais, tendo logrado êxito em abranger de forma extensa o direito à igualdade. A Constituição supracitada foi a primeira que apresentou o termo igualdade no *caput* do artigo que assegura os direitos que são chamados de fundamentais:

art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade

¹¹CUNHA FILHO, Francisco Humberto; ALMEIDA, Daniela Lima de. *Igualdade como Direito Humano e Fundamental e sua Evolução nas Constituições Brasileiras*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a3ab4ff8fa4deed2>>. Acesso em 25 ago.2016.

¹²BRASIL, op. cit.

¹³BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 25 ago.2016.

¹⁴ Ibid.

¹⁵A Evolução dos Princípios da Isonomia e Igualdade na Legislação Brasileira. Disponível em: <<http://luizaamaral.jusbrasil.com.br/artigos/252308951/a-evolucao-dos-principios-da-isonomia-e-igualdade-nalegislaao-brasileira>>. Acesso em: 25 ago.2016.

¹⁶ CUNHA FILHO, op. cit., p. 22.

do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (...).¹⁷

Segundo Ingo Salert¹⁸, a Constituição de 1988 trouxe pela primeira vez na história das constituições a expressão “direitos fundamentais”, inspirando-se na Lei Fundamental da Alemanha e na Constituição Portuguesa de 1976, tendo ampliado os chamados direitos fundamentais já existentes nas constituições anteriores.

Insta trazer à baila a reflexão de Cunha Filho¹⁹ acerca do tema:

a igualdade, apesar de constar do lema da revolução liberal, surge timidamente como direito à subsistência, 1934, dentro de uma Constituição mais simbólica que real. Na precedência dos Direitos Humanos que consagra o Brasil, só conseguiu pronunciar tal palavra em 1988 e ainda não aprendeu a lidar com ela, certamente por não ter memória de sua presença no mundo jurídico e tampouco nas relações sociais.

A carta magna de 1988 buscou reconhecer e organizar as diversas categorias de direitos inserindo os civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e de grupos vulneráveis, fazendo um sincretismo denominado de compromisso maximizador. Em contrapartida, ocorreu um fortalecimento mútuo desses direitos e, por outro lado, a criação de uma série extensa de direitos acarretou no surgimento de um campo de tensão entre eles. A tentativa de conciliar princípios liberais, democráticos, sociais e comunitários ou solidários gerou grande dificuldade tanto para o intérprete da Constituição quanto àqueles que têm como responsabilidade primária de implementá-la.²⁰

Logo após o *caput* do artigo 5º, o primeiro inciso iguala em direitos e obrigações os homens e as mulheres: “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Tal afirmação decorre da necessidade de se justificar algumas diferenciações atribuídas às pessoas exclusivamente pelo seu sexo, notadamente sobre as diferenças biológicas. Lynn Hunt²¹ afirma que com o advento dos argumentos explícitos para a igualdade política das mulheres, foi modificada a ideia de inferioridade pelas questões biológicas. O sexo feminino passou a não mais ser visto como um sexo inferior, mas como biologicamente diferente, não podendo sofrer discriminação em razão disso.

¹⁷BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27 ago.2016.

¹⁸SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

¹⁹CUNHA FILHO, Francisco Humberto. *Evolução e historicidade dos Direitos Humanos*. Revista Leis & Letras. Ano V. 22ª ed. Fortaleza, 2011, p.53.

²⁰VIEIRA, Oscar Vilhena. *Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF*. São Paulo: Malheiros, 2006.

²¹HUNT, Lynn. *A Invenção dos Direitos Humanos: uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

Neste ensejo, o oitavo inciso passou a garantir a liberdade de crença e convicção filosófica sem que delas resultem em limitações de direitos, bem como estabeleceu a igualdade de deveres: “ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei”²².

Verifica-se que a igualdade nem sempre foi reconhecida pelo texto constitucional da forma como é hoje, sendo considerado um direito humano, protegido pelo ordenamento internacional e fundamental, assegurado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

É importante salientar que em nenhuma das significações historicamente relevantes, houve uma exigência de que as pessoas fossem iguais em tudo. Para Bobbio²³, o conceito básico é o de que as pessoas sejam consideradas iguais e tratadas como tal nas concepções que formam a estrutura da sociedade e na natureza que distingue a espécie humana das demais, como por exemplo, usar livremente a razão, ter capacidade jurídica, possuir dignidade social, entre outros. Listar as situações em que os indivíduos devem ser tidos como iguais é muito difícil, pois depende da análise das ideias morais, sociais e políticas da doutrina que formula a premissa.

Neste mesmo sentido, Canotilho²⁴ entende que a igualdade formal é altamente relevante, mas possui uma tendência ao caráter tautológico, uma vez que não se resolve o dilema sobre a definição de quem são os iguais e quem são os desiguais. A igualdade almejada não pode ser apenas a formal, tendo em conta que acabará sendo injusta com aqueles que se encontram em diferentes situações. A igualdade material através da lei carrega a máxima de que o tratamento deve ser igual para quem é igual e desigual para quem é desigual.

Como definir um critério para distinguir a relação de igualdade?

O professor Canotilho²⁵ aponta que o Tribunal Constitucional Português usa uma forma de aferir essa relação, o que denominou de proibição geral do arbítrio. Assim, considera-se que o princípio da igualdade é violado quando há arbitrariamente a desigualdade de tratamentos. Todavia, essa restrição ajuda, mas não soluciona o questionamento, posto que carece de critérios que possibilitem a valoração das relações de igualdade e desigualdade.

²² CUNHA FILHO, op. cit., p.25.

²³ BOBBIO, Norberto. *Igualdade e Liberdade*. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

²⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2011.

²⁵ *Ibid.*, p. 428.

Desta forma, Canotilho²⁶ sintetiza o critério material que justifica a proibição geral do arbítrio: “existe uma violação arbitrária da igualdade quando a disciplina jurídica não se basear em um: (i) fundamento sério; (ii) não tiver um sentido legítimo; (iii) estabelecer diferenciação jurídica sem um fundamento razoável”.

Observa-se que no Brasil, a Constituição Federal de 1988 previu a igualdade de aptidão, uma garantia de que todos os cidadãos têm direito a um tratamento idêntico pela lei, verificando os critérios do ordenamento jurídico. É vedada a diferenciação arbitrária, o que revela que o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida de sua desigualdade, é uma exigência do conceito de justiça²⁷.

A igualdade na aplicação do Direito, assume fundamental relevância no âmbito de aplicação das leis pelos Tribunais e pelos órgãos da administração pública. Contudo, ser igual perante a lei não significa apenas que a lei seja aplicada de forma igual a todos, mas também que o legislador está vinculado a esse princípio, necessitando criar um direito igual para todos²⁸.

Por estes motivos, o princípio da igualdade deve ser observado por todos os operadores do Direito, em qualquer segmento, sob pena de violação direta de outros dispositivos existentes no ordenamento jurídico pátrio, tendo em vista que a igualdade é o sustentáculo de toda a ordem constitucional brasileira.

2. A IGUALDADE SOB O ENFOQUE DA TEORIA FEMINISTA DO DIREITO

O feminismo é uma ferramenta de compreensão e de intervenção que tem por objetivo a concreta igualdade entre homens e mulheres. Entre os desenvolvimentos dos estudos feministas estão as teorias feministas do Direito, que levam ao universo jurídico as críticas à condição social subordinada às mulheres, provocando questionamentos em relação à organização do Direito e às formas de produção de saberes e poderes a ele incidentes.²⁹

Considera-se, Teoria Feminista do Direito, um processo de produção de conhecimento que se desenvolveu através de referenciais teóricos próprios, não podendo mais ser caracterizada como mera crítica. Tal teoria é composta de estudos críticos ao Direito, produzidos por feministas ou pessoas que utilizam predominantemente referenciais teóricos

²⁶ Ibid., p. 429.

²⁷ MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

²⁸ CANOTILHO, op. cit.

²⁹ SANTOS, Marina França. *Teorias Feministas do Direito: Contribuições a uma Visão Crítica do Direito*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/2p7e8wdv/j0Cwr85Y6BVBa8oo.pdf>>. Acesso em: 12 mar.2017.

feministas.³⁰ Insta esclarecer que a Teoria Feminista do Direito é uma escola que possui uma pluralidade de vozes.

De acordo com Patricia Cain³¹, um dos principais debates que instrui a Teoria Feminista do Direito é aquele que se detém sobre o conteúdo do princípio da igualdade, haja vista que a expressão “Teoria Feminista do Direito” teria sido criada em artigos que presumiam quando a igualdade deveria estabelecer que as mulheres tinham de ser tratadas de forma idêntica aos homens ou se esta deveria reconhecer como juridicamente relevantes as diferenças existentes entre homens e mulheres. Cain defende quatro escolas do pensamento feminista: a liberal, a radical, a cultural e a pós-modernista e analisa as suas divergências no tocante à definição de igualdade e a sua influência nas construções da teoria feminista do Direito.

Definir quais diferenças devem ser tidas como relevantes e o modo como o Direito deve tratá-las não é consenso entre as feministas, pelo que insta destacar a posição da advogada feminista radical, Catherine MacKinnon³², que considera que a retórica da igualdade deve ser abandonada, pois é impossível comparar homens e mulheres usando leis que derivam unicamente da perspectiva masculina. Na visão da referida feminista, a diferença mais relevante que existe entre os sexos é a diferença de poder. Utilizando o argumento da dominação, a feminista entende que a equidade deve ser compreendida a partir da teoria da não subordinação feminina, cujo principal objetivo é, justamente, extinguir a desigualdade de poder entre os sexos.

MacKinnon³³ compreende que é preciso abandonar a questão da igualdade em prol da questão da distribuição de poder. O gênero é uma questão de poder, é uma definição que serve, especificamente, à supremacia masculina e à subordinação feminina e destaca que a pergunta da igualdade, do jeito que costuma ser posta, trata de uma definição social que entende tudo aquilo que não lhe é intrínseco como “diferente”, como o “outro”. A partir da sua teoria da dominação, também denominada como abordagem da não subordinação, MacKinnon proclama que se criem regras críticas da realidade e não regras que caibam na realidade.

³⁰CAMPOS, Carmen Hein de. *Teoria Feminista do Direito e Violência Íntima Contra Mulheres*. Disponível em: <www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista57/revista57_33.pdf> Acesso em: 12 mar.2017.

³¹CAIN, Patricia. *Feminist Legal Scholarship*. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1277&context=facpubs>>. Acesso em 10 mar. 2017.

³²MACKINNON, Catherine. *Difference and Dominance: On Sex Discrimination*. In: *Feminist Unmodified*. Massachusetts: Harvard University Press, 1987. p.34.

³³Ibid., p. 40.

Para a autora, a própria visão da diferença entre homens e mulheres foi gerada para permitir que as desigualdades se perpetuassem em todos os espaços sociais.

As feministas radicais salientam as mulheres enquanto um grupo oprimido pelos homens, isto é, enxergam o sexo feminino como uma classe. Diferentemente das feministas liberais, as radicais defendem a igualdade entre os sexos, não a partir das semelhanças entre homens e mulheres, mas nas suas diferenças³⁴.

Em que pese todas as correntes feministas serem, de alguma forma, radicais, todas visam instigar o pensamento legal e político central, permitindo direitos para as mulheres; o feminismo radical se caracteriza por ser mais radical que todas estas, já que propõe não somente uma reforma legal, mas a renovação da sociedade, destituindo o “homem” como medida de todas as coisas³⁵.

Neste ensejo, as feministas radicais concordam que o patriarcalismo impede as mulheres de serem vistas como pessoas, sujeitos de deveres e direitos que possuem igual valor aos homens, tornando-as sempre como uma coisa marginalizada e inferior.

As feministas culturais, bem como as radicais, também enfatizam as diferenças entre homens e mulheres. Contudo, enquanto as radicais se dedicam a examinar o lado negativo destas distinções, como a coisificação sexual da mulher, as feministas culturais propõem uma interpretação positiva das diferenças, defendendo que o sexo feminino tem voz moral autêntica, diferente das dos homens, devendo as instituições jurídicas considerá-las relevantes. Carol Gilligan³⁶, a feminista cultural mais renomada, afirma que as mulheres têm características inatas que informam uma ética própria. A autora sustenta que a ética da justiça adotada, por exemplo, por Hare e Rawls, negligencia dimensões importantes do cuidado e do sentido de responsabilidade pessoal que caracterizam a ética feminina.

A professora Maria Luiza Ribeiro Ferreira³⁷ esclarece que a ética do cuidado tem como requisitos a autenticidade, a compaixão, a responsabilidade, o amor e a interdependência. Também valoriza a diferença do outro e evidencia a importância da tolerância. A atenção ao caso concreto e às consequências que podem decorrer de uma determinada ação, se esta não for considerada em todas as suas esferas, definem a ética do

³⁴CAIN, Patricia. *Feminist and the Limits of Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. 239.

³⁵BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998. p. 666-669.

³⁶CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 62-63.

³⁷ FERREIRA, Maria Luiza Ribeiro. *Tem sentido falar em uma natureza feminina?* Disponível em: <<http://www.uece.br/kalagatos/dmdocuments/V3N6-Tem-sentido-falar-de-uma-natureza-feminina.pdf>> Acesso em 10 mar. 2017.

cuidado. Já a ética da justiça se baseia na autonomia, na independência, na imparcialidade e na objetividade. Segundo a autora, esta teoria é adotada por Kant e Rawls e realça a função dos direitos, do dever, se mostrando contratualista e legalista. Sua linguagem moral é prescritiva e tem por escopo uma justiça igualitária que nivela todos.

Desta forma, as feministas culturais sustentam que as características consideradas como tipicamente femininas, devem ser respeitadas e precisam informar as construções legais sobre a equidade, o que gera críticas entre outras correntes feministas.

No tocante à teoria do feminismo pós-moderno, é premissa o entendimento de que não existe uma verdade universal, mas construções sociais que informam a compreensão a respeito de questões como verdade, poder e conhecimento. Para os autores pós-modernos, a própria linguagem serve para legitimar as estruturas de dominância criadas pela cultura ocidental.³⁸ Os pós-modernos rejeitam a existência de uma “voz autêntica humana”, acreditando que nada existe dissociado da realidade social.³⁹

As feministas pós-modernas têm dificuldades para explicar como elas podem ser, ao mesmo tempo, pós-modernas e feministas. Rosemarie Tong⁴⁰ esclarece que estas feministas, bem como os outros autores pós-modernos, rejeitam a ideia de que o mundo deve ser entendido a partir do pensamento falocêntrico, ou seja, o sexo masculino no centro de tudo. A perspectiva pós-moderna permitiu às feministas a desconstrução de oposição binárias existentes nas leis, linguagens e outras instituições.

Salienta-se que as feministas pós-modernas, entendem que as categorias de gênero e igualdade são meras construções sociais e que não existe a categoria “mulheres”. Defender as mulheres enquanto grupo seria, na visão destas, um equívoco das outras correntes, devendo-se dar ênfase às particularidades de cada pessoa do sexo feminino, sob o risco de se construir um discurso essencialista.⁴¹

Com efeito, as feministas pós-modernas criticam as feministas liberais, culturais e radicais, por adotarem um modelo feminino que elas julgam essencialista e que não considera as plurais experiências das mulheres e os múltiplos problemas que estas enfrentam. A negação

³⁸WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. 532.

³⁹BARTLETT, Katherine. *Feminist legal methods*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. 561

⁴⁰TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A more comprehensive Introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press. p. 270.

⁴¹CAIN, Patricia. *Feminist legal scholarship*. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1277&context=facpubs>> Acesso em: 10 mar. 2017.

da “mulher” enquanto grupo absoluto e sempre socialmente oprimido é o principal ponto de divergência entre as feministas pós-modernas e as pertencentes às demais linhas.⁴²

De modo geral, pode-se afirmar que a corrente liberal sustenta que a igualdade entre homens e mulheres precisa ser imposta pela lei, não devendo esta dar destaque às diferenças entre homens e mulheres, mas sim, às suas semelhanças. O objetivo das feministas liberais é banir as discriminações contra as mulheres, sem destruir o ideal de igualdade liberal, sendo certo que equiparar as mulheres legalmente aos homens, buscando acomodá-las também nas esferas públicas, é a maneira mais ideia que elas acreditam que pode dar certo.⁴³

De fato, são inconciliáveis as discordâncias de premissas existentes entre as correntes feministas, sobre como o Direito deve remeter as diferenças entre os sexos feminino e masculino, sem reforçar estereótipos, sem ignorar a experiência feminina e mantendo o seu compromisso com o princípio da igualdade.

Neste ensejo, Diana Majury⁴⁴ recomenda que o discurso da igualdade seja usado estrategicamente, isto é, ao invés de tentar encaixar a realidade das mulheres dentro de um modelo teórico único, deve-se constatar o problema específico vivenciado por estas e buscar solucioná-lo a partir da concepção de igualdade que for mais adequada para o caso concreto.

No tocante à teoria da igualdade entre os gêneros, aponta Patricia Cain⁴⁵:

a teoria da igualdade, assim como aplicada às questões de gênero, tem sido conceitualmente limitada pela noção de “posição semelhante”. Se membros de um grupo dominante (homens) gozam de direitos que membros de grupos não-dominantes (mulheres) desejam, assim o único jeito de fazer com que as mulheres obtenham tais direitos, segundo a proteção da teoria da igualdade, é defendendo que, no tocante ao direito em questão, as mulheres estão situadas de forma semelhante aos homens. Se os homens estão recebendo X dólares pelo trabalho que desenvolvem na esfera pública, as mulheres devem ter o direito de receber a mesma quantia quando fazem o mesmo trabalho. O argumento da igualdade defende que as mulheres são trabalhadores assim como os homens.

Com efeito, para a maioria das correntes feministas, o critério “gênero” permanece sendo relevante, tanto do ponto de vista cultural quanto social e este ainda é utilizado como pretexto para uma série de abusos que são cometidos contra as mulheres, que tem menos oportunidades que os homens. Para a Teoria Feminista do Direito é unanimidade a necessidade de se combater a subordinação e a inferioridade do sexo feminino, assim como

⁴²CONOVER, Pamela Johnston. TURNIER, William. LOWERY, David Lowery. *Redistributive Justice and Cultural Feminism*. Disponível em: < <http://www.wcl.american.edu/journal/lawrev/45/turnier.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

⁴³BA, op. cit., 1998. p. 504-505.

⁴⁴MAJURY, Diana. *Strategizing in Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p.269.

⁴⁵CAIN, op. cit., 1993, p. 238.

não tolerar mais que as tradicionais instituições jurídicas reforcem as desigualdades de gênero, perpetuando o patriarcalismo.⁴⁶

3. AS CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO E A ASCENSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A sociedade vem atravessando importantes transformações políticas, econômicas e sociais nas últimas décadas. Essas modificações têm afetado homens e mulheres de maneira diferenciada⁴⁷.

Não é de hoje que se discute o dilema da desigualdade de gênero, que é vista como um fator histórico e social das sociedades ocidentais.

Desde a antiguidade, a mulher era considerada um ser inferior ao homem, devido às crenças religiosas, biológicas, que legitimavam tal perspectiva e que se permeavam pelos costumes sociais, sobretudo na sociedade hebraica que era evidenciado pelo patriarcado e pela hierarquização das relações sociais⁴⁸.

Apesar das conquistas femininas ao longo da história, ainda é possível perceber a desigualdade de gênero em diversas áreas da sociedade, refletindo a herança patriarcal brasileira. A cultura patriarcal caracteriza-se pelo exercício da autoridade do homem sobre mulher que é historicamente vitimada pelo controle social masculino.⁴⁹

Os homens dominavam suas mulheres violentando-as, agredindo-as, como forma de demonstrar o seu poder sobre elas, que eram tidas como o sexo frágil, submisso e incapaz⁵⁰. A invisibilidade das mulheres, assim como o seu confinamento na esfera privada, são consequências de uma visão patriarcal⁵¹.

Este desequilíbrio de gênero não está relacionado com as diferenças associadas ao sexo biológico, mas sim com as diferenças oriundas da forma como a sociedade visualiza e trata cada um dos sexos. Tal contraste contribui para o desencadeamento de situações que

⁴⁶ BA, op. cit., 1998, p. 493-495.

⁴⁷ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - Comunicado nº 40. *Mulher e Trabalho: Avanços e Continuidades*. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/100308_comunicadoipea40.pdf>. Acesso em 27 abr. 2017.

⁴⁸ SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, Patriarcado e Violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004, p.60.

⁴⁹ CUNHA, Bárbara Madruga da. *Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero*. Disponível em: <<http://www.direito.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/12/Artigo-B%3%A1rbara-Cunha-classificado-em-7%C2%BA-lugar.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

⁵⁰ SOIBET, R. *Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano*. In: DEL PRIORI, Mary (Org.) *História das Mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto e Unesp, 1997, p.362-99.

⁵¹ SAFFIOTI, op.cit., p.61

submetem as mulheres a episódios discriminatórios, onde são inferiorizadas e coisificadas em razão desta concepção histórica, ainda tão presente em pleno século XXI⁵².

Insta destacar que muitas mudanças são percebidas no âmbito familiar que acabam impactando a ascensão feminina no mercado de trabalho. A persistente responsabilização das mulheres pelos afazeres domésticos não remunerados é apontada como fator preponderante na desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho⁵³.

Não obstante as conquistas das mulheres no âmbito profissional, o seu posicionamento em certos cargos de chefias em empresas do Brasil e do mundo, com a permanente busca pela independência -tão subjugada em toda a história- resulta, na grande maioria dos casos, na dupla jornada, onde se trabalha fora e, também, dentro de casa, acarretando na dupla exploração da mulher, onde o discurso machista permanece como superficialmente libertador e progressista, tendo em vista que esta prática demonstra o conservadorismo e a hierarquização das relações de gênero⁵⁴.

Como reflexo destas transformações, o sexo feminino vem ganhando o mercado de trabalho, em virtude do maior acesso aos bancos escolares e às universidades, o que representa um avanço muito importante, tendo em conta as possibilidades que isto traz para a conquista da autonomia, do empoderamento feminino, bem como para a realização pessoal, profissional e financeira.⁵⁵ No passado, esta situação era praticamente impossível em razão dos mecanismos de exclusão feminina, que impediam as mulheres de ingressarem no ensino superior, especialmente, em instituições de prestígio, o que as proibiam de se qualificarem para disputar posições mais valorizadas no mercado de trabalho⁵⁶.

Em contrapartida, esta inserção das mulheres no trabalho externo ainda tende a ser mais difícil, pois a ocupação profissional fora do lar não as exoneram dos afazeres domésticos, o que acarreta em uma carga horária excessiva e desproporcional se comparada com a dos homens, fazendo com que muitas mulheres desistam do sonho de trilhar uma carreira profissional. Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no

⁵²Ibid., p. 106-107.

⁵³SOBRECARGA no lar impacta ascensão feminina no trabalho. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=825>. Acesso em: 27 abr.2017

⁵⁴BURCKHART, Thiago. *A desigualdade de gênero na sociedade brasileira*. Disponível em: <<http://www.cruzeirodovale.com.br/artigos/a-desigualdade-de-genero-na-sociedade-brasileira/>>. Acesso em 27 abr.2017.

⁵⁵FONTOURA, Natália de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. *Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?* Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4056>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

⁵⁶SCHWEITZER, S. *As mulheres e o acesso às profissões superiores: uma comparação europeia, séculos XIX e XX*. In: Costa, A. O. et al. (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: editora FGV, Cap. 20, p. 371-385, 2008.

tocante às atividades de domésticas, as mulheres trabalham, em média, pelo menos o dobro do que os homens.⁵⁷

É patente que a ideologia patriarcal continua enraizada no imaginário coletivo e, por esta razão, muitos homens têm dificuldade de assimilar funções no âmbito familiar, que culturalmente são atribuídas às mulheres⁵⁸.

Vale frisar que a responsabilização do sexo feminino pelo trabalho doméstico não remunerado continua sendo o padrão predominante na sociedade brasileira. Mais de 90% das mulheres declaram realizar atividades do lar, proporção que se mantém quase inalterada ao longo do período (entre 94% e 91%); no caso dos homens, entre 1995 e 2015, passa de 46% para 53% a proporção dos que realizam atividades familiares⁵⁹.

As mulheres que exercem função remunerada continuam se responsabilizando pelo trabalho do lar, não remunerado, o que ocasiona na sobrecarga de tarefas em sua jornada diária.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, divulgou dados do projeto Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, em que se concluiu, dentre outras questões, que em 2015, a jornada total média semanal das mulheres superava em 7,5 horas a dos homens, sendo no total, 53,6 horas semanais a jornada média das mulheres e 46,1 a dos homens. Mesmo assim, a responsabilidade sobre as tarefas residenciais ainda pesa bastante na rotina do sexo feminino. Para Natália Fontoura, pesquisadora do Ipea, um dos efeitos da dupla jornada é que a inserção feminina no mercado de trabalho esteve praticamente congelada nos últimos 20 anos, abaixo de 60%.⁶⁰

Verifica-se que neste quesito, quase nada mudou ante tantas conquistas alcançadas pelo sexo feminino, restando óbvio que o caminho para alcançar a equidade de gênero ainda é bem longo, considerando que além da taxa de escolaridade das mulheres ser, mais alta, em boa parte, a jornada de trabalho também é.

Além disso, é possível perceber o descompasso na atuação do Estado ante as transformações das famílias brasileiras contemporâneas, em virtude da inserção das mulheres

⁵⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Women at work: trends 2016*. Geneva: ILO, 2016.

⁵⁸ SILVEIRA, Clara Maria Holanda; COSTA, Renata Gomes da. *Patriarcado e Capitalismo: Binômio Dominação-Exploração nas Relações de Gênero*. Disponível em: <https://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/up/245/o/PATRIARCADO_E_CAPITALISMO_BIN%C3%94MI O_DOMINA%C3%87%C3%83O-EXPLORA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em 25 abr.2017.

⁵⁹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: <<http://www.portalodm.com.br/dnfile/624-retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca-08-03-2017/pdf/publicacoes/1/retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca.pdf>>. Acesso em 25 abr.2017.

⁶⁰ RIBEIRO, Victor. *Mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens*. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/03/07/mulheres-trabalham-em-media-75-horas-a-mais-que-os-homens/>>. Acesso em:25 abr.2017.

no mercado de trabalho. A título de exemplo, tendo como eixo a legislação trabalhista brasileira, constata-se a existência de medidas previstas no que se refere à proteção da família, reproduz um padrão extremamente desigual, na perspectiva de gênero, reforçando que as atividades do lar recaem sobre as mulheres⁶¹.

Entre os principais direitos que a referida legislação garante às mães, destacam-se: a estabilidade para a gestante (desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto); licença-maternidade (de 120 dias, extensível por mais 60 dias); o salário-família (auxílio financeiro por filho de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade, inversamente proporcional ao valor do salário mensal); o intervalo para amamentação (até que o bebê complete seis meses de idade); a existência de creche custeada pela empresa ou o pagamento de auxílio-creche (nos primeiros seis meses de vida dos filhos). Entre os direitos garantidos aos pais, por outro lado, há a licença-paternidade (que é de cinco dias após o nascimento do filho, podendo ser estendida até 20 dias, nos casos previstos no Decreto nº 8.737/3016) e o salário-família (benefício que pode ser recebido, simultaneamente, por mães e pais). É notório que os benefícios previstos enfocam, prioritariamente, os direitos reprodutivos das mulheres, acentuando a naturalização de que os cuidados com a família são atribuições femininas, oferecendo poucas possibilidades aos homens de se comprometerem com o exercício da paternidade responsável, bem como ignorando a existência de famílias homoafetivas e monoparentais masculinas. É importante observar que o aparato legal contribui para a manutenção e a reprodução de uma realidade desigual no que concerne à divisão sexual do trabalho reprodutivo, apresentando um estereótipo de gênero obsoleto.⁶²

Críticas intensas alegam que legislação em tela não representa nenhum avanço em direção à promoção de iguais responsabilidades familiares entre homens e mulheres, mas, ao contrário, intensifica a maternidade como destino e habilidade exclusivamente feminina, eximindo o Estado do seu encargo na formação e no cuidado com as crianças, não estimulando – ou mesmo ignorando – o comprometimento dos homens com a paternidade.⁶³

É relevante salientar que a licença-maternidade se trata de um direito das mulheres para o exercício pleno da maternidade. Todavia, é uma prerrogativa que não diz respeito apenas à população feminina, mas sim a toda a sociedade, levando em consideração que a

⁶¹PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, p. 851-859, set-dez. 2009.

⁶²Ibid., p. 856-857.

⁶³FERREIRA, Verônica. Licença-maternidade de 6 meses: solução ou retrocesso?. *Articulando eletronicamente*, Recife, n. 128, set. 2008.

licença para o cuidado com os filhos precisa ser reconhecida como um dever de ambos os genitores, que precisam distribuir tais tarefas.

Algumas responsabilidades totalmente voltadas para as mulheres, são fatores de extrema influência para que se criem pensamentos de desigualdade, sendo que para a redução desta sobrecarga, é de suma importância que haja consenso na administração familiar, de modo que as tarefas domésticas sejam igualmente distribuídas entre ambos os sexos.

Atualmente, é comum homens e mulheres trabalharem fora do lar, não sendo plausível e nem correto que as obrigações domésticas e com a prole se voltem, exclusivamente, para as mulheres⁶⁴. Raros casais dividem essas tarefas, assim como o modo de agir e de pensar, que resulta em uma grande influência na formação educacional e social das crianças.

Outra consequência que decorre da desigualdade de gênero, é a disparidade salarial, que as mulheres enfrentam no seu dia a dia. Quando se examina a renda que os sexos masculino e feminino auferem do trabalho, a desigualdade se torna ainda mais evidente.

Algumas causas dos diferenciais de rendimento estão nas jornadas de trabalho remunerado das mulheres, na própria ocupação de postos de má qualidade que remuneram mal. Outra causa para esta discrepância está na existência de barreiras para a ascensão profissional das mulheres nos ambientes de trabalho. A desigualdade salarial é observada mesmo quando há mulheres com capacidades produtivas idênticas ou maiores que as dos colegas do sexo masculino.⁶⁵

Insta trazer à baila dados da pesquisa salarial feita pela empresa Catho, em março de 2017, depois de avaliar 13.161 profissionais, de 8 funções diferentes, que apontou que as mulheres recebem menos que os homens em todos os cargos. A maior discrepância é no cargo de consultor, no qual os homens ganham 62,5% a mais do que as mulheres. Para cargos operacionais, a diferença entre os salários chega a 58% e, para especialista graduado, é de 51,4%. Completam o ranking: especialista técnico (47,3%), coordenação, gerência e diretoria (46,7%), supervisor e encarregado (28,1%), analista (20,4%), *trainee* e estagiário (16,4%) e, por fim, assistente e auxiliar (9%).⁶⁶

⁶⁴ESPÍNDOLA, Tatiana. *Desigualdade de gênero*. Disponível em: < <http://www.recantodasletras.com.br/artigos/2785664>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

⁶⁵INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - Comunicado nº 40. *Mulher e trabalho: avanços e continuidades*. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/100308_comunicadoipea40.pdf>. Acesso em 27 abr.2017.

⁶⁶ KOMETANI, Pâmela. *Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa*. Disponível em: < <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em 25 abr.2017.

De acordo com a pesquisa em comento, o desequilíbrio salarial entre os gêneros pode chegar a 116,4%, na área de idiomas, o que, em termos de remuneração, indica que os homens recebem cerca de R\$4.272,00, enquanto as mulheres ganham R\$ 1.974,00.



Fonte: Catho



Infográfico elaborado em: 01/03/2017

Esta diferença demonstra a invisibilidade e a inferioridade do sexo feminino na área profissional em diversos tipos de cargos. Há uma ruptura na evolução da carreira das mulheres, que acabam sendo relegadas em virtude da preferência masculina⁶⁷.

Argumenta-se que os menores salários concedidos às mulheres, quando comparado ao dos homens, se justificaria pela necessidade das empresas compensarem os mais altos custos associados ao trabalho feminino, uma vez que dispositivos legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil incidem sobre a contratação de mulheres e não em relação à contratação de homens⁶⁸.

Não restam dúvidas de que as disparidades salariais entre os gêneros persistem como um obstáculo para o empoderamento econômico do sexo feminino e a superação da pobreza e da desigualdade. A herança cultural machista e a entrada tardia das mulheres no mercado de trabalho, que buscam condições igualitárias desde a década de 1960, estão entre os fatores que mais contribuem para o desequilíbrio salarial de gênero. Segundo o cientista político Jonathan Woetzel, a desigualdade de gênero não é apenas uma pressão moral e social, mas também um

⁶⁷MULHERES ainda recebem salário inferior ao dos homens, aponta pesquisa. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-03-07/mulher.html>>. Acesso em 25 abr.2017.

⁶⁸PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, op. cit., 2009, p. 854.

desafio econômico crítico, haja vista que se as mulheres não alcançarem todo o potencial econômico delas, a economia mundial vai sofrer também⁶⁹.

O Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016, do Fórum Econômico Mundial⁷⁰, concluiu que a diferença salarial entre mulheres e homens no Brasil é uma das maiores do mundo, tendo revelado que equiparar tal condição entre os dois sexos no país levará um século. No que concerne à equiparação das condições econômicas de homens e mulheres, serão necessários 95 anos, se o atual ritmo de progresso for mantido. Em termos gerais, incluindo política, educação e outros aspectos sociais, equiparar as condições entre gêneros no Brasil levará aproximadamente 104 anos.

O Brasil é ainda um dos seis países do mundo onde a desigualdade salarial entre homens e mulheres em cargos executivos é mais de 50%. Além disso, a presença de brasileiras no mercado de trabalho é bem menor, perto de 62% enquanto que a dos homens é de 83%. A pesquisa em comento analisou 144 países, tendo demonstrado que o Brasil ocupa apenas a 129ª posição quando avaliado isoladamente o quesito de igualdade de salários entre gêneros. Urge frisar que países criticados por violações aos direitos das mulheres, como Irã, Iêmen e Arábia Saudita, estão em melhores posições que o Brasil⁷¹.

É um direito das mulheres auferir o mesmo salário que os homens em condições de igualdade, pois se trata de requisito inevitável para que obtenham autonomia econômica, financeira, assim como avançar na igualdade de gênero⁷².

De uns anos pra cá, o sexo feminino tem demonstrado sua capacidade laboral bem como de liderança ao ocupar cargos que antigamente eram ocupados somente pelos homens e isso ainda gera conflitos desnecessários e competitividade entre os gêneros, ocasionando na desvalorização do trabalho das mulheres, pouco acesso em cargos decisórios que exijam maior responsabilidade e até mesmo reprodução de pensamentos machistas, oriundos de uma cultura patriarcal que até então se faz presente.⁷³

⁶⁹PERASSO, Valéria. *Direitos das mulheres: como alcançar a igualdade de gênero?* Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/03/160308_gch_dia_internacional_das_mulheres_direitos_lgb>. Acesso em 25 abr.2017.

⁷⁰ECONOMIC participation and opportunity. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/gender-parity-and-human-capital/>>. Acesso em 25 abr.2017.

⁷¹BRASIL levará 100 anos para igualar salários de homens e mulheres. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/economia/brasil-levara-100-anos-para-igualar-salarios-de-homens-e-mulheres/>>. Acesso em 25 abr. 2017.

⁷²DIFERENÇA salarial entre homens e mulheres ainda persiste. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/diferenca-salarial-entre-homens-mulheres-ainda-persiste-18832252>>. Acesso em: 25 abr.2017.

⁷³RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa. A liderança feminina no mercado de trabalho. *Revista Digital de Administração FACIPLAC*, Brasília, Vol.1 N°4, Ano 2015, p. 1-12, set. 2015.

A redução do número de mulheres em cargos de chefia, dificulta a implementação de políticas e instrumentos que incentivem maior participação feminina nas instâncias superiores do mercado de trabalho⁷⁴.

O mesmo acontece no sistema político brasileiro, que é ainda é considerado um local exclusivo dos homens. A socióloga Carmen Silva⁷⁵, da organização SOS Corpo e da Articulação de Mulheres Brasileiras (AMB) aduz que a própria base legal que rege o processo eleitoral e a formação dos partidos, acaba gerando pouca representatividade feminina. Segundo a socióloga:

o tipo de estrutura que temos no Brasil inviabiliza a participação de setores que são minorias políticas na sociedade, apesar de serem maioria numérica. As mulheres são mais de metade da população, mas são menos de 10% nos cargos políticos, o mesmo acontece com os negros. As pessoas em situação de pobreza não conseguem nem se candidatar.

Deste modo, é nítido o impedimento na efetivação de projetos, de políticas públicas, legislações específicas, dentre outros mecanismos que visem reduzir a desigualdade de gênero nos diversos setores da sociedade.

CONCLUSÃO

A partir da análise da evolução do princípio da igualdade nas constituições brasileiras, assim como as suas diversas interpretações, especialmente, sob o prisma da Teoria Feminista do Direito, foi possível verificar que se trata de um princípio muito complexo e extenso, que deve ser observado em todos os seguimentos da sociedade, de modo que a igualdade não possa ser somente a formal, pois será injusta com aqueles que se encontram em diferentes situações. A igualdade formal, perante a lei, é relevante, mas não soluciona o dilema sobre quem são os iguais e quem são os desiguais.

O que se busca não é tão somente a igualdade formal, mas acima de tudo, a igualdade material, a real igualdade de gênero nas relações sociais e na vida em sociedade. A equidade material sustenta a máxima de que o tratamento deve ser igual para quem é igual e desigual para quem é desigual.

⁷⁴VAZ, Daniela Verzola. *Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro*. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4047>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

⁷⁵DINIZ, Maiana. *Mulheres lutam por igualdade, mas problemas históricos persistem*. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-03/mulheres-lutam-por-igualdade-mas-problemas-historicos-persistem>>. Acesso em: 27 abr.2017.

As desigualdades de gênero no Brasil se manifestam através de diversos aspectos, abrangendo tanto a esfera pública como a privada. Mesmo após décadas de mudanças políticas, sociais e das conquistas obtidas pelos movimentos feministas, é possível questionar as relações assimétricas entre o sexo feminino e masculino, que ainda se mantêm, determinando uma ascensão desigual das mulheres em relação às oportunidades econômicas e sociais que compõem o processo de desenvolvimento.

Na presente pesquisa, examinou-se a contradição entre a crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho e a permanência da responsabilização feminina pelas atividades domésticas, que acarretam na dupla exploração da mulher, gerando, também, desequilíbrio salarial, se comparando com a renda que os homens lucram com em suas funções profissionais.

A inclusão da mulher no mercado de trabalho ainda se confronta com a desvalorização da sua capacidade laboral, além de acentuar a divisão por gênero no trabalho remunerado e não remunerado - nos afazeres domésticos -.

A elevação da participação feminina ao longo das décadas se configura como um dos fenômenos mais significativos do mercado de trabalho. Mesmo assim, as atividades dedicadas cuidados domésticos recaem majoritariamente sobre o sexo feminino, em razão da reprodução de pensamentos históricos retrógrados e patriarcais, não condizentes com a realidade da sociedade contemporânea.

Nota-se que o direito à igualdade, classificado como um princípio fundamental, carece de maior concretude, haja vista a necessidade de sopesar as regras em razão desse princípio basilar. Não pode se admitir a formação de diferenças que inferiorize determinadas categorias e, por isso, é preciso lutar contra tais diferenças, principalmente no que se refere ao gênero e à cultura, dentre outros, não podendo ser motivo para excluir das pessoas os seus direitos e garantias historicamente conquistados.

É necessário estabelecer estratégias de promoção de igualdade de gênero no âmbito profissional, exigindo o estímulo de projetos, ações e políticas públicas, para que se possa repensar as formas de organização do trabalho nas suas diferentes esferas, tanto pública como privada, sem desmerecer o trabalho de quem ser que seja.

Ademais, é importante conscientizar a população sobre a desconstrução do pensamento patriarcal, que apesar de obsoleto, continua presente na sociedade. O Estado deve atuar em harmonia com a carta magna, não se limitando em aplicar o princípio da igualdade somente perante a lei, mas sim, promover mecanismos de visem reduzir a desigualdade de

gênero, suprimindo desvantagens impostas às pessoas em virtude de religião, do gênero, da cor da pele ou quaisquer outras particularidades.

Deste modo, assumindo que a equidade é um objetivo fundamental em si mesmo para qualquer sociedade que pretenda ser realmente democrática, as políticas públicas podem cumprir duas funções importantes, tendo por escopo garantir a equidade de gênero. De um lado, podem garantir proteção social e legal às famílias, em suas mais variadas composições, principalmente por meio do oferecimento de serviços coletivos que permitam socializar parte dos custos dos cuidados com a família. De outro, podem estimular o processo de transformação das tradicionais convenções sociais de gênero, em especial por meio da realização de mecanismos que visem tornar mais igualitária a divisão de tarefas no âmbito doméstico, sempre com o intuito de que os custos derivados da reprodução das famílias deixem de ser naturalmente associados ao sexo feminino.

REFERÊNCIAS

A Evolução dos Princípios da Isonomia e Igualdade na Legislação Brasileira. Disponível em: <<http://luizaamaral.jusbrasil.com.br/artigos/252308951/a-evolucao-dos-principios-da-isonomia-e-igualdade-na-legislacao-brasileira>>. Acesso em: 25 ago.2016.

BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998.

BALEEIRO, Aliomar. *Constituições Brasileiras: 1891. v.2. Coleção Constituições Brasileiras*. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

BARTLETT, Katherine. *Feminist legal methods*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

BOBBIO, Norberto. *Igualdade e liberdade*. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

_____. *Igualdade e liberdade*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 4. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2000.

BRASIL levará 100 anos para igualar salários de homens e mulheres. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/economia/brasil-levara-100-anos-para-igualar-salarios-de-homens-e-mulheres/>>. Acesso em 25 abr. 2017.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 21 ago.2016.

_____. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 21 ago.2016.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 25 ago.2016.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27 ago.2016.

_____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 22 ago.2016.

_____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 22 ago.2016.

BURCKHART, Thiago. *A desigualdade de gênero na sociedade brasileira*. Disponível em: <<http://www.cruzeirodovale.com.br/artigos/a-desigualdade-de-genero-na-sociedade-brasileira/>>. Acesso em: 27 abr.2017.

CAIN, Patricia. *Feminist and the Limits of Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

_____. *Feminist Legal Scholarship*. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1277&context=facpubs>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

CAMPOS, Carmen Hein de. *Teoria Feminista do Direito e Violência Íntima Contra Mulheres*. Disponível em: <www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista57/revista57_33.pdf> Acesso em: 12 mar.2017.

CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 4ª ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1999.

_____. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2011.

CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999.

CONOVER, Pamela Johnston. TURNIER, William. LOWERY, David Lowery. *Redistributive Justice and Cultural Feminism*. Disponível em: <<http://www.wcl.american.edu/journal/lawrev/45/turnier.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

CUNHA FILHO, Francisco Humberto. *Evolução e historicidade dos Direitos Humanos*. *Revista Leis & Letras*. Ano V. 22^a ed. Fortaleza, 2011.

CUNHA FILHO, Francisco Humberto; ALMEIDA, Daniela Lima de. *Igualdade como Direito Humano e Fundamental e sua Evolução nas Constituições Brasileiras*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a3ab4ff8fa4deed2>>. Acesso em 25 ago.2016.

CUNHA, Bárbara Madruga da. *Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero*. Disponível em: <<http://www.direito.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/12/Artigo-B%C3%A1rbara-Cunha-classificado-em-7%C2%BA-lugar.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

DIFERENÇA salarial entre homens e mulheres ainda persiste. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/diferenca-salarial-entre-homens-mulheres-ainda-persiste-18832252>>. Acesso em: 25 abr.2017.

DINIZ, Maiana. *Mulheres lutam por igualdade, mas problemas históricos persistem*. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-03/mulheres-lutam-por-igualdade-mas-problemas-historicos-persistem>>. Acesso em: 27 abr.2017.

D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. *Breve Análise do Princípio da Isonomia*. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2016.

DWORKIN, Ronald. *Sovereign Virtue: the theory and practice of equality*. Massachusetts: Harvard University Press, 2000.

ECONOMIC participation and opportunity. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/gender-parity-and-human-capital/>>. Acesso em 25 abr.2017.

ESPÍNDOLA, Tatiana. *Desigualdade de gênero*. Disponível em: <<http://www.recantodasletras.com.br/artigos/2785664>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

FERREIRA, Maria Luiza Ribeiro. *Tem sentido falar em uma natureza feminina?* Disponível em: <<http://www.uece.br/kalagatos/dmdocuments/V3N6-Tem-sentido-falar-de-uma-natureza-feminina.pdf>> Acesso em 10 mar. 2017.

FERREIRA, Verônica. *Licença-maternidade de 6 meses: solução ou retrocesso?*. *Articulando eletronicamente*, Recife, n. 128, set. 2008.

FONTOURA, Natália de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. *Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?* Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4056>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

HUNT, Lynn. *A Invenção dos Direitos Humanos: uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - Comunicado nº 40. *Mulher e Trabalho: Avanços e Continuidades*. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/100308_comunicadoipea40.pdf>. Acesso em 27 abr. 2017.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015*. Disponível em: <<http://www.portalodm.com.br/dnfile/624-retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca-08-03-2017/pdf/publicacoes/1/retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca.pdf>>. Acesso em 25 abr.2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Women at work: trends 2016*. Geneva: ILO, 2016.

KOMETANI, Pâmela. *Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em 25 abr.2017.

MACKINNON, Catherine. *Difference and Dominance: On Sex Discrimination*. In: *Feminist Unmodified*. Massachusetts: Havard University Press, 1987.

MAJURY, Diana. *Strategizing in Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
MULHERES ainda recebem salário inferior ao dos homens, aponta pesquisa. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-03-07/mulher.html>>. Acesso em 25 abr.2017.

PERASSO, Valéria. *Direitos das mulheres: como alcançar a igualdade de gênero?* Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/03/160308_gch_dia_internacional_das_mulheres_direitos_lgb>. Acesso em 25 abr.2017.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. *Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões*. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, p. 851-859, set-dez. 2009.

RIBEIRO, Victor. *Mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens*. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/03/07/mulheres-trabalham-em-media-75-horas-a-mais-que-os-homens/>>. Acesso em: 25 abr.2017.

RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa. *A liderança feminina no mercado de trabalho*. *Revista Digital de Administração FACIPLAC*, Brasília, Vol.1 Nº4, Ano 2015, p. 1-12, set. 2015.

SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, Patriarcado e Violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, Marina França. *Teorias Feministas do Direito: Contribuições a uma Visão Crítica do Direito*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/2p7e8wdv/j0Cwr85Y6BVBa8oo.pdf>>. Acesso em: 12 mar.2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SCHWEITZER, S. *As mulheres e o acesso às profissões superiores: uma comparação europeia, séculos XIX e XX*. In: Costa , A. O. et al. (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: editora FGV, Cap. 20, p. 371-385, 2008.

SILVEIRA, Clara Maria Holanda; COSTA, Renata Gomes da. *Patriarcado e Capitalismo: Binômio Dominação-Exploração nas Relações de Gênero*. Disponível em: <https://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/up/245/o/PATRIARCADO_E_CAPITALISMO_BIN%20MIO_DOMINA%20EXPLORA%20.pdf>. Acesso em 25 abr.2017.

SOBRECARGA no lar impacta ascensão feminina no trabalho. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=825>. Acesso em: 27 abr. 2017.

SOIBET, R. *Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano*. In: DEL PRIORI, Mary (Org.) *História das Mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto e Unesp, 1997.

TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A more comprehensive introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press.

VAZ, Daniela Verzola. *Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro*. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4047>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

VIEIRA, Oscar Vilhena. *Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF*. São Paulo: Malheiros, 2006.

WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.