IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

GÊNERO, RAÇA, SEXUALIDADE, LGBTS E VULNERABILIDADES: RECONFIGURAÇÕES NO UNIVERSO DO TRABALHO, DAS TECNOLOGIAS, DAS MULTINACIONAIS E DAS MIGRAÇÕES

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

GÊNERO, RAÇA, SEXUALIDADE, LGBTS E VULNERABILIDADES: RECONFIGURAÇÕES NO UNIVERSO DO TRABALHO, DAS TECNOLOGIAS, DAS MULTINACIONAIS E DAS MIGRAÇÕES

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático

de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo “Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – “TTMMs”, o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

A IGUALDADE DE GÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO: REALIDADE OU UTOPIA? UMA ANÁLISE POR MEIO DE DADOS E ESTATÍSTICAS

GENDER EQUALITY AND THE LABOR MARKET: REALITY OR UTOPIA? AN ANALYSIS BY DATA AND STATISTICS

Livia Mendes Moreira Miraglia [1]
Aysla Sabine Rocha Teixeira [2]

Resumo

O contexto social patriarcal ainda impede que mulheres usufruam das mesmas oportunidades dos homens no mercado de trabalho, evidente na divisão sexual do trabalho. Essa limita o espaço feminino às atividades tidas como reprodutivas e de cuidado, gerando desigualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, além de discriminação salarial e de ascensão profissional entre homens e mulheres. Tais questões são confirmadas por meio de dados oficiais, que serão apresentadas no presente trabalho, que terá por escopo analisar se o princípio consititucional da igualdade tem sido efetivamente garantido às mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Feminismo, Divisão sexual do trabalho, Desigualdade, Princípio da igualdade

Abstract/Resumen/Résumé

The patriarchal social context still prevents women from having the same opportunities as men in labor market, manifested by the sexual division of labor. This limits women's space to activities such as reproductive and care, generating inequality of opportunities and access to the labor market, as well as wage discrimination and career advancement between men and women. These issues are confirmed by official, which will be presented in this paper, which will analyse whether the constitucional principle of equality has been effectively guaranteed to women in the labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Feminism, Sexual division of labor, Inequality, Principle of equality

[1] Doutora em Direito do Trabalho pela UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela Puc Minas. Professora adjunta de Direito do Trabalho da UFMG.

[2] Mestranda em Direito do Trabalho pela UFMG. Graduada em Direito pela UFMG. Advogada.

1. INTRODUÇÃO

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher (BEAUVOIR, 1967). A famosa citação de Simone de Beauvoir continua tão elucidativa hoje quanto o fora há quatro décadas. A construção do conceito de mulher imposta pela sociedade segue determinando os comportamentos considerados aceitáveis e aumentando o *gap* existente entre homens e mulheres, em especial no que tange à questões como segurança pública, saúde e relações de trabalho.

A questão das relações de gênero no mercado de trabalho, em especial, vem sendo discutida por diversos autores e autoras. No que tange ao gênero, seu conceito e sua aplicação são temas de debates constantes, como se verifica, por exemplo, nos projetos de lei que tratam da discussão de igualdade, identidade de gênero, orientação sexual e sexualidade nas escolas.

Em relação à definição do termo, importante destacar que sua compreensão deve considerar a complexidade evidenciada em suas múltiplas concepções, apresentando diferentes sentidos associados às mobilizações sociais e às experiências normativas de cada sociedade (LOPES, 2016, p.19).

Especificamente para o tema abordado no presente trabalho, utilizar-se-á a acepção apresentada por Alice Monteiro de Barros, de que "gênero é um recurso utilizado para se referir à construção social desigual baseada na existência de hierarquia entre os sexos". Como destacado pela própria autora, a ideia parte de uma "dinâmica integral das ordens sociais", produzindo, reproduzindo e legitimando limites a determinadas categorias sexuais, sofrendo, assim, influência do meio sociocultural (BARROS, 2008, p.67-68).

Essa hierarquização evidenciada choca-se com o próprio conceito de igualdade, que repousa na ideia de estar no mesmo nível em termos de posição, dignidade, poder, habilidade, realização ou excelência, tendo os mesmos direitos ou privilégios (SCOTT, p. 16). O que se percebe é que a regulação social da desigualdade é essencial para a constituição dos grupos humanos, quaisquer que sejam, não podendo ser consideradas como um mero fenômeno biológico, mas constituintes dos sexos e dos diferentes modos de regulação da sexualidade.

É perceptível que esse determinismo sexual reflete na capacidade das mulheres de serem provedoras de seu próprio sustento, assim como das pessoas que delas dependem, ou mesmo decidir qual é a melhor forma de fazê-lo.

2. OBJETIVO

O que se pretende com o presente trabalho é a análise de como esses fatores impactam na participação feminina no mercado de trabalho e sua remuneração, bem como a compreensão de como essas questões implicam na observância ou não do princípio da igualdade no mercado de trabalho.

3. METODOLOGIA

A metodologia empregada na pesquisa se deu a partir do exame de dados obtidos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do ano de 2015, relatórios da ONU e do Fórum Econômico Mundial, além da análise de obras que relacionam a questão do gênero às desigualdades evidenciadas nas relações de trabalho.

4. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

É possível definir a divisão sexual do trabalho como a distinção de atividades entre homens e mulheres, com base em uma hierarquização de valores das funções e tarefas atribuídas aos sexos, decorrente das relações sociais. Existe uma relação social.

Notadamente, atribui-se às mulheres a esfera reprodutiva, enquanto aos homens cabe a esfera produtiva, considerada de maior valor social. À mulher são designados, principalmente, trabalhos associados a atividades domésticas e de cuidado.

Essa divisão pauta-se em critérios calcados em concepções patriarcais e machistas de distinção de gênero e hierarquia entre eles, predispondo que existem trabalhos específicos para cada gênero, sendo aqueles destinados aos homens de maior valor (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Somam-se a isso as expectativas em torno das mulheres no que tange ao trabalho doméstico e ao trabalho familiar não remunerado, associado àquilo que se projeta como funções “inerentes à condição da mulher”. A prática gera desproporcionalcarga de responsabilidades familiares e tarefas domésticas forçando as mulheres a “ocuparem posições precárias, de trabalho atípico, viabilizando, assim, a compatibilização das realidades de profissão e cuidado” (NICOLI, 2016, p. 264).

Tais expectativas estão intimamente ligadas à ideia desenvolvida por Betty Friedan sobre a mística feminina, que reveste a mulher com a imagem de dona de casa, elevando a espôsa-mãe ao status de modelo para todas as mulheres, limitando o mundo da mulher às "confortáveis paredes do lar" (FRIEDAN, 1971, pp. 40-41).

Frances Oslen destaca em sua obra que a repercussão disso se evidencia tanto em um nível prático, deixando as esposas sem defesa perante a dominação de seus maridos, quanto ideológico, desvalorizando as mulheres e suas funções (OSLEN, 1990, p. 12).[1]

Nesse contexto, opõem-se dois modelos de organização da unidade familiar. O modelo dito "tradicional" reserva aos homens o papel de "provedor", enquanto às mulheres cabe o papel doméstico. No "modelo de conciliação", que visa a harmonizar as atividades domésticas com a vida profissional, essa articulação cabe quase que exclusivamente às mulheres. Dessa forma, alguns autores preferem o termo "tensão", para indicar a natureza conflituosa do acúmulo das responsabilidades familiares e profissionais a que são submetidas as mulheres (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 604).

A contradição apontada cria a necessidade de delegar a outras mulheres as tarefas domésticas e familiares. Em regra, essa situação leva à precarização do trabalho, gerando uma dicotomia problemática. Se por um lado, aumenta-se o número de mulheres em profissões de nível superior, por outro cresce o de mulheres ocupantes de postos de trabalho precários.

5. DOS DADOS RELATIVOS À PARTICIPAÇÃO E REMUNERAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

5.1. SEGUNDO O RAIS

A partir da análise de dados fornecidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), é possível compreender as dinâmicas existentes no mercado de trabalho no que tange à questão do gênero.

[1] No original: "En un nivel práctico, deja a las esposas sin defensa frente a la dominación de sus maridos y, en un nivel ideológico, "desavloriza a las mujeres y sus funciones".

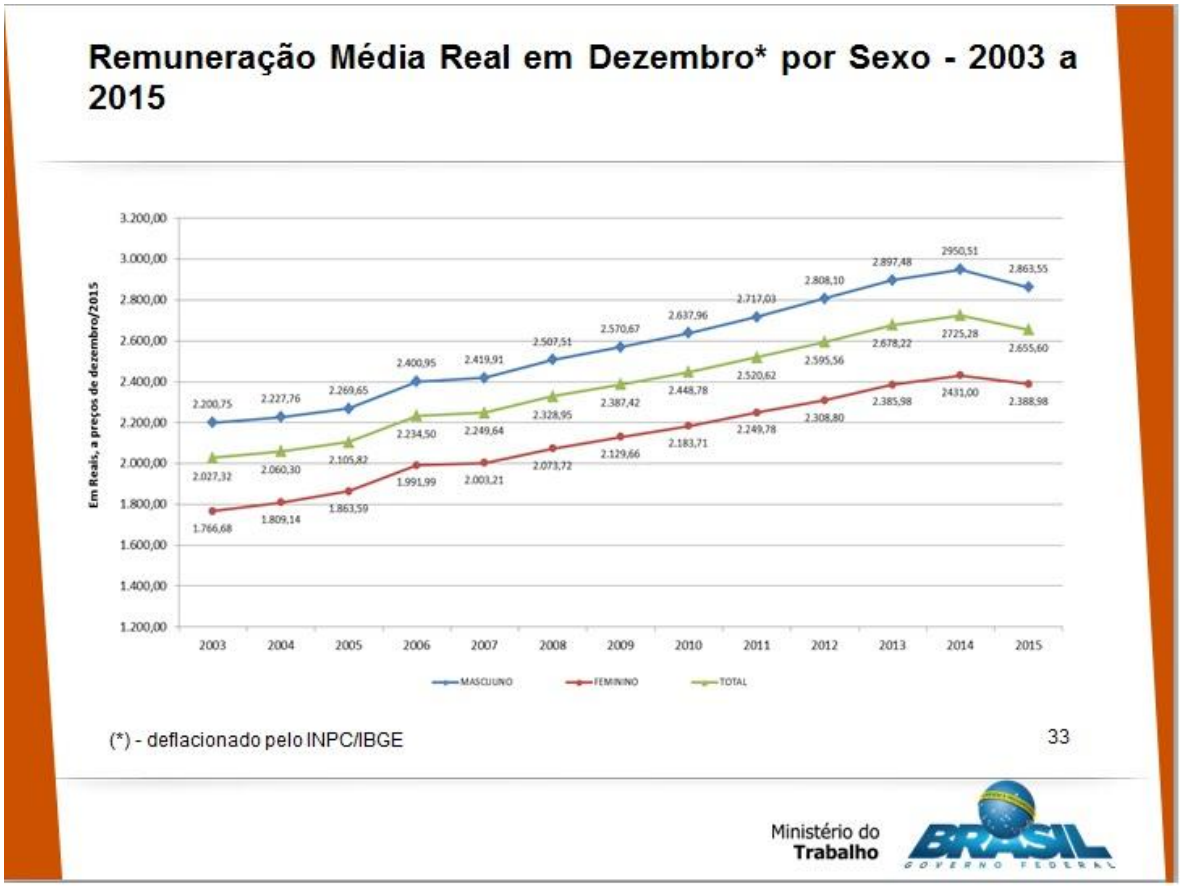

Figura 1 - Remuneração Média Real em Dezembro por Sexo – 2003 a 2015
Fonte: Rais/MTE (Apresentação – Dados Consolidados)

Os números apontam que, em 2015, as mulheres ganharam em média 83% do salário dos homens, o que indica uma melhoria em relação ao ano anterior, quando salário médio foi equivalente a pouco mais de 82% do salário masculino. Todavia, apesar dessa redução de um ponto percentual na discrepância entre as remunerações, a diferença salarial mantem-se relativamente estável desde 2003.

Importante destacar que essa diferença salarial se dá independentemente de raça/cor, escolaridade ou faixa etária. Na verdade, é curioso apontar que o desequilíbrio é maior entre os mais escolarizados e entre as faixas etárias maiores, o que indica que, apesar do nível de escolaridade das mulheres ser, em média, superior ao dos homens, isso não tem sido suficiente para evitar a desigualdade mercadológica. Por fim, é importante destacar que além das supramencionadas diferenças salariais, há também uma distinção no que se refere ao efetivo número de empregos formais por sexo, que apresentam uma discrepância de mais de 30%.

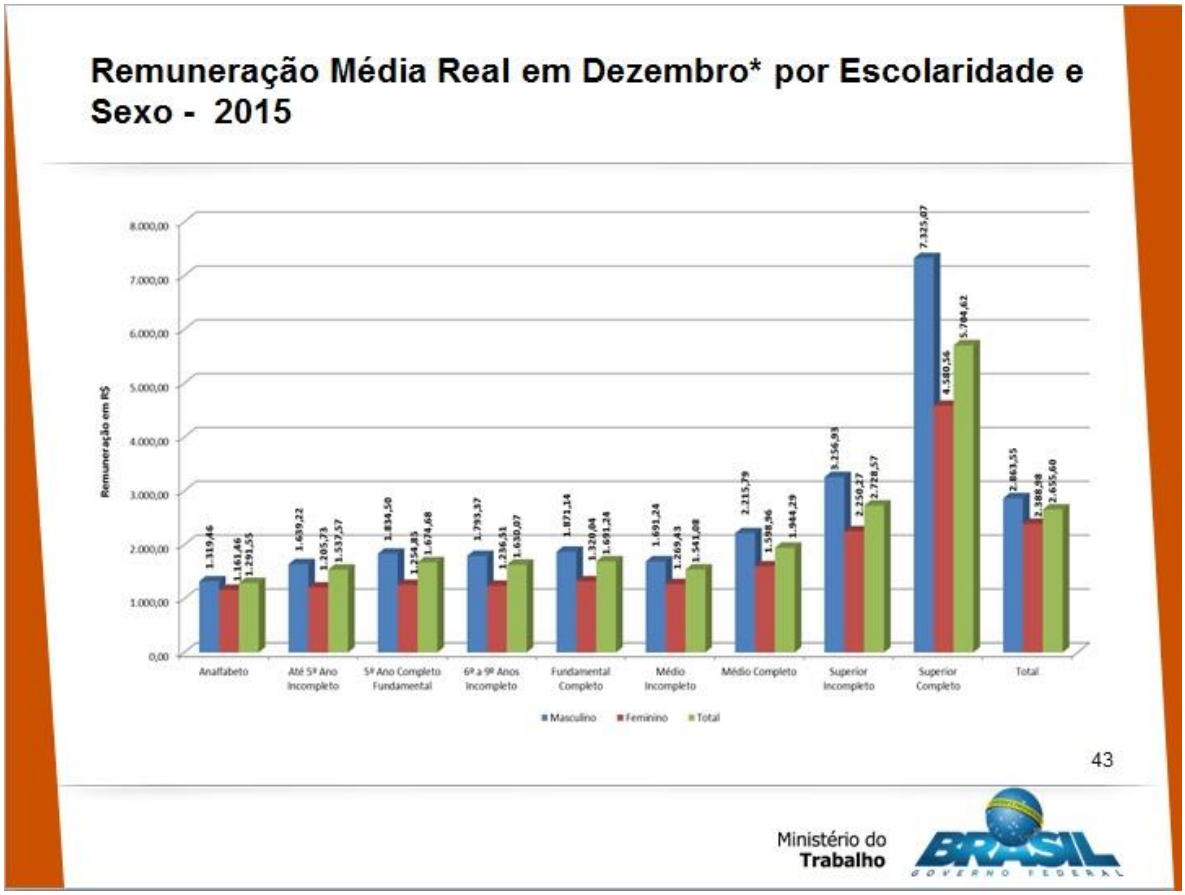

Figura 2 - Remuneração Média Real em Dezembro por Escolaridade e Sexo – 2015
Fonte: Rais/MTE (Apresentação – Dados Consolidados)

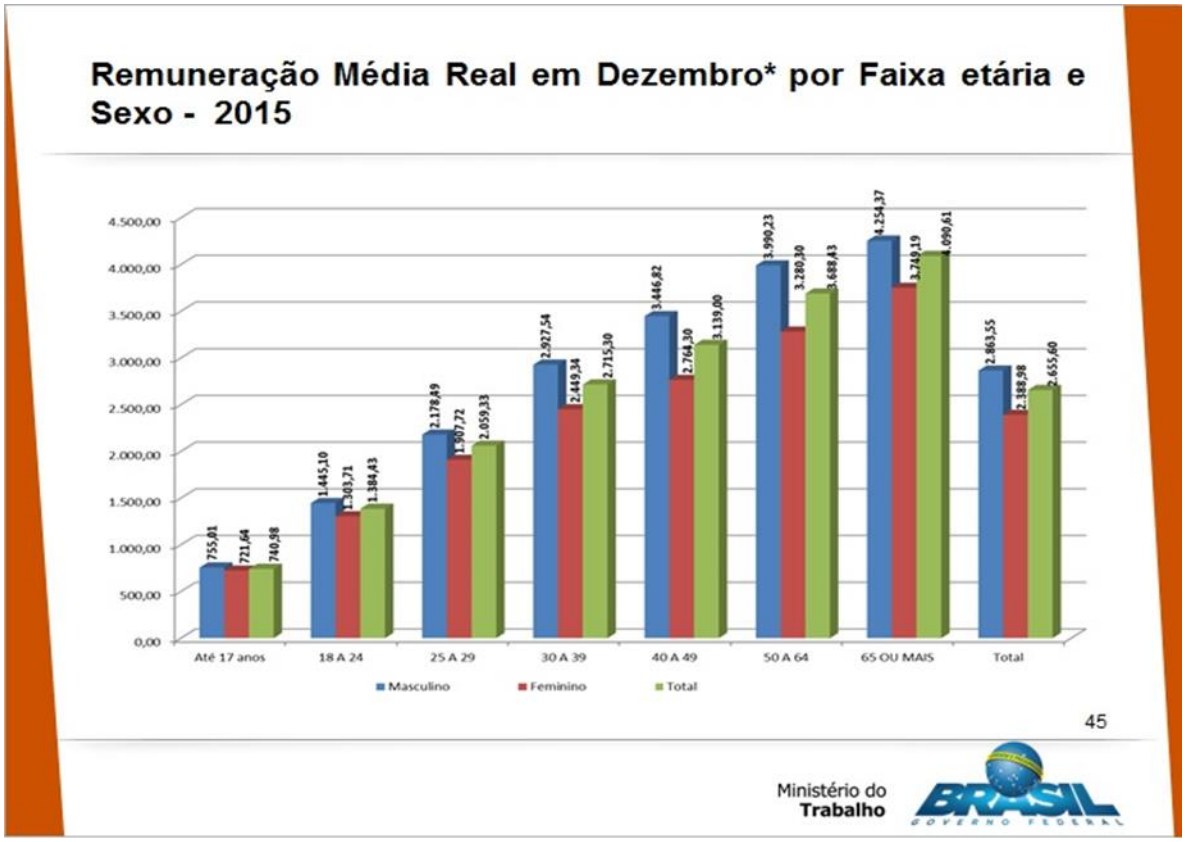

Figura 3 - Remuneração Média Real em Dezembro por Faixa etária e Sexo – 2015
Fonte: Rais/MTE (Apresentação – Dados Consolidados)

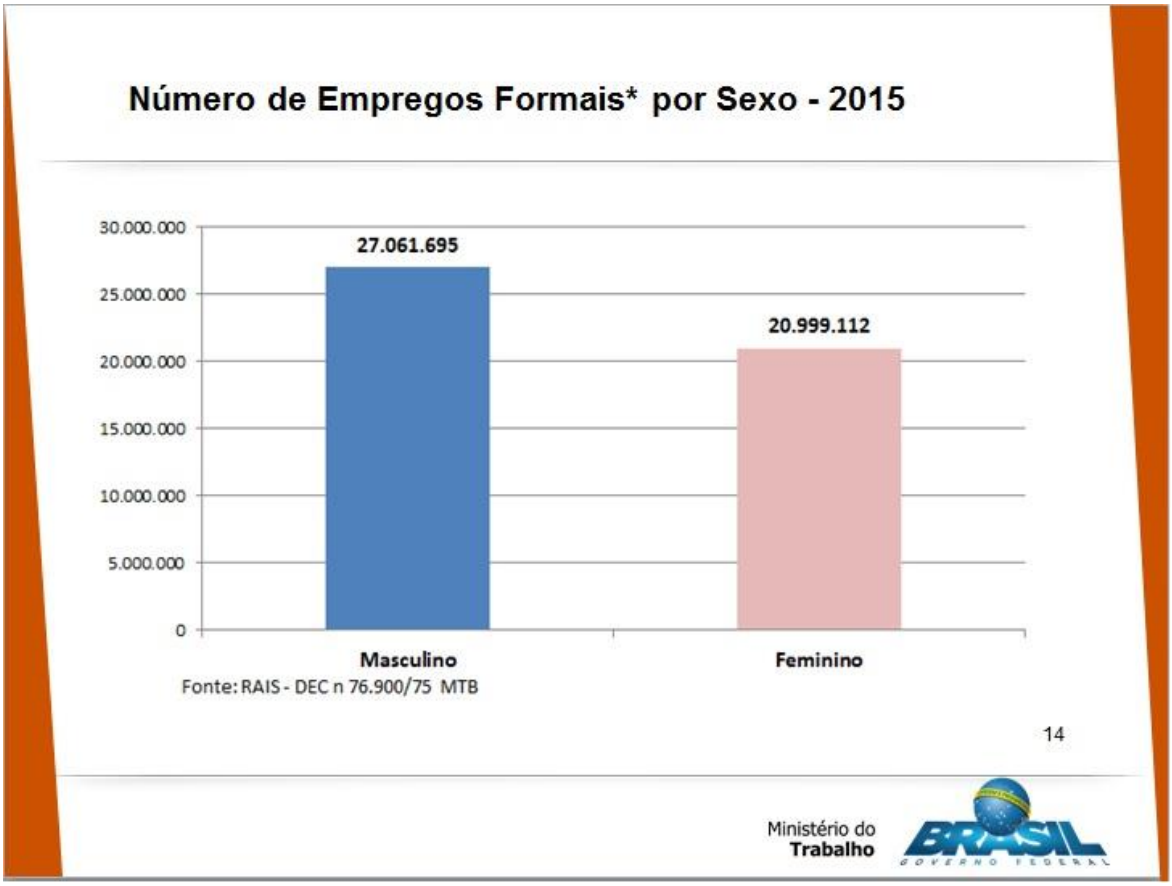

Figura 4 - Número de Empregos Formais por Sexo – 2015
Fonte: Rais/MTE (Apresentação – Dados Consolidados)

Esses dados são essenciais para embasar o estudo do tema, pois ao se analisar detidamente a realidade do mercado de trabalho brasileiro é possível estabelecer as premissas necessárias à emancipação e ao empoderamento feminino.

5.2. SEGUNDO OUTRAS FONTES

Não somente o RAIS, outras fontes abordam o mesmo tema. Dados extraídos de relatórios das Nações Unidas apontam que mulheres trabalham cerca de 30 minutos a mais que homens por dia, em países desenvolvidos, e 50 minutos a mais em países em desenvolvimento (UNITED NATIONS, 2015).

Também destacam que somente 50% das mulheres em idade laboral estão efetivamente trabalhando, contra 77% dos homens, especialmente em países do norte da África, sul e oeste da Ásia.

Esses dados se explicam pela maior probabilidade de mulheres se encontrarem desempregadas ou desempenhando tarefas domésticas, o que indica que não têm qualquer tipo

de remuneração. Ainda, estão mais propensas a trabalhos de meio período, geralmente associados a salários mais baixos, menor segurança, treinamento ou oportunidades de promoções.

O gap salarial, da mesma forma que o evidenciado no Brasil, aponta para uma diferença entre 70% e 90% do ganho pelos homens, como se observa do gráfico apresentado[2]:

[2] Inicialmente, os dados apresentam a discrepância entre as horas de trabalho remunerado entre homens e mulheres, em países desenvolvidos e subdesenvolvidos: a cada 2 horas e 40 minutos de trabalho remunerado, em países em desenvolvimento, as mulheres trabalham 4 horas e 30 minutos de forma não remunerada, enquanto para os homens a proporção é de 5 horas para 1 hora e 20 minutos; nos países desenvolvidos, por sua vez, a cada 2 horas e 25 minutos de trabalho remunerado, as mulheres trabalham 4 horas e 20 minutos sem a devida contraprestação pecuniária, enquanto os homens laboram 4 horas de forma assalariada para 2 horas e 20 minutos de forma gratuita.
Em seguida, aponta que 75% dos homens estão efetivamente trabalhando, contra somente 50% das mulheres.
Ainda, traz os percentuais de participação da mulher em diferentes áreas em relação aos homens, comparando a situação em países desenvolvidos e subdesenvolvidos: trabalho doméstico (80% em países desenvolvidos e 70% nos países em desenvolvimento); educação (78% nas nações desenvolvidas e 64% nas em desenvolvimento); saúde e social (72% e 59%, respectivamente); e informática e comunicação, onde o *gap* é ainda maior (33% e 32%, respectivamente).
Também informa sobre a licença maternidade e paternidade, ressaltando que em 1994, 38% dos países ofereciam pelo menos 14 semanas para as mães, percentual que subiu para 53% em 2013. Em contrapartida, em 1994 somente 27% dos países ofereciam qualquer licença paternidade, tendo havido aumento do percentual para 48% em 2013.
Por fim, traz o dado de que para cada dólar recebido por um homem, mulheres ganham entre 70 e 90 centavos.

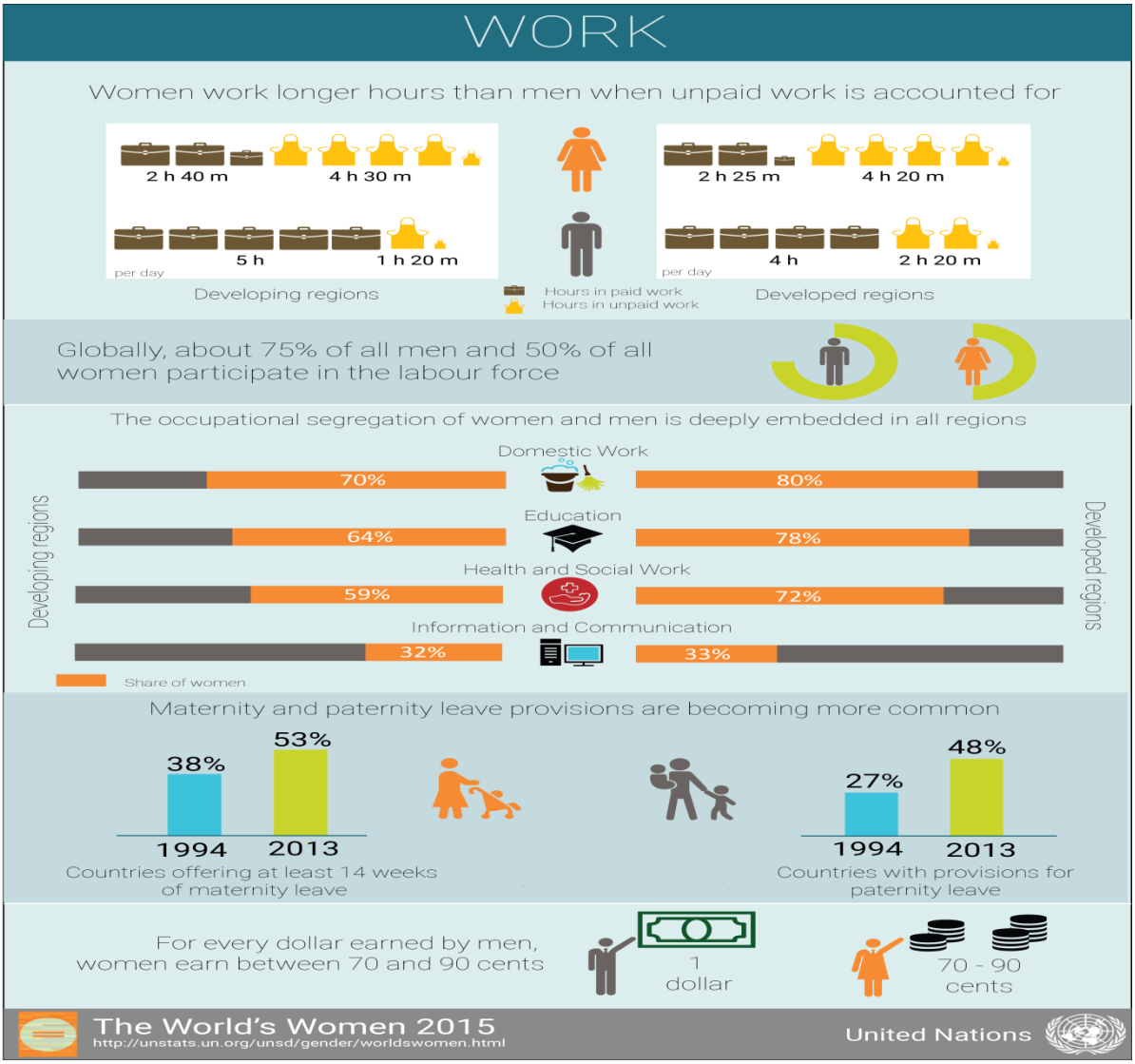

Figura 5 - Dados consolidados do trabalho e remuneração feminina – 2015
Fonte: The World's Women 2015/ United Nations

Ainda, a pesquisa "Trabalho feminino e vida familiar: escolhas e constrangimentos na vida das mulheres no início do século XXI", realizada pelo Núcleo de Estudos de População Elza Berquó (NEPO) da Unicamp, demonstra que 90% das mulheres entre 16 e 60 anos são responsáveis pelas tarefas domésticas, enquanto entre os homens esse índice chega a apenas 40%. Ainda, em relação à duração do trabalho, tem-se qe as mulheres são submetidas em média a 22,5 horas semanais de serviços domésticos não remunerados, para além da jornada externa habitual, enquanto para os homens, a média é de somente 8 horas semanais, independente da escolaridade, da classe social, de estar ocupado ou não (OLIVEIRA, 2015).

O Relatório Global sobre Desigualdade de Gênero, do Fórum Econômico Mundial, elaborado em 2016, indica que não somente a redução do gap entre homens e mulheres no que tange à participação no mercado de trabalho foi significativa para o crescimento econômico

da Europa, como regiões com baixa participação feminina no mercado, como Leste Asiático e o Pacífico perdem entre US$42 bilhões e US$47 bilhões por ano, devido ao limitado acesso das mulheres a oportunidades de emprego (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016, pp. 26-27).

O Brasil ainda é destacado, junto com a França, Chile, Peru e Hungria, como apresentando o absurdo gap salarial de 50% entre homens e mulheres, indicando uma menor capacidade das mulheres em poupar e acumular riquezas, também evidenciado na discrepância entre os gêneros no que tange a contas bancárias: somente 56% das mulheres possuem uma conta bancária, contra 63% dos homens. (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016, p. 30).

Importante destacar que no ranking elaborado pelo Relatório, o Brasil ocupa a 79ª posição (WORLD ECONOMIC FORUM, pp. 10-12), sendo o 18º dentre os países da América, tendo melhorado sua posição em relação aos anos anteriores somente pelo período no qual teve uma mulher à frente do Estado, o que equilibrou o grande gap na participação da mulher no mercado de trabalho e na educação (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016, p. 20).

6. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

No atual paradigma, o Estado Democrático de Direito, a igualdade deve ser interpretada como "igualdade através da lei", assumindo contornos de igualdade formal e de igualdade substancial (MIRAGLIA, 2014).

Não pode ser lida restritivamente como igualdade perante a lei (isonomia formal), devendo ser legitimamente construída pelos seus destinatários, por meio de seus representantes democraticamente eleitos.

Nesse sentido, o princípio da igualdade sugere a criação de um direito material pautado no tratamento diferenciado a pessoas ou grupos portadores de desigualdade fática em relação a outros grupos, com o intuito de alcançar a igualdade real, com natureza de princípio e norma verdadeiramente supraconstitucional, devendo, nas palavras de Pimenta, ser afastada qualquer interpretação que implique em vulneração ou esvaziamento deste princípio fundamental (PIMENTA, 2000, p. 176).

Barroso ensina que a idéia de igualdade não barra o estabelecimento de situações jurídicas desiguais, pois a própria Constituição da República impõe o tratamento diversificado

em relação a sexo, idade e nacionalidade, desde que, logicamente, não importe em discriminação (BARROSO, 2000, pp. 32-34).

Ou seja, erige-se o princípio da proporcionalidade como parâmetro para aferir a validade do tratamento diferenciado e para conceituar a discriminação, uma vez que não se pode conceber que toda e qualquer discriminação seria, por princípio, vedada, devendo o Direito buscar "igualar iguais desigualados por ato ou com permissão da lei" (PIMENTA, 2000, pp. 171-172).

Consoante Maurício Delgado, a não-discriminação labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência, relacionando-se com o princípio da dignidade da pessoa humana, que consiste exatamente em preservar a singularidade de cada pessoa e levar em consideração a particularidade do caso concreto (uma vez que as normas são criadas como comandos genéricos e abstratos) (DELGADO, 2004, pp. 47-49).

O problema de se utilizar o princípio da igualdade como regra deriva da dificuldade de precisar o seu conceito e das diversas interpretações que lhe foram atribuídas ao longo do tempo.

Para Plá Rodrigues, deve-se separar o principal, que é a dignidade da pessoa humana – e que deve ser assegurada a todos – e o acessório, que é a singularidade de cada um e de cada caso concreto. Cabe ao Direito do Trabalho garantir esse mínimo existencial, qual seja a dignidade humana, pois o que se combate é a existência de situação discriminatória (RODRIGUES, 2002, p. 445).

Sob a ótica da concepção constitucional brasileira, ordenadora da edificação do Estado Democrático de Direito, Lorentz constrói o conceito de igualdade a partir do qual se deve interpretar a norma jurídica:

> [...] a igualdade como norma constitucional que deve ser lida como a obrigatoriedade de tratamento isonômico a todos os cidadãos e a possibilidade de tratamentos diferenciados a pessoas ou grupos que, por sua qualidade diferencial ou desequilíbrio fático em relação ao resto da sociedade, necessitam de um tratamento diferenciado, justamente porque igualdade pressupõe o respeito e a preservação das diferenças individuais e grupais ou da diversidade que é inerente à natureza humana [...] Evidentemente esta possibilidade de tratamento diferenciado a determinadas pessoas ou grupos não pode ser aleatória, e tampouco discriminatória em sentido negativo (LORENTZ, 2006, p. 58).

Ensina Bonavides que o princípio da igualdade obriga o Estado a prestações positivas, a fim de materializar os comandos jurídicos normativos de isonomia (BONAVIDES, 2007, p. 378).

A igualdade de condições é pressuposto indispensável à concretização das liberdades materiais.

Desta feita, pode-se dizer que a igualdade substancial corresponde ao "patamar mínimo civilizatório" e solidifica-se mediante a consecução da "igualdade de oportunidades" e da redução das desigualdades.

O sentido da expressão "igualdade de oportunidades" condiz com a igualdade de condições (social, econômica e cultural) como elemento essencial da própria dignidade humana, dentre as quais destaca-se a igualdade de oportunidades frente ao mercado de trabalho, tanto de ingresso quanto de permanência ou de possibilidades de crescimento.

7. CONCLUSÃO

Diante do exposto, forçoso concluir, ao menos preliminarmente que o contexto social machista e patriarcal fundamenta distinções profundas de gênero no que tange à divisão sexual do trabalho e à participação feminina no mercado de trabalho e sua consequente remuneração.

A suposta "conciliação" das atividades familiares e domésticas com a vida profissional força as mulheres a se inserirem no mercado de trabalho por meio de ocupações informais, a tempo parcial ou pelo trabalho doméstico, gerando uma discrepância de renda em relação aos homens o que dificulta sua independência financeira, impedindo sua emancipação efetiva.

Não se verifica, dessa forma, a efetiva igualdade de oportunidades, balizadora dos princípios constitucionais da igualdade e da não-discriminação, de forma que o Poder Público deve buscar garantir "as condições e os pressupostos reais e fáticos indispensáveis ao exercício dos direitos fundamentais" (BONAVIDES, 2007, p. 378), dentre eles a possibilidade de realização por meio do trabalho digno e regulamentado.

Através de políticas públicas que visem incentivar a contratação e a permanência da mulher no mercado de trabalho, oferecendo-lhes iguais oportunidades em relação aos homens, é que se poderá vislumbrar as emancipação social e sua dignificação enquanto pessoa humana através da independência financeira e realização enquanto ser completo, afirmando-se em sua singularidade e afastando-se da exclusividade do trabalho meramente reprodutivo.

Nessa senda, conclui-se que, embora o ordenamento jurídico preceitue a própria supraconstitucionalidade do princípio da igualdade, não se verifica sua observância no

mercado de trabalho, no qual homens e mulheres estão atrelados a papeis sociais pouco dinâmicos, relacionados aos estereótipos de gênero e à renegação à esfera doméstica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França*: perspectivas interseccionais. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. *Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun., 2008.

BARROSO, Luís Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas*: limites e possibilidades da Constituição brasileira. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRENER, Paula Rocha Gouvêa; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; RAMOS, Marcelo Maciel (Org.). *Gênero, sexualidade e Direito*: uma introdução. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

CONDORCET, Marquis de. "*On the Admission of Women to the Rights of Citizenship*" [1970]. BAKER, Keith (ed.). Selected Writings. Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1976.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004. 214 p.

FRIEDAN, Betty. *Mística feminina*. Trad: Áurea B. Weissenberg. Petrópolis: Vozes Limitada, 1971.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa – Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez., 2007.

LORENTEZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTr, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS). 2015. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em: 26 out. 2016.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. *Trabalho escravo contemporâneo*: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. O que é a divisão sexual do trabalho? *In:* BRENER, Paula Rocha Gouvêa; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; RAMOS, Marcelo Maciel (Org.). *Gênero, sexualidade e Direito*: uma introdução. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

NOBRE, Miriam. Mulheres na economia solidária. *In: A Outra Economia*. Porto Alegre: Veraz e Unitrabalho, 2003.

OLIVEIRA, Ana Flávia. *90% das mulheres fazem tarefas domésticas; entre homens, índice chega a 40%*. Último segundo. 05 mar. 2015. Disponível em: <http://ultimosegundo.ig.com.br/brasil/2015-03-05/90-das-mulheres-fazem-tarefas-domesticas-entre-homens-indice-chega-a-40.html>. Acesso em: 06 nov. 2017.

OSLEN, Frances. *El sexo de derecho*. The Politics of Law. Nueva York, Pantheon, 1990. pp. 452-467. Traducción de Mariela Santoro y Christian Courtis.

PIMENTA, José Roberto Freire. Aspectos processuais da luta contra a discriminação na esfera trabalhista. A tutela antecipatória como mecanismo igualizador dos litigantes trabalhistas. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. *Ação afirmativa*: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. Revista de informação legislativa, v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr. 2002.

SCOTT, Joan W. *O enigma da igualdade*. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 13 (1): 216, jan./abril, 2005.

SINGER, Paul. *Introdução à Economia Solidária*. 1. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

UNITED NATIONS. *The World's Women 2015*. Chapter 4: Work. 2015. Disponível em: <https://unstats.un.org/unsd/gender/chapter4/chapter4.html>. Acesso em: 16 mar. 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2016*. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2017.