

Desigualdade entre gêneros no universo do trabalho: um hiato entre a Constituição e a realidade

Tatiana Francio Salvador

Servidora do MPU lotada no Ministério Público do Trabalho (MPT). Especialista em Direito do Trabalho pela Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul (FEMARGS). Bacharel em Ciências Sociais e Jurídicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Resumo: O presente artigo visa a, por meio de um apanhado doutrinário, legislativo e da leitura dos dados estatísticos obtidos no *site* do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), fazer uma análise sobre a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Ao cabo do trabalho, conseguiu-se demonstrar que, a despeito da determinação legal de igualdade entre homens e mulheres, na realidade, percebe-se que as trabalhadoras são tratadas de forma desigual, relegadas a funções de menor escalão ou, quando em uma mesma função, recebendo salário inferior¹. Essa desigualdade reflete, de modo geral, a discriminação imposta às mulheres ao longo de toda a história da humanidade.

Palavras-chave: Igualdade. Discriminação. Discriminação contra a mulher.

Abstract: This article aims, through a doctrinal overview, legislative and reading the statistics obtained from the website of Dieese, analyzing the gender discrimination in the labor market. At the

¹ Segundo Pesquisa Mensal de Emprego (PME), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em março de 2010, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, o rendimento de trabalho das mulheres, estimado em R\$ 1.097,93, continua sendo inferior ao dos homens (R\$ 1.518,31). Em 2009, verificou-se que, em média, as mulheres ganham em torno de 72,3% do rendimento recebido pelos homens, embora esse número tenha crescido em relação ao ano de 2003, quando esse percentual era 70,8%.

end, it is possible to demonstrate that, despite the legal requirement of equality between men and women, in reality, it is perceived that workers are treated unequally, relegated to lower-level functions, and when the function is the same, they end up receiving lower salaries. This inequality reflects, in general, the discrimination imposed on women throughout the history of mankind.

Keywords: Equality. Discrimination. Discrimination against women.

Sumário: 1 Introdução. 2 O princípio da igualdade. 2.1 Conceito de igualdade. 2.2 Evolução social do direito à igualdade. 3 Sobre desigualdade e discriminação. 3.1 Dispositivos legais antidiscriminatórios. 3.2 Análise estatística da desigualdade entre gêneros no trabalho. 4 Conclusão.

1 Introdução

A Constituição Federal (CF) brasileira de 1988 consagra a igualdade como um direito fundamental, o que se reflete tanto no preâmbulo quanto no *caput* do art. 5º. De outra banda, o valor do trabalho também está consagrado como fundamento da República Federativa do Brasil no art. 1º, inciso IV, do Título I, logo abaixo de dignidade da pessoa humana, inciso III do mesmo artigo.

Este trabalho busca mostrar que, embora dispostos em nossa Lei Maior, esses fundamentos são por diversas vezes desrespeitados no mundo do trabalho, quando verificamos que existem cargos e funções que não são acessíveis às mulheres ou que, quando elas trabalham nas mesmas funções que os homens, embora muitas vezes mais bem qualificadas, recebem salário inferior. A mulher é lesada em direitos constitucionais de igualdade, seu trabalho é desvalorizado e, por conseguinte, sua dignidade é posta diariamente à prova.

2 O princípio da igualdade

2.1 Conceito de igualdade

A igualdade é a base de todas as garantias e prerrogativas que a legislação brasileira nos oferece. Para entendê-la, no entanto, é

mister ir além de sua interpretação literal. Igualdade no ordenamento pátrio não significa tratar todos igualmente, mas sim tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, conforme o filósofo Aristóteles defendia.

Para melhor entendermos a igualdade aristotélica, precisamos antes distinguir a igualdade material da igualdade formal. Sob a ótica da igualdade formal, somos todos iguais na lei e perante a lei, ou seja, a lei é a mesma para todos e é aplicada para todos da mesma forma. Como, mesmo com essa igualdade legal, novas desigualdades de natureza social e econômica surgiram, o conceito de igualdade material se impôs necessário ao determinar que a lei deve, sim, conforme a referência aristotélica, tratar os desiguais desigualmente, na medida de sua desigualdade. Ao Direito, compete promover a igualação dos desiguais e tratar de forma diferenciada os que se diferenciam, a fim de que o princípio da igualdade não se torne apenas uma letra morta (PIMENTA, 2000, p. 169-170). A igualdade material busca implantação da igualdade fática.

Humberto Ávila (2008, p. 49) conceitua igualdade como a relação entre dois ou mais sujeitos em razão de um critério que serve a uma finalidade, geralmente uma comparação. Para haver essa comparação, mister que seja definida a mesma medida. Logo, para auferir a capacidade laborativa de um indivíduo, critérios objetivos devem ser levados em consideração. Fazer uma avaliação baseada em seu sexo, sua raça, sua religião, ou determinada característica pessoal, trata-se de uma “correlação espúria”.

Referida comparação, no entanto, não pode ser aleatória. Há de se relacionar diretamente com a finalidade a qual se justifica. De outro lado, se a comparação deve ser motivada, a diferenciação também há de ser embasada (critério e finalidade), sob pena de ser considerada inconstitucional justamente por ferir o princípio da igualdade (ÁVILA, 2008, p. 63-65).

A igualdade formal fundamenta-se em fatos jurídicos e, a partir disso, surge a obrigatoriedade do tratamento igual, sem levar em conta as características pessoais, como cultura, religião etc., ou

físicas, como o sexo. Contudo, a igualdade formal, entenda-se a legal, não garante por si só o tratamento justo, motivo pelo qual buscamos, também, a formatação de um conceito de igualdade material. Isso pode gerar uma diferenciação, mas esta deverá ser fundamentada por requisitos legais.

Como exemplo dessa igualdade material, é citado o direito ao voto, previsto no art. 14 da Constituição Federal. Neste artigo, prevê-se a necessidade, para o voto, dos requisitos (características) de nacionalidade e idade. Características como sexo, etnia, condição econômica são consideradas não essenciais para o exercício desse direito. Logo, seria arbitrário o impedimento a algum cidadão de exercer seu direito ao voto baseado em quaisquer características que não sejam previstas em lei (nacionalidade e idade). É considerada arbitrária e inconstitucional a diferenciação que toma por base uma característica não essencial, ou seja, não prevista pela lei como essencial para o exercício de um determinado direito (HESSE, 1998, p. 332-333).

Levando-se em conta o mercado de trabalho, não podemos fazer diferenciação entre homens e mulheres para a execução de uma tarefa que ambos são capazes de realizar. Muito menos poderá ser valorado o produto do trabalho de forma desigual quando ambos o exercem de semelhante maneira. Toda e qualquer diferenciação injustificada fere o nosso ordenamento jurídico.

2.2 Evolução social do direito à igualdade

A primeira vez em que foram normatizados os direitos fundamentais² do homem, a saber, igualdade, liberdade e fraternidade, foi na Revolução Francesa. A partir da crise de mercado de 1929, que mostrou a ineficácia do Estado Liberal, o Estado percebeu que não poderia mais se omitir diante dos problemas sociais, razão pela

2 Luciane Barzotto (2007, p. 18) afirma que os direitos humanos são de difícil conceituação, mas encontram-se em um ponto médio entre os valores jurídicos e os direitos fundamentais. Direitos humanos seriam diretrizes éticas para o reconhecimento jurídico e, quando positivados, tornar-se-iam, então, direitos fundamentais.

qual uma série de direitos humanos foi materializada por instrumentos legais (SIQUEIRA JÚNIOR, 2009, p. 51).

Inicialmente, os direitos fundamentais representavam os direitos civis e políticos (denominados direitos fundamentais de primeira geração). Com o passar do tempo, passaram a incluir os direitos sociais (direitos fundamentais de segunda geração), que observavam, além da proteção individual dos indivíduos, os direitos sociais, culturais e econômicos, ao trabalho, à educação, à cultura e à previdência (HUMENHUK, 2004).

Nas constituições das sociedades modernas, surgem novos direitos, entendidos como direitos coletivos (denominados de direitos fundamentais de terceira geração), que compreendem o direito ao desenvolvimento, à paz, à propriedade sobre o patrimônio comum, à comunicação e ao meio ambiente (HUMENHUK, 2004). Os direitos de liberdade e igualdade dos trabalhadores não se dão, a partir de então, apenas em face do Estado, mas também em relação aos demais poderes sociais (SARLET, 2009, p. 101).

Se, num primeiro momento, entendia-se que o direito à liberdade excluía o Estado de intervir na vida do indivíduo, com a terceira geração de direitos surge o entendimento de que o Estado deverá intervir para assegurar a efetiva implementação dos direitos fundamentais. Entre estes, figura o direito de todos à igualdade. Do princípio da igualdade vem a ideia do Estado Democrático de Direito, que coordena um sistema de princípios e regras a fim de assegurar que todos tenham tratamento digno (GOMES, 2005, p. 42-66).

Por tal razão, o trabalhador, hipossuficiente que é, carece de ser protegido pelo Estado quando seus direitos fundamentais são lesados por comportamentos do empregador, uma vez que são direitos dos quais não pode dispor (SOUZA, 2009). Da mesma forma, podemos entender que a mulher, que ao longo do desenvolvimento da humanidade permaneceu à margem e relegada a papéis menos valorizados em todas as searas da vida social, necessita da proteção do Estado Social de Direito para ser alçada à igualdade de

direitos em relação ao homem. Trazendo essa ideia para a realidade da mulher no mercado de trabalho, verifica-se que há previsão constitucional e infraconstitucional de ações afirmativas³ no mercado de trabalho da mulher.

De forma geral, a diferenciação legal entre trabalhadoras e trabalhadores aparece nas medidas de proteção à maternidade (arts. 7º, XVIII, 226 e 227 da CF) e nas medidas que visam a coibir práticas discriminatórias, como a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos.

Um exemplo de ação afirmativa é o direito à licença-maternidade⁴ ser maior do que o direito à licença-paternidade. Licença maternidade (ou licença-gestante) é benefício de caráter previdenciário, introduzido pela CF de 1998 (art. 7º, XVII), que consiste em conceder, à mulher que deu à luz, licença remunerada de 120 ou, dependendo do caso, de 180 dias. Já a licença-paternidade de cinco dias está prevista no art. 7º, inciso XIX, da CF/1988 c/c o art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/1988. Como a amamentação é realizada pela mulher e embora seja inegável que a figura masculina seja importante para o desenvolvimento da criança, é na sua ligação com a mãe que o bebê se desenvolve social e emocionalmente. Ter a mãe próxima nesse período é um suporte físico e emocional para o bebê. Logo, ter a licença-maternidade um período maior que a licença-paternidade

3 Por ações afirmativas, ou discriminações positivas, devemos entender o tratamento diferenciado de grupos ou segmentos sociais que historicamente vêm sendo tratados de forma desfavorável na sociedade.

4 Antes, de 120 dias, de acordo com a Constituição; após a sanção da Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008, a licença-maternidade poderá se estender pelo período de 180 dias, prevendo incentivos fiscais para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença-maternidade de 120 dias para 180 dias. Entretanto, está em vias de se tornar obrigatoriedade a licença-maternidade de 180 dias. O Senado Federal já aprovou, em segundo turno, em 3.8.2010 a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n. 64/2007, que garante a ampliação da licença à gestante de 120 para 180 dias. A PEC recebeu 62 votos favoráveis e nenhum voto contrário. A matéria está agora na Câmara dos Deputados, segundo notícia do *site* da Agência Senado, disponível em: <<http://www.senado.gov.br/noticias/verNoticia.aspx?codNoticia=103697&codAplicativo=2>>.

não se trata de ferir o direito de igualdade, e sim de questão de ordem pública, pois tal diferenciação se justifica porque visa ao desenvolvimento saudável da criança, o que é importante para a sociedade como um todo.

3 Sobre desigualdade e discriminação

3.1 Dispositivos legais antidiscriminatórios

A igualdade entre todos os cidadãos é garantida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 já no seu preâmbulo. É considerada como um valor supremo e necessário para uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social. Além disso, a Constituição estabelece como objetivo a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, III e IV).

Antes de a Constituição de 1988 igualar expressamente homens e mulheres em direitos e deveres, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previa que pudesse haver interferência marital ou paterna no contrato de trabalho da mulher adulta, como “Proteção ao Trabalho da Mulher”, além de exigir da trabalhadora atestados médicos especiais e lhe restringir alguns tipos de trabalho (CANTELI, 2010, p. 160).

O principal respaldo da igualdade na legislação pátria está na CF, que, já em seu preâmbulo, diz:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a *igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna*, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das

controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. [g.n.]

Na CLT, um dos melhores exemplos do direito de igualdade tem resguardo no art. 461, que versa exatamente sobre isonomia salarial quando da mesma função desempenhada.

Nas palavras de Otávio Brito Lopes⁵, “a discriminação é a antítese da igualdade, ou seja, a negação do princípio de que todos são iguais perante a lei” (LOPES, 2000). Continua o membro do *Parquet* laboral dizendo que o princípio da igualdade é primordial para um Estado de Direito democrático e justo. Discriminar é aplicar regras diferentes a situações semelhantes, ou aplicar as mesmas regras a duas situações distintas.

No âmbito legislativo, há diversas tentativas de formalização do conceito de discriminação, como o art. 1º da Convenção n. 111 da OIT, promulgada no Brasil pelo Decreto n. 62.150, de 19.1.1968, que traz o seguinte conceito de “discriminação”:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão [...].

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Organização das Nações Unidas, traz em seu art. 1º o fundamento jurídico do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. No art. 2º, afirma que as pessoas devem exercer seus direitos sem sofrer nenhuma distinção. Note-se que a dignidade da pessoa humana está diretamente vinculada ao princípio da não discriminação⁶.

5 Otávio de Brito Lopes é subprocurador-geral do Trabalho e, além de professor de Direito do Trabalho, foi o procurador-geral do Trabalho no biênio 2007-2009.

6 De acordo com o professor Ingo Wolfgang Sarlet (2009), o princípio da igualdade liga-se diretamente à dignidade da pessoa humana e, por isso, a Declaração Universal da

A Constituição brasileira de 1988, no mesmo diapasão, elencou o princípio da não discriminação como sendo fundamental para a constituição do Estado Democrático de Direito. Em seu art. 1º, entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, reza: “III – a dignidade da pessoa humana; IV – o valor social do trabalho”. Elenca, ainda, entre os objetivos fundamentais da República (art. 3º, I, III e IV), a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, *sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*. [g.n.]

Já o *caput* do art. 5º da Lei Maior, por sua vez, determina que todos devem ser iguais perante a lei, “sem distinção de qualquer natureza”, e aponta como garantia fundamental o princípio da igualdade. Em seu inciso XLI, prevê que a “lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais”. Adiante, no art. 7º, os incisos XXX, XXXI e XXXII proíbem diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual ou entre os profissionais respectivos.

A legislação infraconstitucional também garante ao trabalhador que não haja restrições para o seu acesso ao trabalho, a menos que estas sejam apenas de requisitos específicos para o desenvolvimento da função. Na CLT, o art. 373-A (inserido pela Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999) trata da proibição à publicação de anúncios discriminatórios para emprego, os quais façam referência a sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; à motivação discriminatória para a recusa de emprego, promoção ou dispensa e à utilização de variável discriminatória para fins de remuneração, formação e ascensão profissional. Se não observado o dispositivo, é prevista aplicação de multa administrativa (LIMA, 2009).

ONU consagrou que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos. A dignidade da pessoa humana passa pela garantia da isonomia de todos os seres humanos, que, portanto, não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário.

Podemos inferir que a evolução da legislação pátria relativa ao trabalho feminino possui três fases distintas: a primeira destaca-se pela ausência total de proteção; na segunda, havia um grande número de normas tuitivas que, em realidade, geravam discriminação e deixavam a mulher com mais dificuldade de ingressar no mercado de trabalho; na terceira fase, pós-constitucional, nota-se a retirada desse tratamento um tanto paternalista em relação à mulher, incentivando-a à conquista da igualdade e ao seu fortalecimento gradual em direção ao mercado (CANTELI, 2010, p. 162), ainda que subsista a necessidade de implantação de medidas afirmativas, a fim de minorar a diferença que persiste entre os trabalhadores e as trabalhadoras, conforme veremos a seguir.

3.2 Análise estatística da desigualdade entre gêneros no trabalho

A fim de demonstrar estatisticamente o alegado acima, fez-se uma busca nos *sites* do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁷, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁸ e do DIEESE⁹. Para a análise pretendida no presente estudo, os dados mais completos foram obtidos no Anuário dos Trabalhadores de 2008 (DIEESE, 2008).

Nessa pesquisa, verifica-se que a maioria da população brasileira encontra-se na faixa dos 20 aos 39 anos, seguida da faixa dos 40 aos 59 anos, ou seja, 54,55% da população brasileira possui de 20 a 59 anos, idade economicamente ativa. Os homens estão em maior número do que as mulheres até os 19 anos, e, a partir dos 20

7 IBGE. *Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas*. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttestudos.shtm>. Acesso em: 25 ago. 2010.

8 Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/>>. Acesso em: 7 ago. 2010.

9 DIEESE. *Indicadores do mercado de trabalho*. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?tipoBusca=tema&valorBusca=mercado+de+trabalho>>. Acesso em: 25 ago. 2010.

10 DIEESE. *Anuário 2008*. Disponível em: <http://www.mtb.gov.br/dados_estatisticos/anuario_2008/arquivos/pdf/anuario_trabalhadores_2008.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2010.

anos de idade, existem mais mulheres do que homens. Ora, poder-se-ia supor que essa maioria, embora sutil, se revelasse também no mercado de trabalho. No entanto, não é esta a conclusão que se verifica da leitura dos dados.

Analisando-se a tabela 4 do referido anuário (DIEESE, 2008), quanto à população economicamente ativa por sexo (relativa aos anos de 1998 a 2010, das regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, São Paulo, Recife, Salvador e Distrito Federal), observa-se que o número de homens empregados é sempre consideravelmente maior do que o de mulheres empregadas. A menor diferença encontrada foi no Distrito Federal – coincidentemente ou não, o local em que há o maior número de servidores públicos concursados no país e, por força legal, o concurso público não pode fazer distinção por sexo. Na capital gaúcha, verificou-se a maior queda no percentual da diferença entre homens e mulheres empregados, mas, ainda assim, é uma desigualdade significativa. Essa queda também foi encontrada em Recife e em São Paulo. Em Salvador e em Belo Horizonte, a diferença no número entre mulheres e homens empregados se manteve relativamente estável ao longo desse período.

O desemprego, de forma geral (conforme tabela 61 do anuário – DIEESE, 2008), diminuiu nos anos de 2004 a 2007 em todas as regiões citadas e para ambos os sexos, exceto para Porto Alegre, que, em 2006, teve uma pequena elevação de 0,1% para os homens. Quando o dado a ser analisado é quanto à procura por nova colocação, novamente percebemos que as mulheres possuem mais dificuldade. Na média, elas ficam um ou dois meses a mais na busca de emprego do que os homens (tabela 7 do anuário – DIEESE, 2008). Em Salvador, cuja busca pelo emprego demora mais tempo, a diferença entre homens e mulheres também é maior. Na capital soterropolitana, a mulher costuma ficar até quatro meses a mais sem emprego do que o homem.

Em relação ao rendimento por sexo, verificamos que os homens possuem sempre maior salário, muito embora as mulheres

apresentem um grau de instrução maior – menor taxa de analfabetismo e maior número de anos na escola. Independentemente da graduação da mulher, o rendimento do seu trabalho continua sendo inferior ao dos homens. Em 2008, a mulher ganhava, em média, 72,3% do salário masculino. Em 2003, esse percentual era de 70,8% (IBGE, 2010).

A tabela 70 do anuário de 2008 é uma das que mais chama a atenção quando a analisamos. Tal tabela refere-se à separação dos trabalhadores por ocupação, levando-se em conta seu trabalho principal. Os trabalhadores foram separados pelas seguintes categorias: assalariados do setor privado (com ou sem carteira assinada), autônomos, empregador, empregado doméstico ou empregado familiar sem remuneração. Percebe-se que o número de homens em praticamente todos os grupos é bem maior do que o das mulheres em quase todas as categorias, exceto ao se tratar de empregados domésticos e empregados familiares sem remuneração. Ainda em relação às regiões supracitadas, o percentual de homens nessa categoria vai de um percentual que não chega a ser contabilizado (ou seja, praticamente zero) até 1,3% ou 1,7% em Recife em relação ao empregado doméstico ou familiar, respectivamente. Entretanto, para o percentual feminino de empregadas domésticas, a taxa vai de 14,7% em Porto Alegre até 19,5% no Distrito Federal. Quando observamos a mulher empregadora, verifica-se que a porcentagem varia de 1,8% a 3,1% e o percentual do homem empregador é de 3,2% a 5,9%, ou seja, quase o dobro. Esse quadro demonstra muito bem que às mulheres ainda são relegadas as funções mais humildes e subalternas, enquanto, aos homens, os trabalhos de maior comando e autonomia.

4 Conclusão

A igualdade é buscada desde a Grécia, com Aristóteles, e seu conceito vem evoluindo ao longo do tempo. É tão importante na legislação pátria que há inúmeros dispositivos legais garantindo-a,

e o tema é objeto de estudo de doutrinadores das mais diversas áreas do Direito.

Apesar disso e de, a cada ano, aumentar o número de mulheres no mercado de trabalho, verificamos que tal aumento não representa um benefício real para elas. Ou esses empregos não são formais, ou as funções desempenhadas pelas trabalhadoras são de menor complexidade e valorização. A maioria da população em idade economicamente ativa é composta de mulheres, mas o maior número de empregados é de homens, demonstrando que as vagas de trabalho são preferencialmente preenchidas por estes. Em situação de desemprego, a mulher demora cerca de dois meses a mais que o homem para conseguir nova colocação no mercado de trabalho.

Acontece ainda de o salário médio da mulher ser menor que o do homem, e essa diferença não se restringe à média: quando analisamos dois trabalhadores de sexo diferentes que realizam uma mesma tarefa, ainda assim a mulher pode receber menos que o homem, muito embora, em média, ela tenha mais anos de estudo do que ele. O único índice no qual a mulher apresenta maiores taxas do que os homens diz respeito ao número de empregadas domésticas, que é infinitamente maior do que o de empregados domésticos. Nas demais categorias, o número de trabalhadores homens é sempre maior do que o de trabalhadoras mulheres.

Conclui-se que a igualdade entre homens e mulheres referida na Constituição, infelizmente, ainda não foi verificada na prática, pois, ao observarmos os dados estatísticos analisados, percebemos que ainda existe um hiato entre o que fala a Constituição e o que existe de fato na sociedade brasileira.

Referências

ÁVILA, Humberto. *Teoria da igualdade tributária*. São Paulo: Malheiros, 2008.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

CANTELI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2010.

DIEESE. *Indicadores do mercado de trabalho*. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?tipoBusca=tema&valorBusca=mercado+de+trabalho>>. Acesso em: 25 ago. 2010.

_____. *Anuário 2008*. Disponível em: <http://www.mtb.gov.br/dados_estatisticos/anuario_2008/arquivos/pdf/anuario_trabalhadores_2008.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2010.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito ao trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.

HESSE, Konrad. *Elementos de direito constitucional da República Federal da Alemanha*. Tradução de Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.

HUMENHUK, Hewerstton. O direito à saúde no Brasil e a teoria dos direitos fundamentais. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 227, 20 fev. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4839>>. Acesso em: 24 maio 2010.

IBGE. *Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas*. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaultestudos.shtm>. Acesso em: 25 ago. 2010.

LIMA, Maria Rosângela Rezende de. Efetivação da cidadania para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho: discriminação, desafios e conquistas. In: *Poliarquia: Revista de Estudos Políticos e Sociais do Centro Universitário Unieuro, Brasília*, v. 1, n. 1, jan./jun. 2009.

LOPES, Otávio Brito. A questão da discriminação no trabalho. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 8 ago. 2010.

PIMENTA, José Roberto Freire. Aspectos processuais da luta contra a discriminação, na esfera trabalhista. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 7. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SIQUEIRA JÚNIOR, Paulo Hamilton. *Direitos humanos e cidadania*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

SOUZA, Marcius Cruz da Ponte. Limites aos poderes do empregador. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 2230, 9 ago. 2009. Disponível em:<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=13296>>. Acesso em: 3 maio 2010.