



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

LARA HELENA CARDOSO COSTA DA SILVA

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
análise comparativa entre Canadá e Brasil**

**BRASÍLIA
2021**

LARA HELENA CARDOSO COSTA DA SILVA

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
análise comparativa entre Canadá e Brasil**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UnICEUB).

Orientadora: Professora Christine Oliveira Peter da Silva

**BRASÍLIA
2021**

LARA HELENA CARDOSO COSTA DA SILVA

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
análise comparativa entre Canadá e Brasil**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientadora: Professora Christine Oliveira Peter da Silva

Brasília, de de 2021.

BANCA AVALIADORA

Profa. Christine Oliveira Peter da Silva (orientadora)

Professor(a) Avaliador(a)

A todas que sentem seus direitos mitigados e buscam por soluções.

AGRADECIMENTOS

De modo muito breve, mas com sinceros agradecimentos, afirmo que este trabalho é de minha autoria, mas ele não seria o mesmo se eu não tivesse a ajuda de pessoas necessárias nesse percurso até a finalização da pesquisa.

Agradeço imensamente aos meus pais, por sempre me incentivarem e estarem ao meu lado em todas as circunstâncias, inclusive ao longo desta pesquisa.

Agradeço de modo muito especial à professora – e aqui minha orientadora – Christine Oliveira Peter da Silva, pois em todo o momento esteve disposta a ajudar. Foi incrivelmente paciente e soube me nortear com maestria durante meu trabalho.

Ainda, agradeço ao Lucas Henrique e à Giulia Roberta por me escutarem inúmeras vezes sobre meu trabalho e sempre estarem dispostos a isso.

Por fim – mas de nenhum modo menos importante – agradeço ao Heres Emerich Pires, pois, com muita paciência, vontade e excelente simpatia me atendeu todas as vezes que pedi e me ajudou nas inúmeras correções da ABNT.

“A mulher moderna deve pensar, agir e trabalhar nas mesmas condições que o homem, pois a independência econômica gera liberdade financeira, social, psicológica e intelectual” – Alessandra Caligiuri Calabresi Pinto

RESUMO

O presente trabalho tem por objeto as leis que promoveram igualdade de gênero entre homens e mulheres no mercado de trabalho, propondo uma comparação entre Brasil e Canadá. A partir das realidades desses dois países, propõe-se verificar a existência, ou não, de algum vínculo entre a progressão igualitária dos direitos fundamentais das mulheres e a sua inserção no mercado de trabalho. Para tanto, a partir de uma pesquisa dogmática e do método comparativo entre as leis de promoção da participação das mulheres na economia, procedeu-se a uma análise da série de estudos do Banco Mundial – *Women, Business and the Law*. As técnicas de revisão bibliográfica e de análise documental foram as escolhidas para o desenvolvimento do trabalho, bem como leituras de doutrinadores especializados sobre direitos fundamentais das mulheres, pois serão importantes para a relação com o direito ao trabalho da mulher. Do estudo empreendido, concluiu-se que a igualdade de gênero é um componente fundamental para o crescimento econômico, sendo as leis ferramentas úteis para inserir e impulsionar as mulheres no meio laboral. Mostrou-se, contudo, que a simples modificação e melhora no ordenamento jurídico de um país não implica, necessariamente, em um excelente resultado no mercado de trabalho, já que é preciso outros fatores para alterar essa condição histórica e cultural de discriminação por gênero nesse contexto.

Palavras-chave: direito constitucional; igualdade jurídica de gênero; mercado de trabalho; Brasil; Canadá.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Igualdade legal de gênero e indicadores 2009	18
Figura 2 – Diferença salarial e restrições ao trabalho da mulher 2014	21
Figura 3 – Igualdade de gênero nas leis trabalhistas 2016	22
Figura 4 – Igualdade de oportunidades 2019	24
Figura 5 – Indicador começando um emprego 2019	24
Figura 6 – Crescente implementação de leis igualitárias pelo mundo.....	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFC	Corporação Financeira Internacional
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 WOMEN, BUSINESS AND THE LAW.....	15
1.1 Estudo da série Women, Business and the Law.....	15
1.2 Resultado do estudo da série Women, Business and the Law ao longo dos anos	16
1.3 Canadá e Brasil na série Women, Business and the Law	25
2 CENÁRIO JURÍDICO DO CANADÁ	30
2.1 Aspectos gerais.....	30
2.2 Direitos Fundamentais do Canadá.....	31
2.3 Ordenamento jurídico favorável à mulher no mercado de trabalho.....	32
3 CENÁRIO JURÍDICO DO BRASIL.....	37
3.1 Aspectos gerais.....	37
3.2 Direitos Fundamentais	37
3.3 Direitos Fundamentais das mulheres brasileiras.....	39
3.4 Mulher e direito ao trabalho	43
4 REALIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: CANADÁ E BRASIL	47
4.1 Realidade feminina no mundo.....	47
4.2 Realidade feminina no Canadá.....	47
4.3 Realidade feminina no Brasil.....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS	57

INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso abordará a temática do empoderamento feminino no mercado de trabalho e da igualdade legal nesse contexto, sob uma análise do estudo dirigido pelo Banco Mundial e dos direitos fundamentais das mulheres no mercado de trabalho.

O recorte feito nesta pesquisa obtém como fulcro a comparação entre os ordenamentos jurídicos do Canadá e do Brasil, sob os parâmetros do Banco Mundial e dos direitos fundamentais das mulheres. Procura-se dar visibilidade ao ordenamento jurídico do Canadá, uma vez que, segundo a pesquisa do Banco Mundial, é o único país do continente americano com as leis mais favoráveis à mulher¹.

O tema é importante considerando o modo desigual de participação de homens e de mulheres no mercado de trabalho. No Brasil, por exemplo, evidenciou-se em pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que pouco mais da metade das mulheres, com idade igual ou superior a quinze anos, integram a força de trabalho no país. Ocasão em que os homens, com a mesma idade, constituem mais de 73%². A mesma pesquisa mostrou, ainda, que existem grandes impasses para o ingresso das mulheres no mercado de trabalho e que as dificuldades enfrentadas por elas não impactam, de modo considerável, o ingresso dos homens. Com as dificuldades, registrou-se que o nível de ocupação de 89,2%, diminui para 83,4% dos homens no mercado de trabalho³.

Além disso, evidenciou-se que a educação não é influência negativa na desigualdade⁴. Com estudo de dados, observa-se que as mulheres apresentam maior instrução educacional que os homens no Brasil. As menores remunerações ou a menor presença feminina nos locais de trabalho não são consequências de uma má educação ou má qualificação, visto que elas são as que apresentam maiores níveis de escolaridade e de instrução⁵.

Ao observar, pois, que as mulheres não preenchem proporcionalmente os seus espaços no mercado de trabalho, a presente monografia possui a intenção de dar maior ênfase ao questionamento: por que as mulheres não alcançaram igualdade no mercado de trabalho? Segundo o sítio da BBC News Brasil e uma pesquisa feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma maior participação feminina na economia brasileira traria R\$ 382 bilhões

¹ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2021**. Washington, DC: World Bank, 2021.

² RODRIGUES, Léo. Estudo revela o tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Agência Brasil**, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 28 out. 2021.

³ Ibidem.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

à economia até 2025⁶. Se há pesquisa que afirma o incremento na economia – o que ajudaria a sociedade brasileira como um todo – com a proporcional crescente participação da mulher no mercado de trabalho, a pergunta, sobre quais seriam os motivos que ainda impõem um teto de cristal⁷ para não haver igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, persiste. Qual seria o melhor caminho para a promoção da mulher nesse caso?

Na mesma linha de raciocínio, mas observando países ao redor do mundo, dados mostram que várias leis e regras, ou a ausência destas, impedem as mulheres de entrarem no mercado de trabalho. Essa situação, que pode ser caracterizada como discriminatória, repercute de forma duradoura na inclusão das mulheres no mercado laboral⁸. Países que não realizaram reformas que proporcionem igualdade de gênero na última década, por exemplo, tiveram um percentual menor de mulheres que trabalham, de modo geral, e um percentual menor de mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens⁹.

Fala-se muito sobre o machismo como justificativa para a demora na conquista dos espaços no mercado de trabalho para as mulheres, pois que no âmbito dos direitos fundamentais das mulheres, inclusive previstos constitucionalmente, muitas vezes tais direitos são mitigados, esvaziados pela prática cotidiana devido ao conservadorismo, ao machismo e à predominância dos homens nos espaços de poder¹⁰.

Sendo assim, há fontes disponíveis que evidenciam esta conjuntura em diversos locais. É de grande importância, pois, a análise crítica desta temática tanto para as mulheres, quanto para a sociedade, para a produção de políticas públicas, para a divulgação científica e, indubitavelmente, para o âmbito profissional. Assim, o presente trabalho possui relevância para a comunidade jurídica e acadêmica.

O objetivo geral do presente estudo será identificar as reformas legais que promoveram oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho, destacando as evidências dos vínculos

⁶ WENTZEL, Marina. Maior participação feminina traria R\$382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT. **BBC News Brasil**, 14 jun. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>. Acesso em: 28 out. 2021.

⁷ Teto de cristal, segundo Margarete de Castro Coelho, é um termo que evidencia fatores que impedem as mulheres de ocuparem espaços de poder, as afastam do acesso ao jogo democrático, impedindo-as ou limitando suas participações em igualdade de condições e de oportunidades. Não há leis, nem códigos explícitos para que isso ocorra e, por esse motivo, são consideradas limitações invisíveis, mas que funcionam muito e de forma eficaz na sociedade. COELHO, Margarete de Castro. **O Teto de Cristal da Democracia Brasileira: Abuso de Poder nas Eleições e Violência Política Contra Mulheres**. Belo Horizonte: Fórum: Conhecimento Jurídico, 2020.

⁸ BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019: Uma década de reformas**. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

⁹ Ibidem.

¹⁰ VERAS, Gabriella Galdino; CUNHA, Maria Luísa Nunes da. A lei Maria da Penha sob uma perspectiva do direito feminista. **Revista Padê**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 1-16, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/pade/article/view/1083/990>. Acesso em: 28 out. 2021.

entre a igualdade legal de gênero e a inclusão econômica das mulheres, a partir de uma comparação entre o ordenamento mais favorável do continente americano – o Canadá – e o Brasil. Não haverá, contudo, análises de pesquisas em campos mais restritos como Estados e Municípios de qualquer um dos países, nem um estudo aprofundado nos assuntos feministas que não se relacionem com o mercado de trabalho.

Tendo em vista o tema proposto, a problematização da pesquisa se estabelecerá da seguinte forma: como as regulamentações e as leis afetam as oportunidades de ingresso e de estabilidade da mulher no mercado de trabalho? Tendo esses aspectos, sob o prisma do direito comparado, como o Canadá, ao atingir a alta pontuação de igualdade de gênero no mercado de trabalho, pode inspirar e suggestionar o Brasil a, no mínimo, se equiparar? Como o Brasil, mediante a análise, pode se mover para buscar igualdade de gênero no mercado de trabalho?

O referencial teórico utilizado terá como principais fontes: Christine Oliveira Peter da Silva e Talita Ferreira Guindani¹¹; Manoel Gonçalves¹² e a série de estudos *Women, business and the law*¹³ e alguns relatórios produzidos pelo Banco Mundial. As premissas teóricas dos estudos feministas e dos direitos fundamentais trarão esses autores como essenciais e as abordagens dos estudos e dados referentes aos países no contexto do mercado de trabalho terão como base estudos feitos pelo Banco Mundial.

O presente trabalho será desenvolvido por meio de pesquisa dogmática e comparativa entre as leis de promoção da mulher no mercado laboral, segundo *Women, business and the law*. As técnicas de revisão bibliográfica e análise documental serão as mais utilizadas, por meio de registros de dados e de informações, de leituras e de estudos da legislação e doutrina relacionada ao tema, em perspectiva comparada.

Conforme o progresso do trabalho, será feita uma comparação entre o ordenamento jurídico mais favorável do continente americano e as regulamentações que promovem a inclusão econômica das mulheres no Brasil. Dessa forma, a presente monografia se dará por intermédio de estudo da série anual *Women, business and the law* – do ano de 2010 ao ano de 2021 –, por estudo de doutrinas brasileiras sobre os direitos fundamentais e por análise de ordenamentos jurídicos, no que couber ao tema proposto.

¹¹ SILVA, Christine Oliveira Peter da; GUINDANI, Talita Ferreira. Direitos fundamentais das mulheres na Constituição de 1988. In: SILVA, Christine Oliveira Peter da; BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz (coord.). **Constitucionalismo feminista**. 2. ed. Rio de Janeiro: Feminismo Literário, 2021. v. 1. p. 5705-6206.

¹² FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. A cultura dos direitos fundamentais. In: SAMPAIO, José Adércio Leite (org.). **Jurisdição constitucional e direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 139-250.

¹³ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2021**. Washington, DC: World Bank, 2021.

Primeiramente, buscar-se-á analisar os dados referentes à série *Women, business and the law*, com foco nos países Canadá e Brasil. Logo depois, examinar-se-á o ordenamento jurídico, do continente americano, que mais trouxe igualdade de gênero à mulher no mercado de trabalho, evidenciando um paralelo com a situação do Brasil. Em sequência, abordar-se-á os direitos fundamentais e os direitos fundamentais das mulheres no Brasil. Pretende-se averiguar as disparidades, as possíveis equiparações e as consequências da situação de igualdade entre homens e mulheres nos mercados de trabalho.

O tema é atual e muito instigante, especialmente considerando que as mulheres do século XXI ainda estão em árduo processo, caminhando para conquistar os direitos que, hoje, já são vistos e considerados indispensáveis à vida e à dignidade da pessoa humana.

É sabido que um trabalho de conclusão de curso exige início, meio e fim e, por esse motivo, não seria possível zerar as considerações que a matéria traz. Sendo assim, que o assunto e a reflexão sobre o tema não terminem após a leitura, mas, com os pontos trazidos, possam despertar um novo interesse a respeito. Vamos juntas?

1 WOMEN, BUSINESS AND THE LAW

Pensando na situação da mulher no mercado de trabalho ao redor do mundo, em 2010, por iniciativa do Grupo Banco Mundial, iniciou-se uma série de estudos focados nas mulheres e no desenvolvimento destas no mercado de trabalho, em um aspecto global: *Women, Business and the Law*. O ponto de partida se deu com o questionamento de como poderia haver a certeza de que, à medida que os governos melhoram a regulamentação dos negócios, as mulheres empresárias e trabalhadoras também se beneficiariam ao lado dos homens, uma vez que se sabe a circunstância mundial de divergências de gênero no mercado de trabalho.

1.1 O estudo da série *Women, Business and the Law*

O Grupo Banco Mundial é uma instituição financeira internacional que efetua empréstimos a países em desenvolvimento. Além disso, é uma instituição que possui o estatuto de observador no Grupo de Desenvolvimento das Nações Unidas e em outros fóruns internacionais. Desse modo, esse grupo fornece suporte a investimentos na área de educação, de saúde, de administração pública, de infraestrutura, de finanças e de desenvolvimento do setor privado por intermédio de empréstimos de baixos juros e créditos para países em desenvolvimento. Alguns projetos são cofinanciados pelos governos, outros por instituições multilaterais e investidores do setor privado¹⁴.

O estudo feito pelo grupo concluiu que deve existir uma compreensão de muitos fatores, provindo com o acesso à uma boa infraestrutura básica, à educação, à saúde e às normas sociais e culturais de cada país no mundo. Além disso, a proposta de pesquisa valeu-se de averiguar as leis, os regulamentos e as instituições de cada lugar que diferenciam mulheres e homens de maneira que afetam seus incentivos ou capacidades para trabalhar ou para criar e gerir uma empresa. Dessa forma, – com tradução para "Mulheres, Empresas e o Direito" – o projeto de estudos visa construir uma série temporal que mede a discriminação de gênero no mercado de trabalho e torna visível as possibilidades pela busca do empoderamento econômico das mulheres ao redor do mundo.

Durante a série, os indicadores no relatório foram construídos usando respostas de praticantes do campo do objeto de estudo com experiência em família e em direito do trabalho, membros de organizações da sociedade civil que trabalham sobre questões de gênero e sobre fontes codificadas da legislação nacional. Na medida do possível, as respostas eram verificadas

¹⁴ BRASIL. Ministério da Economia. **Grupo Banco Mundial**. 26 jan. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/assuntos-economicos-internacionais/cooperacao-internacional/grupo-banco-mundial>. Acesso em: 29 out. 2021.

diretamente com o texto da lei de cada local. Além disso, a utilização do estudo *Doing Business* – também de autoria do Grupo Banco Mundial – era feita para desenvolver os indicadores e para complementar as informações pertinentes em cada caso¹⁵.

O estudo *Women, Business and the Law* reflete uma revisão completa da literatura econômica para fundamentar cada um dos indicadores quantitativos que serão mencionados. Essa revisão demonstra de que maneira a legislação influencia a igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho nas diversas fases da vida profissional e o consequente empoderamento econômico destas¹⁶.

O estudo tem perdurado até o momento. O último relatório foi de 2021. O que antes abrangia o total de 128 economias do mundo, hoje abrange uma análise de 190 economias.

1.2 Resultado do estudo da série *Women, Business and the Law* ao longo dos anos

Ao longo da série, ficou evidente como caminham as mais variadas culturas no que se refere à disposição das questões de gênero no âmbito do mercado trabalhista. Contudo, sem pormenorizar o individual de cada cultura ou país, destacar-se-á, a seguir, os principais exames elaborados pela série nos referentes anos e seus respectivos resultados.

Em 2010, o primeiro estudo da série preocupou-se em abordar seis áreas para que fosse analisada a relação existente entre questões legais e possibilidades dos governos em expandir as oportunidades de ingresso em um bom negócio ou em um bom emprego por parte das mulheres, dando visibilidade à situação de diferença de gênero nesse âmbito. As seis áreas são: a) *accessing institutions* – acesso às instituições; b) *using property* – uso da propriedade, c) *getting a job* – conseguindo um emprego, d) *dealing with taxes* – lidando com impostos, e) *building credit* – construindo crédito; e f) *going to court* – acesso aos tribunais¹⁷.

Entre as áreas abordadas, vale destacar: área acesso às instituições; área conseguindo um emprego e área acesso aos tribunais. Na primeira área, o estudo explorou a capacidade legal das mulheres para interagir com autoridades públicas e setor privado da mesma forma que os homens. Verificou-se que a falta de autonomia para interagir com o governo e com as

¹⁵ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2012: Removing barriers to economic inclusion.** Washington, DC: World Bank, 2012.

¹⁶ BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019: Uma década de reformas.** Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

¹⁷ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2010: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies.** Washington, DC: World Bank, 2010.

instituições ou realizar transações oficiais pode limitar o acesso da mulher a recursos e serviços e restringir sua capacidade de empreendimento¹⁸.

Na segunda, avaliou-se as restrições ao trabalho das mulheres, como proibições de trabalho noturno ou trabalho em certas indústrias. Além disso, esse indicador também avaliou a existência ou não de leis sobre maternidade e benefícios de paternidade relacionadas ao trabalho e à idade de aposentadoria. Ficou constatado que algumas diferenças na legislação trabalhista podem aumentar as oportunidades para mulheres, enquanto outras podem limitá-las.

Esse indicador revelou, ainda, que políticas de licença parental são importantes para gerar uma divisão mais equitativa em relação às responsabilidades dos filhos, dando às mulheres as mesmas oportunidades para progressão na carreira de trabalho.

No caso do Brasil, por exemplo, em pesquisa feita pelo IBGE, mulheres com filhos de até três anos de idade estão mais desempregadas que as mulheres que não possuem filhos. Apenas 54,6% dessas mães – com 25 a 49 anos de idade – estão empregadas. No entanto, homens com filhos pequenos representam a porcentagem de 89,2% dos que estão com empregos. Homens que não possuem filhos e possuem emprego contabilizam 83,4%. Segundo o sítio Correio Braziliense, os especialistas afirmam que esse índice é explicado pelo preconceito criado por uma cultura machista, muito forte na sociedade e no mercado de trabalho¹⁹.

Do mesmo indicador, idades diferenciadas de aposentadoria por gênero têm o potencial de afetar as perspectivas de carreira, ganhos ao longo da vida, benefícios de pensão e poupança para aposentadoria²⁰.

Na terceira área, ficou constatado que as mulheres tendem a possuir empresas de menor porte e, em locais onde existam tribunais de pequenas causas, torna mais barato e rápido a resolução de disputas e o acesso ao sistema jurídico para elas, fomentando e permitindo que venham a permanecer empreendendo e ativas na economia²¹.

O objetivo de documentar o modo como as leis estabelecem tratamentos diferentes entre homens e mulheres nas seis áreas listadas evidencia-se quando se entende que a compreensão dessa análise ajuda a ter uma melhor leitura sobre como os ambientes legais e regulatórios

¹⁸ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2010: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies**. Washington, DC: World Bank, 2010.

¹⁹ SOUZA, Talita. Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães. **Eu Estudante, Correio Braziliense**, 9 maio 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html>. Acesso em: 29 out. 2021.

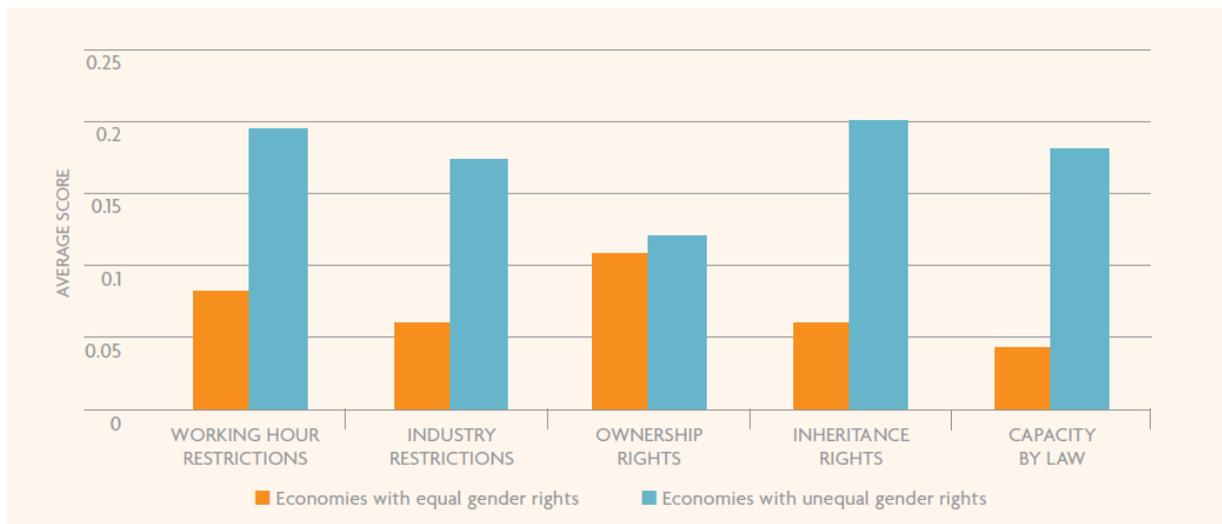
²⁰ WORLD BANK op cit.

²¹ Ibidem.

moldam as oportunidades para mulheres e contribui para discussões de políticas mais apropriadas.

Com base nas 128 economias estudadas, foi identificado no relatório que, embora tenha havido muito progresso em direção à paridade legal entre mulheres e homens ao longo da história, ainda existiam distinções importantes que podiam restringir a capacidade das mulheres de melhorar seu próprio bem-estar e de suas famílias, uma vez que as distinções baseadas em gênero podem afetar direta ou indiretamente estas mulheres no âmbito do mercado trabalhista²²:

Figura 1 – Igualdade legal de gênero e indicadores de 2009



Fonte: WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2010: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies.** Washington, DC: World Bank, 2010.

Em 2009, o Índice Global de Diferenças de Gênero relatou que a diferença de gênero para a economia era de 41%²³. De junho de 2009 a março de 2011, o estudo registrou 46 mudanças legais e regulamentares ocorridas em 39 economias que afetaram os indicadores. Não há dúvida de que, pelo menos, 41 dessas mudanças visavam alcançar uma paridade de gênero maior e uma redução da diferenciação legal entre homens e mulheres²⁴.

Em 2012, o estudo mediu a paridade de gênero em 141 economias pelo mundo. Dessa vez, procurou mostrar como os governos estão implementando regulamentações e as possíveis tendências pelos países nas seis áreas com o intuito de expansão das oportunidades econômicas para as mulheres.

²² WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2010: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies.** Washington, DC: World Bank, 2010.

²³ Ibidem.

²⁴ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2012: Removing barriers to economic inclusion.** Washington, DC: World Bank, 2012.

A pesquisa teve respaldo nos mesmos indicadores da pesquisa anterior, exceto *dealing with taxes* – lidando com impostos. Este foi substituído por *providing incentives to work* – incentivo ao trabalho. A importância do novo indicador se estabelece, na medida em que cobre mais situações de promoção à mulher. O antigo abarcava apenas as questões tributárias. Agora a análise vai além, vislumbrando a provisão pública para creches e educação infantil.

Segundo o estudo feito, 93 economias vão além da regulamentação tributária e subsidiam creches antes da idade do ensino fundamental. Esse serviço público é mais comum em economias de renda mais alta. Observando as economias de alta renda, apenas nove das 39 economias, na época, não ofereciam este serviço: Israel, Japão, República da Coreia, Omã, Porto Rico, Arábia Saudita, Cingapura, Emirados Árabes Unidos e Estados Unidos²⁵.

Constatou-se, ainda, que, nesse tempo, 97 economias possuíam uma cláusula de não discriminação de gênero em suas Constituições. Em 132 economias, a Constituição garantia igualdade perante a lei. No entanto, em 47 das economias com disposições de igualdade, a legislação sobre o acesso às instituições diferenciava entre homens e mulheres. Entre as economias com uma cláusula constitucional de não discriminação que torna o gênero uma categoria protegida, em 32 existiam, concomitantemente, diferenciações legais entre homens e mulheres²⁶.

Além disso, os dados dos exames confirmaram que economias com maiores níveis de diferenciação legal entre homens e mulheres têm, em média, menor participação feminina na força de trabalho formal – tanto entre elas, mulheres, quanto em relação aos homens – e níveis mais baixos de empreendedorismo feminino²⁷.

Em 2014, nessa série de pesquisas, além de observar a progressão dos países nos indicadores quantitativos abordados – agora de 143 economias –, analisou-se a questão da violência física contra a mulher. Segundo estudo, em todo o mundo, a violência contra as mulheres – como a violência doméstica e o assédio sexual – atinge milhões de vidas. O custo global dessas violências, infelizmente, permanece desconhecido. Contudo, estima-se que o custo vislumbraria custos de saúde, de salários perdidos pelas vítimas, de déficit de empresas pela diminuição da produtividade, de serviços de primeiros socorros do governo e de acesso à justiça²⁸.

²⁵ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2012:** Removing barriers to economic inclusion. Washington, DC: World Bank, 2012.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem.

²⁸ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2014:** Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. Washington, DC: World Bank, 2014.

Em países que possibilitam os maridos de proibirem suas esposas de trabalhar, as mulheres possuem menos probabilidade de terem contas formais, poupança ou crédito. O mesmo acontece em locais com maior predomínio da violência contra a mulher²⁹.

Constatou-se que, em 79 economias, as leis restringem os tipos de empregos que as mulheres podem desempenhar. As restrições mais extensas ao emprego feminino estão na Europa Oriental e na Ásia Central. Em 15 economias, maridos podem se opor ao trabalho de suas esposas e proibi-las de aceitarem empregos³⁰.

Das 143 economias abrangidas, 128 têm pelo menos uma diferença entre as mulheres e os homens. As 28 economias com dez ou mais diferenças legais estão no Oriente Médio e Norte da África (14 economias), África Subsaariana (11 economias), Leste Asiático e Pacífico (2 economias) e Sul da Ásia (1 economia)³¹.

Esta pesquisa de 2014, trouxe à evidencia o fato de que, nos últimos dois anos à pesquisa, a maioria das reformas ocorreram na Costa do Marfim, em Mali, nas Filipinas e na República Eslovaca para os seis indicadores medidos.

Em 2016, a nova pesquisa estudou 173 economias ao redor do mundo. Constatou-se que, desde o último estudo, 65 economias realizaram 94 reformas aumentando as oportunidades econômicas das mulheres³².

Vale destacar alguns dados da referente pesquisa: a) das 173 economias estudadas, 155 possuem, pelo menos, uma lei que impede a efetividade das oportunidades econômicas das mulheres; b) o total de diferenças legais de gênero em 173 economias é de 943 diferenças legais; c) em 100 economias, as mulheres ainda enfrentam restrições nos empregos baseados em gênero; d) 46 economias não possuem leis específicas de proteção às mulheres sobre violência doméstica; e e) em 18 economias, os maridos podem impedir legalmente suas esposas de trabalharem³³.

Averiguou-se, novamente, que quanto menor for a igualdade legal de gênero, menor será o número de meninas frequentando a escola secundária em relação aos meninos, menor o número de mulheres trabalhando ou administrando negócios e uma disparidade salarial maior entre os gêneros³⁴.

²⁹ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality**. Washington, DC: World Bank, 2014.

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem.

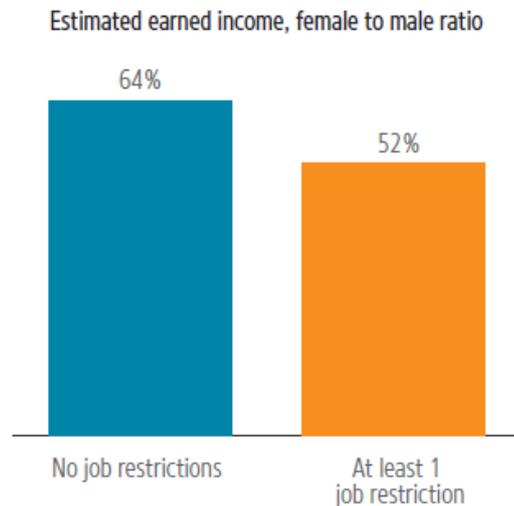
³² WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2016: Getting to Equal**. Washington, DC: World Bank, 2016.

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem.

Ficou comprovado que, em locais onde não há restrições de trabalho para as mulheres, a diferença salarial é menor. Em caso de existir, pelo menos, um trabalho que haja restrição, a possibilidade de igualdade salarial cai de 64% para 52%³⁵:

Figura 2 – Diferença salarial e restrições ao trabalho da mulher 2014



Fonte: WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2016: Getting to Equal**. Washington, DC: World Bank, 2016.

Nesse ano, utilizou-se os mesmos indicadores quantitativos. Entretanto, decidiu-se dividir a área incentivo ao trabalho em duas áreas. A primeira com o nome igual – *providing incentives to work* – incentivo ao trabalho. A segunda, *protecting women from violence* – proteção da mulher contra a violência.

Em 2018, com a quinta edição do estudo *Women, Business and the Law*, sob uma análise de 189 economias, buscou-se coletar dados relativos aos sete indicadores já existentes no último estudo.

Nos sete indicadores, 50 questões foram sugeridas e enquadram-se em três diferentes categorias: a) as com diferenças explícitas baseadas em gênero – restrições de emprego baseadas em gênero, por exemplo; b) as que refletem a ausência de leis de proteção às mulheres – falta de legislação contra o assédio sexual, por exemplo; e c) as que examinam instituições ou processos que possam ajudar as mulheres – comissões antidiscriminação, por exemplo.

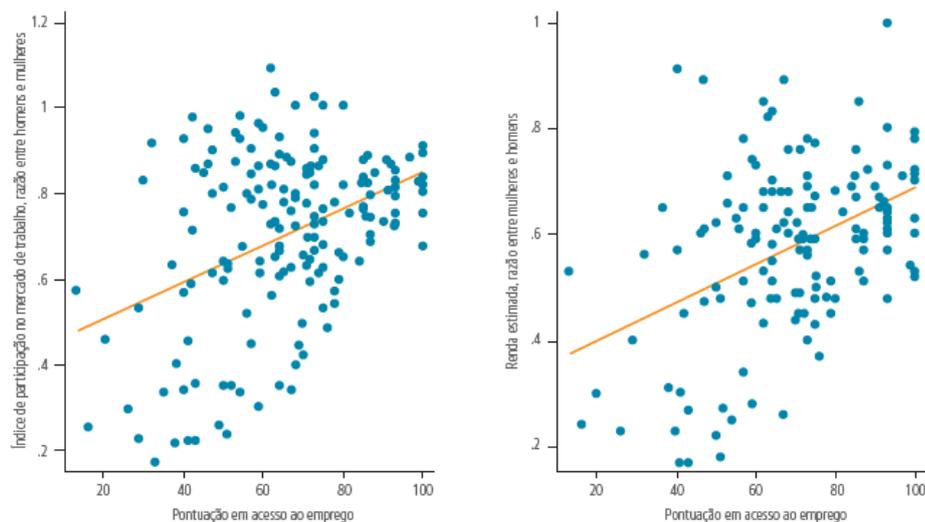
Segundo a investigação proposta, 104 economias ainda impedem que mulheres exerçam certos tipos de trabalho simplesmente por serem mulheres. Em 59 economias, não há leis contra o assédio sexual no ambiente de trabalho. Em 18, persistindo na análise de 2016, o marido ainda pode impedir legalmente a mulher de trabalhar. De acordo com dados da pesquisa, em nível

³⁵ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2016: Getting to Equal**. Washington, DC: World Bank, 2016.

global, mais de 2,7 bilhões de mulheres enfrentam restrições legais na escolha de suas atividades profissionais³⁶.

Nesse ano, dados confirmaram que mais igualdade de gênero nas leis trabalhistas está relacionado não apenas ao aumento das mulheres no mercado de trabalho, mas também ao aumento do salário – inclusive em relação aos homens³⁷:

Figura 3 – Igualdade de gênero nas leis trabalhistas 2016



Fonte: BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2018**: Principais resultados. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2018.

Contudo, verificou-se que o crescimento econômico e as leis de implementação de oportunidades, por si só, não aumentam a igualdade de gênero. Em vez disso, faz-se necessário o uso de compromissos contínuos de políticas públicas com a igualdade de gênero para atingir os resultados desejados³⁸.

Em 2019 e 2020, o estudo do Grupo Banco Mundial fez uso de outros indicadores quantitativos. São eles: a) deslocando-se – examina restrições à liberdade de movimento; b) começando um emprego – analisa leis que afetam as decisões das mulheres para trabalharem; c) recebendo remuneração – avalia as leis e as regras que afetam a remuneração das mulheres; d) casando-se – avalia restrições legais relativas ao casamento; e) tornando-se mãe – examina as leis que incidem sobre o trabalho das mulheres após terem filhos; f) empreendendo – analisa limitações impostas às mulheres ao abrir e ao administrar negócios; g) gerenciando ativos – considera as diferenças de gênero em matéria de direito à propriedade e à herança; e h)

³⁶ BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2018**: Principais resultados. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2018.

³⁷ Ibidem.

³⁸ Ibidem.

recebendo pensão – avalia leis que afetam o montante dos benefícios previdenciários recebidos pelas mulheres³⁹.

O relatório trouxe, como embasamento da avaliação, alguns pontos importantes, de outros autores, que valem ser destacados. Entre eles: a) limitações à mobilidade e ao deslocamento das mulheres casadas são um indicador claro de sua participação no mercado de trabalho e propriedade de bens⁴⁰; b) um estudo de 143 economias constatou que a discriminação legal contra as mulheres, incluindo a limitação de sua capacidade de ser chefe de família, está negativamente correlacionada à participação feminina no mercado de trabalho⁴¹; c) as mulheres são mais propensas a retornar ao trabalho quando a lei prevê a licença maternidade⁴²; e d) nas economias em desenvolvimento, ter acesso a contas bancárias está fortemente correlacionado à participação das mulheres no mercado de trabalho⁴³.

Nessa pesquisa, o Banco Mundial relatou que:

[...] reformas em prol da igualdade de gênero perante a lei podem incentivar mais mulheres a trabalhar. Os dados mostram que, no caso das economias que implementaram reformas na legislação, a participação feminina no mercado de trabalho como percentual do mercado de trabalho total aumentou em 0,70 pontos percentuais. [...] A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens também aumentou 2,05 pontos percentuais nas economias que implementaram reformas. Onde não houve reformas, esse aumento foi de apenas 1,74 pontos percentuais; uma diferença de 0,31 pontos percentuais. Isso significa que há maior propensão de as mulheres ingressarem no mercado de trabalho em relação aos homens nas economias que realizaram reformas em sua legislação em prol da maior igualdade de gênero.⁴⁴

Segundo a pesquisa feita, quanto maior for a igualdade de oportunidades para as mulheres, melhor será a remuneração e maior será o número de mulheres na economia⁴⁵

³⁹ BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

⁴⁰ HTUN; NUÑEZ, 2019 apud BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

⁴¹ GONZALES *et al.* 2015 apud BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

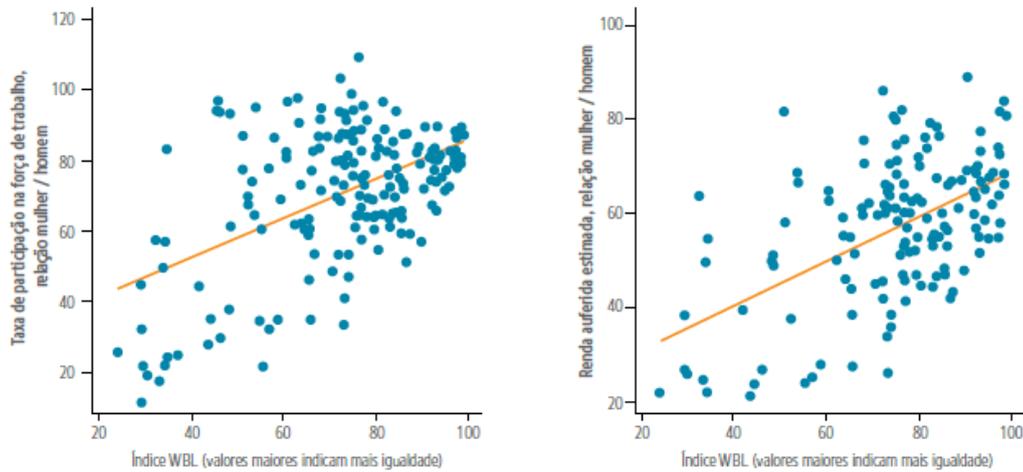
⁴² BERGER; WALDFOGEL, 2004 apud BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

⁴³ FIELD *et al.* 2016 apud BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

⁴⁴ BANCO MUNDIAL, op cit.

⁴⁵ Ibidem.

Figura 4 – Igualdade de oportunidades 2019



Fonte: BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

Segundo o estudo, o indicador “começando um emprego”, o qual analisa as leis que afetam as decisões das mulheres para entrarem no mercado de trabalho, foi o indicador com o maior número de reformas ao redor do mundo, nos últimos dez anos⁴⁶:

Figura 5 – Indicador começando um emprego 2019



Fonte: BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

Em 2021, o estudo concluiu que o empoderamento econômico das mulheres beneficia a economia em geral, reduzindo a desigualdade de renda e aumentando a diversidade e a resiliência econômica do local. Outrossim, as lacunas de gênero no empreendedorismo e no emprego estão associadas a níveis mais baixos de renda e de produtividade. Economias em

⁴⁶ BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

níveis mais elevados de desenvolvimento econômico têm, em geral, maiores níveis de igualdade de gênero. Dessa forma, na relação entre o desenvolvimento econômico e a igualdade legal de gênero, onexo causal provavelmente corre em ambas as direções⁴⁷.

Observou-se, ainda, que, mesmo quando as reformas legais são implementadas, fatores culturais e econômicos de cada país podem representar desafios para as mulheres no exercício de seus direitos⁴⁸.

Desde o início dos estudos pelo Banco Mundial em 2010, aumentou-se a compreensão sobre como as leis influenciam a decisão das mulheres em abrir e em administrar empresas ou obter empregos⁴⁹. Dados coletados na série evidenciam que as leis podem ser ferramentas úteis para capacitar as mulheres. O Grupo Banco Mundial tenta instigar e incentivar os governos a garantirem uma participação plena e igualitária das mulheres na economia e, assim, possibilitar que elas atinjam seu potencial⁵⁰.

A igualdade de gênero é um componente fundamental no crescimento econômico. Como as mulheres representam metade da população mundial, tornam-se uma parte fundamental na criação de um mundo mais próspero⁵¹. Nenhuma economia pode atingir seu pleno potencial sem a plena participação de homens e de mulheres⁵².

Dessa forma, o estudo que continua sendo feito e atualizado, busca novas evidências e dados para que se saiba mais sobre a questão da mulher e da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Assim, a série tende a focar nas leis e nos regulamentos que induzem as perspectivas das mulheres como empreendedoras e trabalhadoras. Os indicadores quantitativos dos relatórios visam proporcionar debates na área de políticas públicas com intuito de remover restrições jurídicas que afetam as mulheres e promover pesquisas sobre como melhorar a inclusão econômica delas⁵³.

1.3 Canadá e Brasil na série *Women, Business and the Law*

⁴⁷ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2021**. Washington, DC: World Bank, 2021.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2018**: Principais resultados. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2018.

⁵⁰ BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

⁵¹ Ibidem.

⁵² BANCO MUNDIAL, 2018. op cit.

⁵³ WORLD BANK, op cit.

Nessa perspectiva analisada pelo estudo, constatou-se que o Canadá é um dos países que possuem a nota 100/100⁵⁴ nos indicadores quantitativos do relatório *Women, Business and the Law 2021*. Juntamente com o Canadá – ainda no parâmetro avaliado do estudo atual de 2021 –, tem-se como países que atingiram a totalidade nos indicadores: Bélgica; Dinamarca; França; Islândia; Irlanda; Letônia; Luxemburgo; Portugal e Suécia. Para o presente trabalho, no entanto, será feito o recorte apenas do Canadá para análise detalhada, pois este se tornou o único país do continente americano com o ordenamento jurídico favorável à mulher, de acordo com o balanço feito pelo Banco Mundial⁵⁵.

Na pesquisa, o Canadá demonstrou estar, desde o início, em uma situação não tão desfavorável quanto a maior parte do mundo. Sendo um dos países membros fundadores da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico⁵⁶ (OCDE), o Canadá esteve atento a certas questões de promoção trabalhista. Não demorou muito para ele conquistar a nota máxima nos quesitos sugeridos pelo Banco Mundial. Dos países que também atingiram 100/100 nos indicadores, todos são membros fundadores da OCDE – exceto a Letônia, que apenas é membro.

Em 2010, nos indicadores quantitativos de cada área prevista no estudo, o Canadá possuiu de modo positivo: a) capacidade legal igualitária entre homens e mulheres para acesso às instituições; b) possibilidade de homens e de mulheres trabalharem a mesma quantidade de horas em um turno noturno; c) possibilidade de homens e de mulheres trabalharem em uma mesma indústria; d) mulheres grávidas e lactantes podem trabalhar nos mesmos locais e durante o mesmo período que as demais pessoas; e) licença maternidade remunerada paga pelo governo, com porcentagem de 55% do valor do salário normal e duração mínima obrigatória de 119 dias; e f) existência de licença parental⁵⁷.

De outro lado, nos mesmos indicadores quantitativos, o Brasil havia conquistado: a) capacidade legal igualitária entre homens e mulheres para acesso às instituições; b) possibilidade de homens e de mulheres trabalharem a mesma quantidade de horas em um turno noturno; c) mulheres grávidas e lactantes podem trabalhar nos mesmos locais e durante o

⁵⁴ Tais pontuações são obtidas por meio do cálculo da média não ponderada das questões pontuadas em cada indicador. O resultado é ajustado a uma escala de 100. WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2021**. Washington, DC: World Bank, 2021.

⁵⁵ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2021**. Washington, DC: World Bank, 2021.

⁵⁶ Fundada em 1961, a OCDE apresenta-se como uma organização econômica intergovernamental com 38 países membros. A missão dessa organização é estimular o progresso econômico e o comércio mundial.

⁵⁷ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2010: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies**. Washington, DC: World Bank, 2010.

mesmo período que as demais pessoas; d) licença maternidade remunerada paga pelo governo⁵⁸, com porcentagem de 100% do valor do salário normal e duração mínima obrigatória de 120 dias; e e) existência de licença paternidade, com duração mínima obrigatória de 5 cinco dias⁵⁹.

Verificou-se que as regras tributárias também encorajam as mulheres a participarem do mercado de trabalho. Em uma reforma tributária, de 1988, o Canadá reduziu a taxa de imposto marginal para assalariados secundários – cônjuge que ganha menos. Esta redução nas taxas marginais dos impostos foi amplamente utilizada em famílias de alta renda devido à progressividade do sistema tributário. Viu-se, conforme a pesquisa, que esta reforma aumentou significativamente a participação das mulheres casadas, uma vez que seus maridos ganhavam altos rendimentos⁶⁰.

Uma das áreas analisadas na pesquisa do Banco Mundial, em 2010, dedicava-se à análise sobre os tribunais de pequenas causas, os quais possuem jurisdição sobre disputas comerciais e civis simples para reivindicações abaixo de um determinado valor. Estes podem tornar o acesso à justiça mais acessível para pessoas de baixa renda, proporcionando custos mais baixos e procedimentos menos burocráticos a essas pessoas. Consoante os dados mostram, as mulheres são as que mais possuem pequenas empresas e pequenos negócios. Sendo assim, a existência desses juizados – com seus custos mais baixos, serviços mais rápidos e processos mais simples – podem beneficiar empresas pertencentes a mulheres e colaborar para o desenvolvimento econômico delas. Nesse quesito, identificou-se que tanto o Brasil⁶¹, quanto o Canadá possuem esse indicador.

Ao longo de determinado período da série – de 2012 a 2018 –, o Canadá apresentou condições positivas referentes aos indicadores apontados pelo Banco Mundial. Essas condições serão apresentadas nas seguintes áreas: a) acesso às instituições; b) uso da propriedade; c)

⁵⁸ Com a licença maternidade, para mulheres que fazem uso da carteira assinada, a empresa paga o salário integral e depois tem o repasse feito pelo INSS. Para mulheres autônomas, o pedido da licença maternidade deve ser feito direto na Previdência.

⁵⁹ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2010: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies**. Washington, DC: World Bank, 2010.

⁶⁰ Ibidem.

⁶¹ No Brasil, os juizados de pequenas causas foram pensados pela Lei nº 7.244/84. O intuito era ter juizados como pequenos tribunais, próximos à comunidade, com um processo simplificado, rápido, que dispensasse advogado, sem custas, exceto se houvesse recurso, e priorizando a conciliação como o melhor meio para solucionar os conflitos. Os valores deviam ser de até vinte salários mínimos. Hoje, esses juizados de pequenas causas são o Juizados Especiais, criados pela Lei nº 9.099, em 26 de setembro de 1995. Objetivam desafogar enormes demandas e trazer mais eficiência e eficácia à válida experiência do Juizado Informal. BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Abordagem Histórica e Jurídica dos Juizados de Pequenas Causas aos atuais Juizados Especiais Cíveis e Criminais Brasileiros**. 2008. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos-discursos-e-entrevistas/artigos/2008/abordagem-historica-e-juridica-dos-juizados-de-pequenas-causas-aos-atuais-juizados-especiais-civeis-e-criminais-brasileiros-parte-ii-juiza-oriana-piske-de-azevedo-magalhaes-pinto>. Acesso em: 25 out. 2021.

acesso ao emprego; d) incentivo ao trabalho; e) proteção contra a violência; f) proteção e acesso ao crédito; e g) acesso aos tribunais.

Na área acesso às instituições: a) existência de cláusula constitucional de não discriminação abrangendo gênero ou sexo; b) igualdade de gênero na constituição; c) possibilidade de a mulher trabalhar no mesmo local que os homens; d) possibilidade de a mulher registrar um negócio da mesma forma que um homem; e e) possibilidade de a mulher abrir conta no banco da mesma forma que os homens.

Na área uso da propriedade: a) a comunhão parcial de bens, na questão conjugal, é o regime de bens padrão; b) a propriedade conjugal pode ser administrada por ambos cônjuges; c) homens e mulheres possuem direitos iguais sobre a propriedade; d) filhos e filhas têm direitos de herança iguais; e e) cônjuges sobreviventes do sexo feminino e masculino têm direitos de herança iguais.

Na área conseguindo um emprego: a) mulher possui licença maternidade; b) a licença maternidade é paga pelo governo; c) paga-se 34% do valor do salário na licença maternidade; d) é proibido aos possíveis empregadores perguntarem sobre o status familiar; e) as mães têm garantida uma posição equivalente após a licença maternidade; f) mulheres e homens podem trabalhar no mesmo horário noturno; e g) mulheres e homens podem fazer as mesmas tarefas.

Na área incentivo ao trabalho: a) existem serviços de assistência pública para as crianças – como creches e educação infantil; b) não existe diferenciação de impostos para homens e mulheres; c) o ensino primário é gratuito; e d) empregadores devem conceder licença para que empregados cuidem de familiares doentes.

Na área proteção da mulher contra a violência: a) apesar de não existir legislação própria sobre violência doméstica, existe pena agravada para violência contra cônjuges; b) existem penas criminais claras para violência doméstica; c) existem ordens de proteção contra violência doméstica; d) as ordens de proteção contra violência doméstica proíbem o contato; e) existe um tribunal especializado sobre violência doméstica; e) existe legislação sobre assédio sexual em locais públicos; f) casamento infantil é penalizado; g) estupro marital/conjugal é reconhecido e penalizado; e h) os autores de um estupro não ficam isentos se casarem com a vítima.

Na área construindo crédito: a discriminação no acesso ao crédito por razões de gênero é proibida.

Por fim, na área acesso aos tribunais: a) o testemunho de uma mulher tem peso igual ao testemunho de um homem; b) mulheres podem ser juízas; c) existem nove juízes na Suprema Corte – destes, 4 quatro são mulheres; e d) existe tribunal de pequenas causas.

Nessas condições e nesse período, apesar de não ter atingido o mesmo patamar na qualificação, ao contrário do Canadá, o Brasil possui: a) 30% em cotas para mulheres nas listas de candidatos ao parlamento; b) 30% em cotas para mulheres nas listas de candidatos ao governo local; c) licença maternidade com retorno de 100% do valor do salário normal; d) licença paternidade com retorno de 100% do valor pago do salário normal; e) lei determina a não discriminação na contratação por razões com base em gênero; f) mães que amamentam têm direito a intervalos para amamentar; g) existe legislação sobre violência doméstica; h) a legislação contra violência doméstica cobre os abusos: físico, sexual, emocional e econômico; i) a legislação contra violência doméstica protege os membros da família, ex-cônjuges e parceiros íntimos não casados; j) as ordens de proteção contra violência doméstica tira o agressor de casa; e k) exigência de igualdade de remuneração para trabalho de igual valor para homens e mulheres;

Em 2019, a Lei Maria da Penha – Lei 11.340/2006 – foi um dos destaques no estudo do Banco Mundial, no quesito proteção da mulher contra a violência:

No Brasil, o trabalho de grupos de mulheres inspiradas pelo caso Maria da Penha, sobrevivente de violência doméstica, motivou os legisladores a aprovar uma lei sobre violência doméstica em sua homenagem. Hoje, a Lei Maria da Penha, como é conhecida popularmente, é considerada uma das mais abrangentes do mundo no combate à violência contra as mulheres.⁶²

Para o Canadá, em 2019, não houve tanto recorte específico sobre o país. Contudo ficou evidenciado que recebeu pontuação de 97.50/100, na análise dos indicadores, desde o ano de 2017⁶³.

Em 2020, o Brasil registrou pontuação de 81.9/100. Em contrapartida, foi nesse ano que o Canadá conquistou a marca de 100/100, uma vez que o país introduziu um novo benefício de partilha de licença parental que reserva 35 dias de pagamento de licença parental para o pai⁶⁴.

Por fim, em 2021, o Canadá mostrou-se, em todos os indicadores quantitativos, ser contínuo adepto dos avanços na legislação. Essa situação mostra que as mulheres estão em situação de igualdade legal aos homens em todas as áreas medidas pelo estudo *Women, Business and the Law* nesse país.

Como título de comparação, na mesma pesquisa de 2021, o Brasil apresentou pontuação de 85/100 nos indicadores avaliados. Em cada indicador específico, o país obteve: 100 em deslocando-se, 100 em começando um emprego, 75 em recebendo remuneração, 100 em

⁶² BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2021**. Washington, DC: World Bank, 2021.

casando-se, 80 em tornando-se mãe, 75 em empreendendo, 100 em gerenciando ativos e 50 em recebendo pensão⁶⁵.

2 CENÁRIO JURÍDICO DO CANADÁ

O estudo do ordenamento jurídico explícito do Canadá é válido, na medida em que se pretende fazer uma comparação do direito e da situação da mulher no trabalho em relação ao Brasil. Em vista desse fato, a análise dos direitos fundamentais e dos direitos referentes às mulheres no Canadá, dando enfoque nas leis mais pertinentes ao tema, torna-se relevante no trabalho.

2.1 Aspectos gerais

O Canadá é um país do Continente Americano. Mais especificamente, é um país de grande extensão territorial da América do Norte. É o segundo maior país do mundo em área total⁶⁶. Atualmente, é composto por 10 províncias e três territórios⁶⁷. Este país possui como característica a monarquia constitucional parlamentarista, uma vez que, como monarquia, reconhece o poder da Coroa Britânica e a autoridade da Rainha da Inglaterra. Com a natureza constitucional, reconhece a autoridade de uma Constituição. Como parlamentarista, reconhece e tem, por escolha, o sistema parlamentarista de governo⁶⁸. Além disso, o sistema jurídico do Canadá é bijuralista, pois convive com a *commom law*, presente nas nove das dez províncias canadenses, e a *civil law*, fortemente presente no Quebec, por herança francesa⁶⁹.

O Canadá possui como estrutura política: o Poder Executivo – existência de um Governador-Geral, que representa a Rainha da Inglaterra, e um Primeiro-Ministro, que é o chefe de governo –; o Poder Legislativo bicameral – é composto pela Câmara dos Comuns e pelo Senado – e o Poder Judiciário – cujo órgão de cúpula é a Suprema Corte do Canadá⁷⁰.

Segundo o balanço feito pela OCDE, os canadenses, de um modo geral, estão mais satisfeitos com as suas vidas, do que a média do restante dos países membros da Organização

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. **Canadá**. Disponível em:

https://pt.wikipedia.org/wiki/Canad%C3%A1#cite_note-CIA_Factbook-10. Acesso em: 2 nov. 2021.

⁶⁷ CANADA. Government of Canada. **History of Canada**. 8 jun. 2020. Disponível em:

<https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/history-canada.html>. Acesso em: 2 nov. 2021.

⁶⁸ SANTOS, Sandro Schmitz do. Direito canadense: algumas particularidades. **Interfaces Brasil/Canadá**, Rio Grande, v. 7, n. 1, p. 233-250, 2007.

⁶⁹ ARAÚJO, Fernanda Magalhães de. **O alcance da liberdade de expressão: uma perspectiva canadense**. 2016. Iniciação Científica (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: https://www.puc-rio.br/ensinopesq/ccpg/pibic/relatorio_resumo2016/resumos_pdf/ccs/DIR/Fernanda%20Magalh%C3%A3es%20de%20Ara%C3%BAjo.pdf. Acesso em: 3 nov. 2021.

⁷⁰ SANTOS, op cit.

para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico e suas respectivas populações. Em uma escala de 0 a 10, em média, os canadenses consideram que estão em um nível de 7.4, o que corresponde a uma nota acima da média da OCDE – que é de 6.5⁷¹.

2.2 Direitos Fundamentais do Canadá

Com relação à constituinte, o Canadá possui uma Constituição escrita e uma série de documentos constitucionais. O Ato Constitucional de 1982 reconheceu 25 documentos como constitucionais, sendo o primeiro o Ato da América do Norte Britânica – que deu origem ao próprio país – e o próprio Ato de 1982⁷².

As grandes modificações feitas no país, com relação ao ordenamento jurídico, foram o fim do poder do Parlamento Britânico sobre a Constituição do Canadá – com a conseguinte transferência do poder de reforma da Constituição para o Parlamento Canadense – e o acréscimo, em âmbito constitucional, de uma Carta de Direitos e Liberdades Fundamentais⁷³.

A Carta de Direitos e Liberdades Fundamentais é uma carta de nível constitucional. Ela possui grande estabilidade. Antes da promulgação da Carta, os direitos fundamentais da pessoa humana encontravam-se resguardados em dois importantes documentos: *The Canadian Bill of Rights*, reconhecida como a primeira norma federal de proteção dos direitos humanos em 1960, e *The Canadian Human Rights Act* de 1977⁷⁴.

Antes da Carta de Direitos e Liberdades Fundamentais, os dois documentos mencionados não possuíam alcance constitucional. Ou seja, antes de 1982, os direitos fundamentais não estavam em um nível hierárquico constitucional e a aplicação de tais direitos era restrita ao âmbito federal, não sendo amplamente aplicada nas províncias⁷⁵.

De acordo com a Carta, pode-se classificar os direitos e as liberdades do seguinte modo: a) Liberdades Fundamentais; b) Direitos Políticos; c) Direitos de Locomoção; d) Direito ao Devido Processo Legal; e) Direito à igualdade; f) Direitos Linguísticos; e g) Direitos Aborígenes⁷⁶.

Tem como Liberdades Fundamentais explícitas nesta Carta: a) liberdade de consciência e de religião; b) liberdade de pensamento, de crença, de opinião e de expressão, incluindo a

⁷¹ OECD. Better life index. **Canada**. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/canada-pt/>. Acesso em: 2 nov. 2021.

⁷² SANTOS, Sandro Schmitz do. Direito canadense: algumas particularidades. **Interfaces Brasil/Canadá**, Rio Grande, v. 7, n. 1, p. 233-250, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/interfaces/article/view/6946>. Acesso em: 3 nov. 2021.

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ LOPES, Ana Maria D'Ávila. A carta canadense de direitos e liberdades. **Revista de ciências jurídicas Pensar**, Fortaleza, v. 12, n. 2, p. 7-16, abr. 2007. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/833/1669>. Acesso em: 3 nov. 2021.

⁷⁵ Ibidem.

⁷⁶ Ibidem.

liberdade de imprensa e de outros meios de comunicação; c) liberdade de reunião pacífica; e d) liberdade de associação.

Nos Direitos Políticos, todo cidadão canadense possui o direito constitucional de votar e de ser eleito nas eleições para membros do Parlamento federal ou Parlamento provincial. Antes desta Carta, o direito ao voto não era previsto constitucionalmente⁷⁷.

No Devido Processo Legal, exige-se que todos os direitos e as liberdades expostos na Carta sejam respeitados e reconhecidos, pois foram feitos em prol dos cidadãos para uma imparcialidade durante os processos legais, inclusive⁷⁸.

Como direitos à igualdade, na Carta de Direitos e Liberdades Fundamentais, encontra-se que todos os indivíduos são iguais perante a lei e possuem direito a igual proteção e vantagens da lei, sem que possa prevalecer qualquer discriminação. Ainda nesse sentido, sobretudo, em razão de raça, nacionalidade, origem étnica, cor, religião, sexo, idade ou deficiência mental ou física⁷⁹. Para tanto, a interpretação que se faz é de que nem todos serão tratados exatamente iguais, pois sabe-se da situação desigual que alguns vivem e o país busca – com programas em favor das minorias, por exemplo – melhorar a condição das pessoas em situações de desvantagem na sociedade⁸⁰.

É declarado, pois, que qualquer lei, programa ou atividade devem ser destinados a melhorar a situação de indivíduos ou de grupos considerados desfavorecidos, especialmente em razão da sua raça, nacionalidade, origem étnica, cor, religião, sexo, idade ou deficiência mental ou física⁸¹.

Vale destacar, que as formas de discriminação existentes no art. 15 da Carta de Direitos e Liberdades Fundamentais apresenta rol exemplificativo⁸².

Nas duas últimas categorias, tem-se: os Direitos Linguísticos, onde é reconhecido tanto o idioma Inglês, quanto o idioma Francês como línguas oficiais, de mesmo *status*, do Canadá e os Direitos dos Aborígenes, os quais buscam reconhecê-los, protegê-los e a preservação da cultura, da identidade, dos costumes e das tradições desses povos⁸³.

2.3 Ordenamento jurídico favorável à mulher no mercado de trabalho

⁷⁷ LOPES, Ana Maria D'Ávila. A carta canadense de direitos e liberdades. **Revista de ciências jurídicas Pensar**, Fortaleza, v. 12, n. 2, p. 7-16, abr. 2007. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/833/1669>. Acesso em: 3 nov. 2021.

⁷⁸ Ibidem.

⁷⁹ CANADA. [Canadian Charter (1982)]. **Canadian Charter of Rights and Freedoms**. Disponível em: <https://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/rfc-dlc/ccrf-ccd/pdf/charter-poster.pdf>. Acesso em: 29 out. 2021.

⁸⁰ LOPES, op cit.

⁸¹ CANADA, op cit.

⁸² LOPES, op cit.

⁸³ Ibidem.

Em relação ao mercado trabalhista, com o foco na situação das mulheres, como averiguado ao longo do presente trabalho, o Canadá se mostrou favorável a elas. Tal como foi analisado no estudo pelo Banco Mundial, o país demonstrou grande empenho na melhora da igualdade de gênero na legislação, evidenciando a melhora da condição feminina e a maior participação destas no meio econômico.

Tendo em vista estas conquistas pelo país, vale destacar algumas leis que interferiram, de modo positivo, para tal alcance da igualdade de gênero. Entre as leis, as de maior relevância são: Carta de Direitos e Liberdades Fundamentais; Código do Trabalho do Canadá e Comissão Canadense de Direitos Humanos.

Com o Código do Trabalho do Canadá de 1985, pode-se observar algumas questões que evidenciam a corroboração para a igualdade de gênero no âmbito laboral. Como, por exemplo, o art. 182, na subseção I, da Divisão III, do Código, declara a igualdade de salários. Afirma que, para fins de averiguação, se há uma prática discriminatória, são aplicáveis, de acordo com o caso concreto, circunstâncias para que o empregador se abstenha dessa prática discriminatória. Na subseção II, do mesmo artigo, afirma que se o Diretor Superior tiver motivos razoáveis, a qualquer momento, para acreditar que um empregador esteja engajado ou se envolveu em uma prática discriminatória, o Diretor pode notificar ou prestar queixa a Comissão Canadense de Direitos Humanos.

Art. 182, subseções 1 e 2, do Código do Trabalho do Canadá de 1985:

DIVISION III

Equal Wages

Application of sections

182 (1) For the purposes of ascertaining whether a discriminatory practice under section 11 of the Canadian Human Rights Act is being or has been engaged in, sections 249, 250, 252, 253, 254, 255 and 264 apply, with such modifications as the circumstances require, as if this Part expressly required an employer to refrain from that discriminatory practice.

Report to Commission

(2) If the Head has reasonable grounds at any time for believing that an employer is engaging or has engaged in a discriminatory practice described in subsection (1), the Head may notify the Canadian Human Rights Commission or file a complaint with that Commission under section 40 of the Canadian Human Rights Act.⁸⁴

Nesse mesmo sentido de igualdade salarial, existe a Lei de Equidade Salarial aprovada em 2018. Nela, busca-se alcançar a igualdade salarial, corrigindo a discriminação sistêmica

⁸⁴ CANADA. [Canadian Code (1985)]. **Canada Labour Code**. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-32.html#h-342552>. Acesso em: 29 out. 2021.

baseada em gênero nas práticas de remuneração. Assim, tenta-se possibilitar que todos os funcionários recebam compensação igual para trabalho de igual valor⁸⁵.

Ainda no código trabalhista, há o direito de licença maternidade que confere à mulher grávida o afastamento do emprego de até 17 semanas, das quais não se pode começar antes de 13 semanas anteriores à data estimada de seu confinamento e terminar o mais tardar 17 semanas após a data real do parto. Há prorrogação deste prazo se o confinamento não ocorreu durante as 17 semanas de sua licença, prorrogando até a real data de seu confinamento.

Caso a criança precise ficar no hospital, ainda há uma nova prorrogação. Se, durante o período de 17 semanas após a data do confinamento, a criança nascida for hospitalizada, o período é estendido pelo número de semanas durante as quais a criança esteja hospitalizada.

Nesse benefício, há também limitação. Se a mulher fizer uso de alguma das duas possibilidades de prorrogação de prazo, o período resultante não poderá ser superior a 52 semanas.

Sobre a licença maternidade, conforme art. 206 do Código do Trabalho do Canadá:

DIVISION VII

Maternity-related Reassignment and Leave and Other Leaves

Maternity Leave

Entitlement to leave

206 (1) Every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 17 weeks, which leave may begin not earlier than 13 weeks prior to the estimated date of her confinement and end not later than 17 weeks following the actual date of her confinement, if the employee provides her employer with a certificate of a health care practitioner certifying that she is pregnant.

Extension of period

(1.1) If the confinement has not occurred during the 17 weeks of her leave of absence, the leave of absence is extended until the date of her confinement.

Extension of period — child in hospital

(2) If, during the period of 17 weeks following the date of confinement, the child who was born is hospitalized, the period is extended by the number of weeks during which the child is hospitalized.

Limitation

(3) An extension under subsection (2) must not result in the period being longer than 52 weeks.⁸⁶

No Código do Trabalho, apesar de não haver licença paternidade, o legislador se preocupou em estender o direito de licença para licença parental, quando é concedida uma licença de trabalho de até 63 semanas para cuidar de um filho recém-nascido ou de uma criança que está em cuidado do funcionário com o propósito de adoção.

⁸⁵ CANADA. [Canadian Act (2018)]. **Pay Equity Act**. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/page-1.html>. Acesso em: 3 nov. 2021.

⁸⁶ CANADA. [Canadian Code (1985)]. **Canada Labour Code**. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-32.html#h-342552>. Acesso em: 29 out. 2021.

Parental Leave

Entitlement to leave

206.1 (1) Subject to subsections (2) and (3), every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 63 weeks to care for a newborn child of the employee or a child who is in the care of the employee for the purpose of adoption under the laws governing adoption in the province in which the employee resides.

Period when leave may be taken

(2) The leave of absence granted under this section may only be taken during the 78-week period beginning

(a) in the case of a new-born child of the employee, at the option of the employee, on the day the child is born or comes into the actual care of the employee; and

(b) in the case of an adoption, on the day the child comes into the actual care of the employee.

Extension of period

(2.1) The period referred to in subsection (2) is extended by the number of weeks during which the employee is on leave under any of sections 206.3 to 206.5 and 206.9, is absent due to a reason referred to in subsection 239(1) or (1.1), 239.01(1) or 239.1(1) or is on leave under any of paragraphs 247.5(1)(a), (b) and (d) to (g).

Extension of period — child in hospital

(2.2) If the child referred to in subsection (1) is hospitalized during the period referred to in subsection (2), the period is extended by the number of weeks during which the child is hospitalized.

Limitation

(2.3) An extension under subsection (2.1) or (2.2) must not result in the period being longer than 104 weeks.⁸⁷

Além disso, o Canadá dispõe da Lei Canadense de Direitos Humanos, a qual aponta, como propósito, dar efeito, no âmbito das questões que cabem à autoridade legislativa do Parlamento, ao princípio de que todos os indivíduos devem ter oportunidades iguais às de outros indivíduos de construir suas próprias vidas que podem e desejam ter e ter suas necessidades atendidas. A Carta entende que existe a relação de direitos a serem atendidos e correspondentes deveres e obrigações pelos membros da sociedade.

Purpose of Act

Purpose

2 The purpose of this Act is to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are able and wish to have and to have their needs accommodated, consistent with their duties and obligations as members of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, genetic characteristics, disability or

⁸⁷ CANADA. [Canadian Code (1985)]. **Canada Labour Code**. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-32.html#h-342552>. Acesso em: 29 out. 2021.

conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered.⁸⁸

Assim, o Canadá procura, por vários meios, estabelecer a relação direitos e deveres dos cidadãos e das autoridades canadenses para uma melhora no sistema de vida de cada cidadão. Fica evidente a busca pelo fim das práticas discriminatórias baseadas em raça, origem nacional ou étnica, cor, religião, idade, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, estado civil, situação familiar, características genéticas, deficiência ou condenação por um delito – neste caso, com o devido perdão judicial ou com o trânsito em julgado da questão criminal.

A própria Constituição Canadense afirma que o Canadá é um Estado multicultural e, devido a isso, ainda mais deve-se preservar e respeitar as diferenças. Nesse mesmo sentido, a Constituição declara que a Carta de Direitos e Liberdades Fundamentais deve ser interpretada levando em consideração este ideal de multicultural e diversidade⁸⁹. Dessa forma, a efetividade nos direitos dos cidadãos parece ser muito discutida. Pensando assim, a demanda e a concretização por empregos pela mulher podem ser mais acessíveis.

⁸⁸ CANADA. [Canadian Act (1985)]. **Canadian Human Rights Act**. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/H-6/>. Acesso em: 29 out. 2021.

⁸⁹ LOPES, Ana Maria D'Ávila. A carta canadense de direitos e liberdades. **Revista de ciências jurídicas Pensar**, Fortaleza, v. 12, n. 2, p. 7-16, abr. 2007. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/833/1669>. Acesso em: 3 nov. 2021.

3 CENÁRIO JURÍDICO DO BRASIL

Tendo em vista o modelo promissor ao ingresso e à permanência da mulher no mercado de trabalho – o próprio Canadá –, buscar-se-á um paralelo com o Brasil para averiguar as disparidades no ordenamento jurídico de ambos. Nesse intuito, a utilização do estudo *Women, Business and the Law* será útil. Ainda, um retrospecto sobre o nascimento dos direitos fundamentais torna-se importante para valorar a força normativa da Constituição e a garantia dos Direitos Fundamentais.

3.1 Aspectos gerais

De acordo com o estudo *Women, Business and the Law 2021*, ao mesmo tempo em que o Canadá obteve nota máxima em todos os indicadores, o Brasil permaneceu com déficit em alguns deles. Mais detalhadamente, nos indicadores: a) recebendo remuneração; b) tornando-se mãe; c) empreendendo; e d) recebendo pensão. Em tese, caso o Brasil tivesse mostrado melhores resultados, a condição da mulher brasileira no mercado de trabalho seria, conseqüentemente, melhor.

Conforme dados fornecidos pela OCDE, os brasileiros, de um modo geral, estão pouca porcentagem abaixo da média de satisfação dos países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Enquanto no Brasil a satisfação está em um nível de 6.4, os países da OCDE estão com satisfação média de 6.5⁹⁰.

3.2 Direitos Fundamentais

Ao fazer uma análise sob a perspectiva histórica dos direitos fundamentais, observa-se que, desde muito tempo, grandes pensadores já discorreram sobre o assunto, atribuindo enorme importância ao tema. Nessa perspectiva histórica, vê-se que a doutrina dos direitos fundamentais tem origem na Antiguidade Helênica, na qual entendiam que havia o direito que não era criado, mas era algo intrínseco ao próprio nascimento do homem. Era visto como algo que promovia o justo⁹¹.

No último século a.C., Marco Túlio Cícero, em *De Legibus*, afirmava que o verdadeiro direito é aquele que nasce com o ser humano, um direito que se sobrepõe ao direito escrito. Cícero deu a esse direito o nome de *non scripta sed nata lex*, ou seja, a lei natural. São Tomás

⁹⁰ OECD. Better life index. **Brazil**. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/brazil-pt/>. Acesso em: 2 nov. 2021.

⁹¹ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. A cultura dos direitos fundamentais. In: SAMPAIO, José Adércio Leite (org.). **Jurisdição constitucional e direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 139-250.

de Aquino, da mesma forma, estabelece uma lei natural que é dada como uma projeção da lei eterna – a vontade de Deus. Segundo ele, a lei natural está gravada na natureza intrínseca humana. Além da lei natural, destaca-se aqui outra lei chamada de lei positivada – lei declarada, deliberada por um legislador. Nessa ideia, começa a ser evidenciada uma certa hierarquia entre leis, mas agora de modo sistemático, no qual toda lei positivada que violasse a lei natural não seria válida⁹².

Já no século XVII, começou-se a laicização do direito. Um dos pensadores principiantes nesse contexto é Hugo Grócio. Para ele, também existe uma lei natural. Esta, por sua vez, é a lei que o homem percebe com o uso da razão, mas sem necessidade de qualquer interferência divina. Prescreveu, assim, o fundamento do direito natural a razão. No século XVIII, por intermédio de Rousseau, a base fundamental da doutrina dos direitos fundamentais foi manifestada de tal modo que, em 1776, surgiu a primeira declaração de direitos. A partir desse momento, os direitos fundamentais passam a serem direitos previstos e positivados. Mas, ainda assim, os direitos fundamentais vão carregar a concepção de serem direitos que derivam da natureza humana, pois existem antes de qualquer Estado ou autoridade⁹³.

No século XIX, a base do que seriam os direitos fundamentais já estava arraigada. A reflexão sobre o tema, nesse período, seria sobre a teoria jurídica desses direitos. Nesse processo, revelou-se como direitos públicos oponíveis ao Estado.

Desse modo, com todo o percurso feito, ficou concluído que, segundo a análise de Gonçalves: a) a base dos direitos fundamentais é a natureza humana; b) o reconhecimento desses direitos por declarações e pelo direito positivo não deve ser entendido como criação de direitos, mas como objeto necessário para educação do povo e para promoção do conhecimento do que pode ou não ser feito; c) por serem direitos provenientes da natureza humana, são direitos imprescritíveis, uma vez que o ser humano não os perde em nenhum momento, por mais longo que este seja; d) são direitos inalienáveis, pois ninguém poderia abandonar sua própria natureza⁹⁴.

Observa-se, assim, que a doutrina dos direitos fundamentais resulta na própria base da Constituição, uma vez que esta – exaltando a força normativa da Constituição⁹⁵ e seu valor

⁹² FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. A cultura dos direitos fundamentais. In: SAMPAIO, José Adércio Leite (org.). **Jurisdição constitucional e direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 139-250.

⁹³ Ibidem.

⁹⁴ Ibidem.

⁹⁵ A força normativa da Constituição refere-se à efetividade plena das normas contidas na Carta Constitucional de determinado Estado. Conforme visto por Konrad Hesse, a norma constitucional deve ser revestida com o mínimo da eficácia, sob pena de tornar-se como letra morta em papel. Nesse sentido, a Constituição deve não configurar apenas o ser, como também o dever ser. Assim, incorporar a realidade jurídica do Estado à realidade social. COELHO, Bruna Fernandes. O princípio da força normativa da constituição e a máxima efetividade das

como parâmetro regulador de todo o contexto do ordenamento jurídico – possui a finalidade de garantia dos direitos fundamentais de todos na sociedade.

3.3 Direitos Fundamentais das mulheres

Apesar de, em todo e a qualquer momento, falar-se bastante sobre ter ou não um direito, não é incomum encontrar pessoas que não saibam compreender o que, de fato, significa e qual a real importância. De forma muito elucidativa, Oscar Vilhena Vieira diz:

[...] nós sabemos que as pessoas não podem pegar o que é nosso ou impedir a nossa crítica. Ou seja: as demais pessoas têm o dever de respeitar nossa propriedade ou nossa liberdade, porque estes são nossos direitos. Daí se dizer que ter um direito é ser beneficiário de deveres de outras pessoas ou do Estado.⁹⁶

Tendo em análise o mencionado por Vilhena, os indivíduos possuem diversos direitos que, conseqüentemente, se exigirá uma forma de prestação de deveres. Sendo assim, para cada direito existente, há outros indivíduos ou outras instituições que estarão obrigados a respeitá-los ou a garanti-los. Os direitos precedem os deveres, mas não em uma obrigação direta a terceiros. Os direitos mostram razões e motivos para que outros se tornem obrigados⁹⁷.

Os direitos fundamentais são um conjunto de direitos da pessoa humana que são reconhecidas em ordem constitucional, seja expressa, seja implicitamente. Passaram a ser positivados e a constituir uma importante parte da reserva de justiça do sistema jurídico⁹⁸ e integram, ainda, o âmbito moral dos direitos das pessoas. Na constituição brasileira, são reconhecidos, entre outros direitos fundamentais, os direitos à educação; à saúde; ao trabalho, a fim de proporcionarem cenários efetivos para uma dinâmica social justa e equilibrada.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, é possível compreender a universalização moral dos titulares de direitos fundamentais no Brasil. Ou seja, todos são iguais perante a lei e, de forma abrangente, todos devem ser beneficiários dos direitos fundamentais existentes. Segundo Vieira, há uma dimensão formalmente moral que deriva da imparcialidade com que os direitos fundamentais foram concebidos⁹⁹. Nessa lógica, pode-se relacionar ao fato esclarecido acima, o qual pensadores pregam que esses direitos já nascem com o ser humano, não havendo distinção entre as pessoas desde o início.

normas. **Conteúdo Jurídico**, 5 maio 2011. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/24267/o-principio-da-forca-normativa-da-constituicao-e-a-maxima-efetividade-das-normas>. Acesso em: 3 nov. 2021.

⁹⁶ VIEIRA, Oscar Vilhena; SCABIN, Flavia; FEFERBAUM, Marina. **Direitos fundamentais**: uma leitura da jurisprudência do STF. São Paulo: Malheiros, 2017.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ *Ibidem*.

⁹⁹ *Ibidem*.

Contudo, ao pensar sobre esses titulares, vê-se que, muitas vezes, a distribuição e a efetividade desses direitos são desiguais, podendo gerar dúvidas se, de fato, ocorre uma má distribuição dos direitos ou uma promoção de privilégios a apenas alguns indivíduos. De acordo com Oscar, para identificar a motivação de tais desigualdades, deve-se olhar para o princípio da igualdade – promover tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas diferenças¹⁰⁰. Segundo ele, se a distribuição heterogênea dos direitos fundamentais for objetivada para produzir igualdade material entre as pessoas, é passível de justificação e razoabilidade¹⁰¹.

Acontece que, nas Constituições de 1967 e de 1969, a título de exemplificação, traziam o princípio da igualdade na letra do art. 150 e do art. 153, respectivamente. No entanto, era uma interpretação restritiva da igualdade que discriminava, na medida em que restringia o espaço de atuação das mulheres. Segundo entendimentos firmados na época, o Supremo Tribunal Federal julgava constitucional a proibição de uma mulher prestar concurso para cargos policiais, como de delegado e de escrivão de polícia, por exemplo. O argumento utilizado para justificação era de que esse princípio implica em tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades e, como homens e mulheres são biologicamente diferentes, na visão dos homens que legislavam na época e estabeleciam quando a desigualdade era constitucional, as mulheres poderiam ser tratadas desigualmente¹⁰².

A simples justificação pelo princípio da igualdade, pois, nem sempre proporciona uma decisão razoável e condizente com os princípios e com os direitos atualmente almejados. Em respeito à Constituição Federal vigente e à efetividade dos direitos humanos, necessita-se de um olhar mais atento a essa colocação.

No caso mais específico dos direitos fundamentais das mulheres, no Brasil, o dispositivo constitucional de 1934 já procurava estabelecer a igualdade de gênero. Contudo, disposições discriminatórias contra as mulheres ainda eram bastante frequentes e continuaram, por

¹⁰⁰ NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na constituição federal**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

¹⁰¹ VIEIRA, Oscar Vilhena; SCABIN, Flavia; FEFERBAUM, Marina. **Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros, 2017.

¹⁰² BRANCO, Luciana Temer Castelo. O feminino e o direito à igualdade: ações afirmativas e a consolidação da igualdade material. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (coord.). **Manual dos direitos da mulher**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 81-96.

exemplo, no Código Civil¹⁰³ e em outras legislações até a chegada da constituição de 1988¹⁰⁴. Observa-se, assim, que a atual Constituição Federal promoveu avanços necessários para uma condição mais igualitária da mulher na sociedade. Contudo, para atingir em completude as condições de igualdade pretendidas, muito ainda precisa ser considerado, respeitado e feito.

Para tanto, o estudo da hermenêutica feminina e dos avanços por elas conquistados, tornam-se indispensáveis. Nessa intenção, na hermenêutica feminina, entende-se Federação como um trato firmado com o objetivo de cooperação e de solidariedade para o enfrentamento de desafios comuns. Nesse raciocínio, consagra-se um desenho institucional de poder que não privilegia a concentração, mas presume-se relações horizontais e intenções verdadeiras de cooperação recíproca¹⁰⁵.

A teoria geral dos direitos fundamentais, na percepção feminina, faz menção a certos moldes da hermenêutica constitucional. Estes são: a) a dedicação ao comprometimento com a dignidade da pessoa humana como vetor ideológico precedente; b) a metodologia de abordagem no vetor fraternal, escolhendo a ética cooperativa – acordos, parcerias, mediações e conciliações – como meios de conduta; e c) o interesse e o respeito aos valores de sustentabilidade, de multiplicação e de solidariedade, opondo-se ao individualismo¹⁰⁶.

Ao longo dos anos, tem-se visto a luta e as consequentes conquistas das mulheres na legitimação dos direitos fundamentais e da igualdade de gênero necessários a elas. Assim como as dimensões dos direitos fundamentais, no aspecto geral, existem as ondas do feminismo em face dessas dimensões de direitos fundamentais. É com tais ondas que são analisados os avanços da luta pelas mulheres contra todo tipo de opressão enfrentados com o passar do tempo.

Enquanto a primeira dimensão dos direitos fundamentais se deu com os direitos civis e políticos, vinculados ao valor de liberdade com a abstenção do Estado¹⁰⁷, a primeira onda feminina ocorreu em meados do século XIX e início do século XX, buscando igualdade e reconhecimento dos direitos já reconhecidos aos homens. Nesse sentido, as mulheres ansiavam

¹⁰³ No Código Civil de 1916, por exemplo, marido e mulher não obtinham os mesmos deveres e direitos. O marido era considerado: o chefe da sociedade conjugal – art. 233; o representante legal da família – art. 233, inciso I; o administrador dos bens da família e dos bens particulares da mulher – art. 233, inciso II; e o detentor do pátrio poder sobre os filhos – art. 380.

¹⁰⁴ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2012: Removing barriers to economic inclusion**. Washington, DC: World Bank, 2012.

¹⁰⁵ SILVA, Christine Oliveira Peter da; GUINDANI, Talita Ferreira. Direitos fundamentais das mulheres na Constituição de 1988. In: SILVA, Christine Oliveira Peter da; BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz (coord.). **Constitucionalismo feminista**. 2. ed. Rio de Janeiro: Feminismo Literário, 2021. v. 1. p. 5705-6206.

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ PRATES, Delaine Oliveira Souto. O Direito Fundamental ao trabalho no Estado Democrático de Direito. In: SIMPÓSIO SOBRE CONSTITUCIONALISMO, DEMOCRACIA E ESTADO DE DIREITO, 1. São Paulo, dez. 2016. **Anais...** p. 1015-1029.

por assentimento dos direitos individuais de liberdade pública e de direitos políticos. No Brasil, a luta das mulheres tinha foco contra o patriarcado, o machismo e o conservadorismo político¹⁰⁸.

Na segunda dimensão, com o início no século XX e posterior à Primeira Guerra Mundial, os direitos sociais, no Estado Social de Direito, ganharam espaço. O valor de igualdade começou ser pensado e protegido¹⁰⁹. Nesse momento, o Estado passou a prestar ação ativa como o vigilante que busca a concretização desses direitos aos cidadãos. No movimento feminista, em 1960, buscava-se o direito à não-discriminação por gênero¹¹⁰. Nesse período os espaços de atuação da mulher foram significativamente questionados.

Foi com a segunda onda, em 1979, que houve a aprovação da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, a qual proíbe todas as formas de discriminação com base em gênero e prevê a plena igualdade das mulheres com respeito a todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, seja na esfera pública, seja na esfera privada. A promulgação do Decreto nº 4.377 de 2002 permitiu que essa Convenção fosse válida no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, vale frisar que, embora a cobertura da Convenção seja abrangente, uma parte substancial do texto é dedicado especificamente aos direitos econômicos e sociais das mulheres¹¹¹.

Da convenção mencionada, destaca-se o art. 1º:

Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.¹¹²

Os Direitos Fundamentais na terceira dimensão são direitos de fraternidade e de solidariedade, caracterizados pela titularidade coletiva ou difusa¹¹³. Na visão do movimento feminista, a terceira e, até então, última onda, teve início nos anos 80 e ainda está em vigor

¹⁰⁸ SILVA, Christine Oliveira Peter da; GUINDANI, Talita Ferreira. Direitos fundamentais das mulheres na Constituição de 1988. In: SILVA, Christine Oliveira Peter da; BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz (coord.). **Constitucionalismo feminista**. 2. ed. Rio de Janeiro: Feminismo Literário, 2021. v. 1. p. 5705-6206.

¹⁰⁹ PRATES, Delaine Oliveira Souto. O Direito Fundamental ao trabalho no Estado Democrático de Direito. In: SIMPÓSIO SOBRE CONSTITUCIONALISMO, DEMOCRACIA E ESTADO DE DIREITO, 1. São Paulo, dez. 2016. **Anais...** p. 1015-1029.

¹¹⁰ SILVA; GUINDANI, op cit.

¹¹¹ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2012: Removing barriers to economic inclusion**. Washington, DC: World Bank, 2012.

¹¹² ONU MULHERES. **Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher** = Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 18 dez. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 3 nov. 2021.

¹¹³ PRATES, op cit.

atualmente. Nela, busca-se não apenas a concretização dos direitos já afirmados, como busca-se os direitos transindividuais para atingir a esfera pública e a esfera privada¹¹⁴.

O direito transindividual pode ser entendido como direito coletivo em sentido amplo. Não o é apenas por serem compartilhados por vários titulares individuais reunidos pela mesma relação fática ou jurídica, mas também pela possibilidade de acesso coletivo à justiça, solucionando o conflito de modo adequado, pertinente e evitando insegurança jurídica¹¹⁵.

A terceira onda, bem como a terceira dimensão dos direitos fundamentais, possui, dessa maneira, uma realidade bastante fluida. Objetivando, antes de qualquer novo interesse, a concretização e a garantia dos direitos vistos e reivindicados nas ondas – e nas dimensões – anteriores.

Como os direitos fundamentais devem ser amparados – e são a própria base do texto constitucional –, fica importante relembrar o mencionado na constituição brasileira de 1988, no art. 5º, inciso I:

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 do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;¹¹⁶

Desse modo, os debates constituintes refletem a necessidade do caminho pela democracia. O documento constitucional brasileiro procurou resguardar os direitos de forma clara e efetiva. O reposicionamento dos direitos fundamentais, por exemplo, que antes ocupavam o art. 153, passaram a ocupar o art. 5º, revelando a preocupação de tratamento prioritário sobre o tema¹¹⁷. Apesar disso, a realidade brasileira, a dogmática e a jurisprudência não alçaram voo desejado e ainda não atingiram esse propósito constitucional por uma sociedade livre, justa e solidária¹¹⁸.

3.4 Mulher e direito ao trabalho

¹¹⁴ SILVA, Christine Oliveira Peter da; GUINDANI, Talita Ferreira. Direitos fundamentais das mulheres na Constituição de 1988. In: SILVA, Christine Oliveira Peter da; BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz (coord.). **Constitucionalismo feminista**. 2. ed. Rio de Janeiro: Feminismo Literário, 2021. v. 1. p. 5705-6206.

¹¹⁵ OLIVEIRA, Marcelo Henrique Matos. Considerações sobre os direitos transindividuais. **UNIGRAN**, Dourados, v. 13, n. 26, p. 13-36, jul./dez. 2011. Disponível em: https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_anteriores/26/artigos/artigo01.pdf. Acesso em: 3 nov. 2021.

¹¹⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 out. 2021.

¹¹⁷ BRANCO, Luciana Temer Castelo. O feminino e o direito à igualdade: ações afirmativas e a consolidação da igualdade material. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (coord.). **Manual dos direitos da mulher**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 81-96.

¹¹⁸ SILVA; GUINDANI, op cit.

Como foi reportado anteriormente, a primeira onda do movimento feminista ocorreu em meados do século XIX e início do século XX, quando as mulheres aspiravam por reconhecimento igualitário de direitos civis e políticos. Foi nessa época que as mulheres começaram a reivindicar melhores condições no ambiente de trabalho. Em um período marcado pela Revolução Industrial, as mulheres saíram da condição exclusivamente doméstica e passaram a trabalhar, de modo remunerado, nas fábricas¹¹⁹.

Contudo, por mais que tenham adquirido permissão para ingressarem no trabalho e, gradativamente, emancipação financeira, as circunstâncias não eram apropriadas. A luta também era para terem igualdade de condições com os demais trabalhadores da época. Muitas mulheres eram submetidas a rigorosas jornadas extensivas de trabalho, a condições insalubres, não possuíam oportunidades de especialização profissional como os demais e, ainda assim, recebiam salários piores que os dos homens¹²⁰. Como resultado desse movimento, elas conquistaram alguns ajustes no âmbito laboral, mas muitos outros ainda não haviam sido considerados. Prolongando-se, assim, o salário desigual e inferior aos dos homens, por exemplo.

Com o tempo, foram criando legislações e documentos internacionais que pudessem regular as questões trabalhistas. Contudo, mesmo com as premissas laborais declaradas, a legislação se mostrou, por um enorme período, restritiva e em desigualdade de direitos de gênero, o que acabava reforçando a imagem da mulher como indivíduo menos capaz que o homem para as atividades, o que as colocava em desvantagem no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 preocupou-se em proteger a mulher em seu melhor aspecto mulher, mãe e trabalhadora e impulsionou a presença de ações afirmativas que valorizassem a mulher no mercado de trabalho¹²¹. Antes, havia alguns poucos direitos afirmados¹²² em outros documentos – como nas Constituições de 1934, de 1946 e de 1967 –, mas a interpretação desses direitos e igualdades entre homens e mulheres variavam conforme a

¹¹⁹ SILVA, Christine Oliveira Peter da; GUINDANI, Talita Ferreira. Direitos fundamentais das mulheres na Constituição de 1988. *In: SILVA, Christine Oliveira Peter da; BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz (coord.). Constitucionalismo feminista*. 2. ed. Rio de Janeiro: Feminismo Literário, 2021. v. 1. p. 5705-6206.

¹²⁰ *Ibidem*.

¹²¹ BRANCO, Luciana Temer Castelo. O feminino e o direito à igualdade: ações afirmativas e a consolidação da igualdade material. *In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (coord.). Manual dos direitos da mulher*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 81-96.

¹²² A igualdade salarial, por exemplo. Desde 1957, com a promulgação Decreto nº 41.721, em 25 de junho, a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho previa legalmente a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Apesar disso, na prática, a realidade ainda está longe de refletir tal condição.

interpretação do que seria a discriminação inconstitucional, sendo um exercício conduzido pelos valores sociais vigentes à época¹²³.

Com o auxílio da constituição brasileira atual, sabe-se que um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito é o direito social ao trabalho. O trabalho é visto como algo indispensável à dignidade da pessoa humana e, por isso, deve estar sempre protegido pelo Estado. Este, por sua vez, sempre buscando promover o pleno emprego¹²⁴. O trabalho, em uma análise ampla e objetiva, é um instrumento garantidor dos preceitos fundamentais estabelecidos pela própria Constituição Federal vigente, uma vez que, com o trabalho, faz-se possível a conquista da maioria dos direitos previstos, como: o bem-estar; a alimentação; a moradia; o lazer; a independência e a autonomia da pessoa etc. Além disso, é a alternativa capaz de assegurar ao indivíduo uma vida digna, objetivo que deve ser buscado pelo próprio Estado em prol dos cidadãos.

Nesse sentido, no preambulo da CF/88, tem-se:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia 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.¹²⁵

De acordo com a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1998, sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento e com a Convenção 168, promulgada pelo Decreto nº 2.682 em 22 de julho de 1998, sobre Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego, afirmam que deve ser garantida a igualdade de tratamento, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, invalidez ou idade. Empenham-se na promoção por igualdade de oportunidades, assim como a desenvolver plenamente o potencial humano de cada indivíduo. Além disso, objetivam a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Segundo relatório da OIT:

¹²³ BRANCO, Luciana Temer Castelo. O feminino e o direito à igualdade: ações afirmativas e a consolidação da igualdade material. *In*: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (coord.). **Manual dos direitos da mulher**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 81-96.

¹²⁴ PRATES, Delaine Oliveira Souto. O Direito Fundamental ao trabalho no Estado Democrático de Direito. *In*: SIMPÓSIO SOBRE CONSTITUCIONALISMO, DEMOCRACIA E ESTADO DE DIREITO, 1. São Paulo, dez. 2016. **Anais...** p. 1015-1029.

¹²⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 out. 2021.

Nas economias em desenvolvimento, as mulheres no mercado de trabalho passam 9 horas e 20 minutos no trabalho remunerado e não remunerado, ao passo que os homens gastam 8 horas e 7 minutos em tais trabalhos. A participação desequilibrada no trabalho não remunerado limita a capacidade das mulheres de aumentar as suas horas de trabalho remunerado, formal e assalariado. Como resultado, em todo o mundo, as mulheres, que representam menos de 40 por cento do emprego total, compõem 57 por cento daqueles que trabalham menos horas ou em regime de meio período.¹²⁶

Vislumbrando o relatório "Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016", examinou-se dados de até 178 países e concluíram que a desigualdade entre homens e mulheres persiste de modo amplo do mercado de trabalho global. Nas duas últimas décadas, progressos significativos realizados pelas mulheres na educação não reverberaram em melhorias nas suas posições de trabalho. Em um nível global, a disparidade de gênero com relação a empregos diminuiu apenas 0,6 pontos percentuais desde 1995¹²⁷.

Verifica-se, no Brasil, que essas disparidades continuam persistentes. Segundo levantamento, de 2021, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho – pessoas que estão empregadas ou procurando emprego – no país em 2019, enquanto os homens configuravam o percentual de 73,7%. A diferença de salários e rendimentos também foi apurada e verificou-se que as mulheres receberam, em média, 77,7% do montante recebido pelos homens. Essa desigualdade tende a ser maior quando as funções e os cargos proporcionam maiores ganhos. No quesito diretores e gerentes, as mulheres receberam apenas 61,9% do rendimento dos homens¹²⁸.

Segundo o estudo feito, a responsabilidade das mulheres em afazeres domésticos tende a ser duas vezes maiores que as dos homens, tornando um dos empecilhos consideráveis para melhor e maior participação delas no mercado de trabalho, o que tende a reduzir a ocupação das mulheres no mercado e a consequente remuneração baixa¹²⁹.

¹²⁶ OIT. OIT: desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. **Organização Internacional do Trabalho**. 7 mar. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

¹²⁷ Ibidem.

¹²⁸ RODRIGUES, Léo. Estudo revela o tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Agência Brasil**, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 28 out. 2021.

¹²⁹ Ibidem.

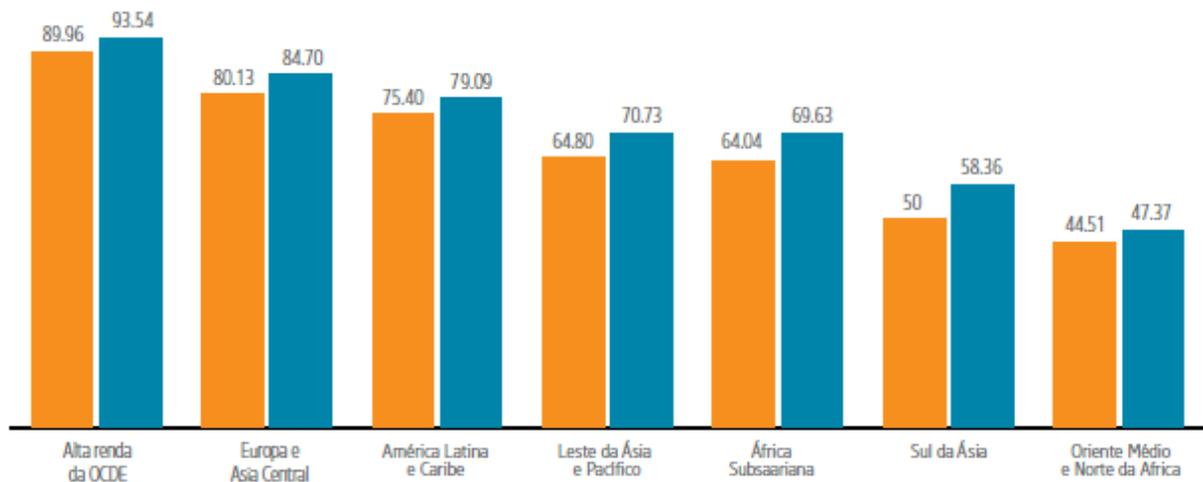
4 REALIDADE FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: BRASIL E CANADÁ

Tendo o apanhado do estudo feito, é possível averiguar como estão as mulheres em relação à igualdade de oportunidades e à igualdade na legislação pelo mundo. Sendo assim, é válida a análise de como se dá a relação de mulheres no mercado de trabalho no dia a dia.

4.1 Realidade feminina no mundo

O estudo *Women, Business and the Law*, mostrou que, em todo o mundo, houve melhorias com relação à igualdade de gênero no tratamento com as mulheres. Contudo ficou demonstrado que, nos locais onde a cultura é mais prevalente, as mudanças ocorrem em passos menores:

Figura 6 - Crescente implementação de leis igualitárias pelo mundo



Fonte: BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019**: Uma década de reformas. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.

Segundo o sítio *Connect Americas*, um estudo feito pela Corporação Financeira Internacional (IFC) – é uma organização internacional pertencente ao Grupo Banco Mundial e voltada ao desenvolvimento do setor privado – revelou que incorporar mais mulheres às empresas ajuda a proteger os seus direitos, além de ser um bom negócio. Com efeito, de acordo com o estudo de vários casos de empresas em diferentes áreas ao redor do mundo, foram listados benefícios obtidos com a contratação de mulheres: a) acesso ao melhor talento disponível; b) maior produtividade e inovação; c) fortalecimento das dinâmicas das equipes; d) Menor rotatividade do pessoal e relacionamentos de longo prazo; e e) melhor ambiente de trabalho¹³⁰.

Segundo a redação desse sítio, identifica-se como barreira ao trabalho:

¹³⁰ CONNECT AMERICAS. 5 razões para que as empresas contratem mulheres. **Connect Americas**. Disponível em: <https://connectamericas.com/pt/content/5-raz%C3%B5es-para-que-empresas-contratem-mulheres>. Acesso em: 3 nov. 2021.

Em alguns países da América Latina, as barreiras para que as mulheres trabalhem não são apenas culturais, mas também, em muitos casos, legais e administrativas. Elizaveta Perova, economista do Banco Mundial, indica que "a falta de políticas flexíveis e adequadas às famílias, além dos papéis tradicionais de gênero, que atribuem às mulheres as responsabilidades domésticas, também impedem o seu acesso a um trabalho remunerado". [...] Além disso, podemos adicionar dificuldades práticas, como a quase inexistência de serviços de creches baratas e de boa qualidade para os filhos de mães que trabalham.¹³¹

Ainda assim, afirmou-se que essas barreiras fazem com que muitas mulheres, quando conseguem trabalhar, decidem por não ingressar em profissões mais lucrativas como a ciência, a tecnologia, a engenharia e a matemática¹³².

Consoante o sítio *Connect Americas*:

A próxima revolução econômica poderia consistir no papel que as mulheres desempenham no mundo dos negócios e nos mercados, segundo alguns analistas, uma vez que a dinâmica empresarial é muito enriquecida com a incorporação de mulheres no seu quadro de funcionários.¹³³

Além disso, estudos mostram que as mulheres tendem a ter dificuldade em se promoverem no mercado. Segundo uma pesquisa feita em 2020, financiada pela Universidade da Pensilvânia e pela *Harvard Business School*, mulheres fornecem avaliações 33% menos favoráveis se comparadas aos homens¹³⁴, tanto em relação ao desempenho passado, quanto ao que almejam para o futuro. Segundo o sítio Extra, do Globo, esse resultado tem muito a ver com as mulheres serem menos confiantes e mais exigentes. As mulheres só se promovem de maneira adequada, quando ultrapassam a meta de forma expressiva.¹³⁵

No mesmo sítio, afirmado pela professora do Insper e pesquisadora em economia de gênero Regina Madalozzo, relatou-se que as mulheres, desde muito cedo, são educadas, de formas variadas, para serem mais humildes¹³⁶. Evidencia-se uma questão cultural que reverbera no futuro dessas mulheres, inclusive no âmbito do mercado de trabalho.

¹³¹ CONNECT AMERICAS. 5 razões para que as empresas contratem mulheres. **Connect Americas**. Disponível em: <https://connectamericas.com/pt/content/5-raz%C3%B5es-para-que-empresas-contratem-mulheres>. Acesso em: 3 nov. 2021.

¹³² Ibidem.

¹³³ Ibidem.

¹³⁴ Para que se chegasse a essa conclusão, foi pedido que ambos – mulheres e homens –, com desempenhos semelhantes, fizessem uma avaliação de seus próprios trabalhos. CARDOSO, Letycia. Pesquisa mostra que mulheres se promovem menos do que homens. **Extra**, 7 dez. 2020. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/pesquisa-mostra-que-mulheres-se-promovem-menos-do-que-homens-24781810.html>. Acesso em: 3 nov. 2021.

¹³⁵ CARDOSO, Letycia. Pesquisa mostra que mulheres se promovem menos do que homens. **Extra**, 7 dez. 2020. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/pesquisa-mostra-que-mulheres-se-promovem-menos-do-que-homens-24781810.html>. Acesso em: 3 nov. 2021.

¹³⁶ Ibidem.

4.2 Realidade feminina no Canadá

O Canadá, como foi visto, é o primeiro país do Continente Americano a render a melhor pontuação nos indicadores quantitativos do estudo produzido pelo Grupo Banco Mundial, com relação a igualdade de gênero no ordenamento jurídico, traduzindo melhores condições para as mulheres no mercado de trabalho.

Foi evidenciado que, apenas a modificação feita no ordenamento jurídico não se faz suficiente para que as mudanças, de fato, ocorram. Mas mostrou-se que este país tem se preocupado, desde muito tempo, com o incremento e o desenvolvimento econômico. Como membro fundador da OCDE, desde 1961 tem buscado estimular o progresso econômico e o comércio mundial.

Segundo a análise da OCDE:

O Canadá apresenta um ótimo desempenho em muitas medidas de bem-estar em comparação com a maioria dos demais países no Índice para uma Vida Melhor. O Canadá está acima da média nos quesitos moradia, bem-estar subjetivo, segurança pessoal, condições de saúde, conexões sociais, qualidade do meio ambiente, emprego e rendimento, equilíbrio vida-trabalho, educação e qualificações, engajamento cívico, renda e riqueza.¹³⁷

Com relação ao índice de emprego, dados apontam, que 73% das pessoas com idades entre 15 a 64 anos no Canadá possuem emprego remunerado, acima da média de empregos da OCDE, que é de 68%. Dentro dessa análise, aproximadamente 76% dos homens têm um emprego remunerado, comparado a 71% das mulheres¹³⁸.

Segundo estudo da OCDE:

Boa educação e qualificações são requisitos importantes para conseguir um emprego. No Canadá, 91% dos adultos com idades entre 25 e 64 anos concluíram o ensino médio, muito acima da média da OCDE, de 79%. Isso se aplica mais às mulheres do que aos homens, pois 90% dos homens concluíram o ensino médio, comparado a 93% das mulheres. Este resultado é inverso à realidade média da OCDE onde existe uma probabilidade um pouco maior de conclusão do ensino médio para os homens.¹³⁹

Segundo o sítio BFF Canadá e relatos de moradas do país:

Segundo o relatório, o Canadá foi reconhecido principalmente por seu forte histórico de igualdade de gênero. Quem mora aqui, como nós, pode afirmar que este estudo corresponde à realidade. Em alguns outros estudos o Canadá já chegou a ficar em terceiro lugar no ranking.

Mesmo que tenhamos que lutar por muitas coisas ainda, viver no Canadá como mulher nos dá a sensação de que somos valorizadas e respeitadas, independente da classe social, orientação sexual, idade ou raça. Poder andar

¹³⁷ OECD. Better life index. **Canada**. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/canada-pt/>. Acesso em: 2 nov. 2021.

¹³⁸ Ibidem.

¹³⁹ Ibidem.

livremente nas ruas com baixo nível de preocupação não tem preço. E para quem tem filhas, isso também é impagável.

Além disso, há muitas possibilidades no mercado de trabalho, que abraça a mulher de forma mais justa e com uma cultura menos machista.¹⁴⁰

Assim, não excluindo casos específicos que possam ocorrer de forma negativa, resta confirmado que, de um modo geral, o Canadá possui evidentes conquistas no meio trabalhista feminino.

4.3 Realidade feminina no Brasil

Observa-se que, apesar de o Brasil não ter conquistado a pontuação máxima do estudo *Women, Business and the Law*, ele não foi considerado a pior ou uma das piores economias existentes no mundo. De um estudo de 190 economias, o Brasil ficou na posição 60º entre eles, respeitando as pontuações e a ordem alfabética¹⁴¹. Sendo assim, faz-se uma pergunta persistente: por que a situação das mulheres, no mercado de trabalho do Brasil, ainda é alarmante?

Segundo a OCDE:

Com relação ao índice de emprego, aproximadamente 61% das pessoas com idades entre 15 a 64 anos no Brasil têm emprego remunerado [...]. Aproximadamente 71% dos homens têm um emprego remunerado, comparado a 51% das mulheres.¹⁴²

Apesar da porcentagem mais baixa para as mulheres na obtenção de empregos, fica confirmado, por meio de dados oferecidos pela OCDE, que as mulheres possuem os melhores indicadores de qualificação e estudos:

Boa educação e qualificações são requisitos importantes para conseguir um emprego. No Brasil, 49% dos adultos com idades entre 25 e 64 anos completaram o ensino médio, menor do que a média da OCDE, de 79%. Isso se aplica mais às mulheres do que aos homens, pois 46% dos homens concluíram o ensino médio, comparado a 52% das mulheres.¹⁴³

Segundo uma pesquisa – "Mulheres e Trabalho: dilemas das brasileiras dentro e fora das empresas" – de novembro de 2020, realizada por Marie Claire e por *Salesforce*¹⁴⁴, cerca de 3 mil mulheres, de 17 a 65 anos de idade, participaram da pesquisa fornecendo respostas às

¹⁴⁰ PASA, Adriane. Canadá: um dos melhores países para as mulheres. **BFF Canadá**, 5 jul. 2020. Disponível em: <https://bffcanada.com/blogs/estudenocanada/canada-um-dos-melhores-paises-para-as-mulheres>. Acesso em: 3 nov. 2021.

¹⁴¹ WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2021**. Washington, DC: World Bank, 2021.

¹⁴² OECD. Better life index. **Brazil**. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/brazil-pt/>. Acesso em: 2 nov. 2021.

¹⁴³ Ibidem.

¹⁴⁴ É uma empresa americana de *software on demand*.

perguntas sugeridas. O intuito da busca e do estudo era encontrar os indícios de quais ações se fazem urgentes e necessárias para frear o retrocesso das mulheres no mercado de trabalho¹⁴⁵.

No estudo, foram levantadas quatro circunstâncias identificadas como grandes desafios à permanência ou ao ingresso da mulher no mercado. A primeira – apontada com 62% das respondentes – está a violência doméstica. Segundo elas, é um tema pouco discutido no meio corporativo, mas que encontra evidência causal dentro e fora desse meio. A segunda – com 52% - está a sobrecarga de papéis. Segundo essas mulheres, existe uma enorme dificuldade em conciliar a vida pessoal com a vida profissional. A terceira – com 49% - está a depressão e o estresse. Estes, muitas vezes como decorrência da própria sobrecarga de papéis, atrapalham o próximo passo na carreira. Segundo 60% das que responderam dessa forma, sentem muita pressão em alcançar a perfeição na carreira e na vida familiar. Ainda, 53% delas, gostariam de compartilhar a carga parental de forma mais igualitária com seus parceiros. Por fim, 48% acreditam ter obrigação de cumprir dupla ou tripla jornada de trabalho para dar conta dessa sobrecarga. A quarta – apontada com 42% - está a diferença salarial.

Na mesma pesquisa, 36% das mulheres que participaram responderam que já foram vítimas de assédio sexual no trabalho e outras 43% afirmaram já ter testemunhado. 67% já foram vítimas de assédio moral e outras 72% já viram outros colegas serem submetidos a esse tipo de abuso pelos superiores¹⁴⁶.

Ainda, 60% das respondentes se sentem mais à vontade para falar sobre esse assunto hoje do que há cinco anos. Contudo, a maioria delas disse não confiar nos canais de denúncia das empresas ou em áreas e em pessoas que poderiam ser consideradas aliadas. Como justificativa da insegurança, 35% acredita que o agressor sairá impune e que a situação será vista com naturalidade, outras 33% temem retaliação¹⁴⁷.

Pelos dados da pesquisa, ficou revelado que, dentre as respondentes, somente 5% das mulheres disseram trabalhar em empresas com políticas específicas de acolhimento e apenas 4% afirmaram trabalhar em locais que promovem ações educativas¹⁴⁸.

Por fim, revelou-se um ponto controverso da pesquisa, o qual afirma que apenas 80% das respondentes apoiam mulheres em seus locais de trabalho¹⁴⁹. Isso, em uma análise ampla,

¹⁴⁵ RIZZO, Lia. Mulheres e trabalho: pesquisa aponta violência e sobrecarga como maiores entraves das brasileiras. *Marie Claire*, 11 nov. 2020. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/Mulheres-do-Mundo/noticia/2020/11/mulheres-e-trabalho-pesquisa-aponta-violencia-e-sobrecarga-como-maiores-entraves-das-brasileiras.html>. Acesso em: 3 nov. 2021.

¹⁴⁶ Ibidem.

¹⁴⁷ Ibidem.

¹⁴⁸ Ibidem.

¹⁴⁹ Ibidem.

de senso comum e reflexiva a partir do que já foi exposto, pode ser devido à vários fatores, como: a) a competição entre elas – uma vez que para terem alcançado o lugar no emprego pode ter sido mais difícil e a competição pode ser, conseqüentemente, maior –, b) o sentimento de inveja – ou simples e arcaica competição feminina – ou c) o entendimento arraigado nas próprias mulheres pela cultura machista de que as mulheres podem ser menos capazes.

De acordo com um estudo feito pelo IBGE e pelo Censo Educacional:

Maioria da população no Brasil, mulheres vivem mais tempo e estudam mais, além de ocupar 44% das vagas de empregos registrados no país. No entanto, ainda que sejam 55% das universitárias e 53% do total de alunos de pós-graduação, elas ganham 20% menos que os homens em funções iguais e ocupam somente 13% dos cargos de alta liderança.¹⁵⁰

De acordo com texto do Correio Braziliense, com a crise pelo desemprego, as mulheres se tornam o alvo mais perseguido pelas empresas. Segundo a matéria, empresas preferem demitir as mulheres por terem salários menores. Assim, as rescisões de contratos são mais baratas. Além disso, muitas vezes, é por conta do preconceito, pois muitas se ausentam por causa da maternidade¹⁵¹.

Assim, caso ainda não tenha sido contemplado a totalidade dos motivos que acarretam esta preocupante taxa de ingresso, de permanência e de empoderamento econômico pelas mulheres, tem-se o que muitos autores chamam de teto de vidro ou teto de cristal. Deu-se esse nome, uma vez que é um termo que evidencia fatores que impedem as mulheres de ocuparem certos lugares na sociedade. É um fenômeno utilizado para fazer referência às barreiras invisíveis que impedem a participação das mulheres em igualdade de condições e de oportunidades, como por exemplo no mercado de trabalho. Tal teto muitas vezes é o responsável para que as mulheres permaneçam na base da pirâmide econômica, impedidas de ascender a um cargo diretivo ou a um espaço de poder^{152,153}.

Para esse fenômeno, não há leis ou códigos que instruem ou direcionem a sociedade a agir desta forma – por isso, são consideradas limitações invisíveis. Entretanto, funcionam e,

¹⁵⁰ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e Censo Educacional apud RIZZO, Lia. Mulheres e trabalho: pesquisa aponta violência e sobrecarga como maiores entraves das brasileiras. **Marie Claire**, 11 nov. 2020. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/Mulheres-do-Mundo/noticia/2020/11/mulheres-e-trabalho-pesquisa-aponta-violencia-e-sobrecarga-como-maiores-entraves-das-brasileiras.html>. Acesso em: 3 nov. 2021.

¹⁵¹ COSTA, Rodolfo. Desemprego atinge as mulheres: empresas preferem demitir trabalhadoras. **Correio Braziliense**, 1 nov. 2015. Disponível em:

https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/economia/2015/11/01/internas_economia,504671/desemprego-atinge-as-mulheres-empresas-preferem-demitir-trabalhadoras.shtml. Acesso em: 3 nov. 2021.

¹⁵² COELHO, Margarete de Castro. **O Teto de Cristal da Democracia Brasileira: Abuso de Poder nas Eleições e Violência Política Contra Mulheres**. Belo Horizonte: Fórum: Conhecimento Jurídico, 2020.

¹⁵³ TELES, Yanne. O teto de vidro e as mulheres nos espaços de poder. **Brasil de Fato**, 5 mar. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/05/artigo-o-teto-de-vidro-e-as-mulheres-nos-espacos-de-poder-por-yanne-teles>. Acesso em: 3 nov. 2021.

como pode-se compreender pelos dados já trazidos, são bastante eficazes pelo mundo, inclusive no Brasil. Dessa maneira, as afastam de um jogo justo e democrático¹⁵⁴.

Tendo em vista tudo que foi aludido, viu-se que o Brasil ainda está caminhando para uma efetiva igualdade de direitos e de oportunidades para as mulheres. Segundo o Banco Mundial, para que o Brasil obtivesse a pontuação total de todos os indicadores, era preciso melhorar a legislação quanto à remuneração, aos direitos de trabalho das mulheres mães, aos direitos para elas empreenderem no mercado de trabalho e aos direitos relacionados a pensão. Mas como visto também, a simples modificação não traria os resultados em termos qualitativos.

Como foi visto em diversas fontes, ainda existem barreiras – visíveis e invisíveis – que precisam ser quebradas.

¹⁵⁴ COELHO, Margarete de Castro. **O Teto de Cristal da Democracia Brasileira: Abuso de Poder nas Eleições e Violência Política Contra Mulheres**. Belo Horizonte: Fórum: Conhecimento Jurídico, 2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de monografia se propôs a abordar a temática do empoderamento feminino no mercado de trabalho. Nesse contexto, sob apuração de dados do estudo dirigido pelo Grupo Banco Mundial e de doutrinas a respeito dos direitos fundamentais, averiguou-se como se dá a situação da mulher nesse meio. O recorte estabelecido retrata a análise dos ordenamentos jurídicos do Canadá e do Brasil, sob os parâmetros determinados pelo Banco Mundial na série de estudos *Women, business and the law*.

Em um primeiro momento, analisou-se os dados de todos os resultados de cada estudo da série *Women, business and the law*, objetivando encontrar vínculos entre o progresso igualitário na legislação das economias e o possível crescente ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Desse estudo, pôde-se afirmar que, de fato, as leis podem ser ferramentas úteis para capacitar as mulheres no mercado. Entretanto, tirou-se a compreensão de que há a necessidade de promoção e melhoria em diversos outros fatores, como: infraestrutura básica, educação, políticas públicas e normas sociais.

Observou-se que, mesmo quando a legislação progredia para um ordenamento mais igualitário, era preciso, concomitantemente, que os fatores culturais estivessem em consonância com o disposto pelas normas. Em muitas economias, viu-se que existia uma grande dificuldade de inclusão econômica para as mulheres, pois a cultura e a visão de papéis das mulheres e dos homens eram contrárias.

Ainda nesse aspecto da série, ficou demonstrado que certas circunstâncias estão intimamente ligadas ao empoderamento econômico das mulheres. Tais como: liberdade de locomoção, remuneração, restrições referentes à vida conjugal, acesso à conta bancária, pensão e violências doméstica. São indicadores que afetam positivamente ou negativamente as mulheres no setor trabalhista, a depender de como são estabelecidos em cada sociedade.

Por fim, foi averiguado que o Canadá se mostrou como a melhor economia do Continente Americano até o momento. Este, pois, possibilita melhor e maior acesso igualitário para as mulheres no mercado de trabalho. Recebeu, na pesquisa de 2021, nota máxima em todos os indicadores analisados. O Brasil, no entanto, não obteve bons resultados, recebendo nos indicadores de remuneração, de tornando-se mãe, de empreendendo e de recebendo pensão, pontuações inferiores.

Em um segundo momento, procurou-se comparar os dois ordenamentos jurídicos do Canadá e do Brasil, além de estudar os direitos fundamentais de cada país. Do Canadá, verificou-se que, além de possuir ótimos indicativos de progresso à legislação igualitária, viu-

se que a maioria dos canadenses se encontram satisfeitos com a situação em que se encontra o país. Do Brasil, apesar de o país apresentar várias condições igualitárias boas, não soube garantir a efetividade dessas condições no estudo *Women, business and the law*, nem na realidade do cotidiano.

Percebeu-se, nesse contexto, que a legislação do Brasil – como muitos consideram – não é ruim. Por muitas vezes, inclusive, já foi elogiada. Contudo, na sociedade, não tem havido a desejável correspondência das condições e dos direitos já conquistados. Faço a observação de que não excluo o fato de sempre existir necessidade, a meu ver, de estar atualizando o ordenamento jurídico, conforme o progresso da sociedade.

Em uma última análise do trabalho, evidenciou-se a realidade do contexto da mulher no mundo, no Canadá e no Brasil. Assim, ficou claro que cada local carrega sua peculiaridade. Uns se sobressaem pelo ordenamento e pelas normas, quanto outros estão mais centralizados na cultura e nos costumes.

Em perspectiva de comparação entre Canadá e Brasil, vejo que o Canadá foi capaz de tornar efetiva as normas de valor constitucional e projetar uma eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais lá observados. Apesar disso, como foi evidenciado, não são todos os canadenses que se sentem satisfeitos, nem são todas as mulheres que participam da força de trabalho do país.

Concluo, portanto, que, por mais que um estudo possa atribuir indicadores e estes mostrarem ser positivos para um país, ainda não existe um lugar ou uma economia – caso um dia exista – que atinja a plena igualdade e o melhor ajuste de condições para todos os cidadãos. Tendo como exemplo o próprio Canadá, este atingiu a meta do índice no estudo feito pelo Banco Mundial. Ainda assim, a população não se diz 100% satisfeita. Ainda assim, não apresenta a completude de todas as leis almejadas.

Apesar disso, vejo que se faz necessária, em certos momentos, a comparação, uma vez que ajuda a reconhecer onde podemos melhorar. No caso do Brasil não é diferente. Com a Constituição Federal de 1988, vislumbrou-se grandes mudanças – e mudanças significativas – para uma democracia mais justa e igualitária. Contudo, apenas a mudança na lei não fornece concretude das garantias dos Direitos Sociais e dos Direitos Fundamentais no país.

Vislumbra-se a questão do teto de vidro como uma das justificativas para a tão demorada efetividade dos direitos no Brasil. A meu ver, esse fenômeno só vai ser superado quando a sociedade encontrar razão para modificar a visão de mundo e perceber que todos possuem direitos e, ao mesmo tempo, deveres, os quais implicam a não tomada de direitos do outro. Não é justo colaborar com a falta de oportunidades e com a mitigação dos direitos de alguns.

Assim, o presente trabalho possibilitou a compreensão de que existe relação direta entre progressão igualitária no ordenamento jurídico e ingresso, permanência e oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho. Contudo, também foi esclarecido que a pura e simples modificação nas leis não atribui significativos resultados, devendo haver, simultaneamente, políticas públicas e visão de mundo. As mulheres são metade da população mundial, imaginem o tanto que poderiam contribuir se estivessem em atividade.

Dessarte, instiga-se o encaminhamento para novas pesquisas científicas, pois este estudo não deve ter fim, até que sejam trazidos resultados.

Além disso, durante o presente trabalho, por questionar um viés não abordado – uma vez não que não era o objeto de estudo pretendido –, não obtive resposta quanto à visão que as próprias mulheres brasileiras possuem em relação ao sistema cultural machista ainda muito presente na sociedade.

São todas elas que almejam bons espaços de poder, cargos, oportunidades e direitos em pé de igualdade com os homens – atualmente mais avantajados? Ou existe alguma porcentagem significativa entre elas que prefere a relação mulher e homem em diferentes cenários e com papéis específicos?

Sendo assim, o tema é de alta relevância social, uma vez que pondera e analisa circunstâncias da sociedade. De modo especial, as razões para a fraca participação da mulher no mercado de trabalho – ao passo que evidencia ser este um direito fundamental ao ser humano, um direito inerente à dignidade da pessoa humana.

Que os pontos trazidos, portanto, instiguem e possibilitem uma nova procura por conhecimentos e que estes possam corroborar para uma justa, igualitária e democrática vida em sociedade.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Fernanda Magalhães de. **O alcance da liberdade de expressão: uma perspectiva canadense**. 2016. Iniciação Científica (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: https://www.puc-rio.br/ensinopesq/ccpg/pibic/relatorio_resumo2016/resumos_pdf/ccs/DIR/Fernanda%20Magalh%C3%A3es%20de%20Ara%C3%BAjo.pdf. Acesso em: 3 nov. 2021.
- BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2018: Principais resultados**. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2018.
- BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direitos 2019: Uma década de reformas**. Relatório de referência do Grupo Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.
- BRANCO, Luciana Temer Castelo. O feminino e o direito à igualdade: ações afirmativas e a consolidação da igualdade material. *In*: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (coord.). **Manual dos direitos da mulher**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 81-96.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 out. 2021.
- BRASIL. Ministério da Economia. **Grupo Banco Mundial**, 26 jan. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/assuntos-economicos-internacionais/cooperacao-internacional/grupo-banco-mundial>. Acesso em: 29 out. 2021.
- BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Abordagem Histórica e Jurídica dos Juizados de Pequenas Causas aos atuais Juizados Especiais Cíveis e Criminais Brasileiros**. 2008. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos-discursos-e-entrevistas/artigos/2008/abordagem-historica-e-juridica-dos-juizados-de-pequenas-causas-aos-atuais-juizados-especiais-civeis-e-criminais-brasileiros-parte-ii-juiza-oriana-piske-de-azevedo-magalhaes-pinto>. Acesso em: 25 out. 2021.
- CANADA. [Canadian Act (1985)]. **Canadian Human Rights Act**. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/H-6/>. Acesso em: 29 out. 2021.
- CANADA. [Canadian Act (2018)]. **Pay Equity Act**. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/page-1.html>. Acesso em: 3 nov. 2021.
- CANADA. [Canadian Charter (1982)]. **Canadian Charter of Rights and Freedoms**. Disponível em: <https://www.justice.gc.ca/eng/cs-j/sjc/rfc-dlc/ccrf-ccdl/pdf/charter-poster.pdf>. Acesso em: 29 out. 2021.
- CANADA. [Canadian Code (1985)]. **Canada Labour Code**. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-32.html#h-342552>. Acesso em: 29 out. 2021.
- CANADA. Government of Canada. **History of Canada**, 8 jun. 2020. Disponível em: <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/history-canada.html>. Acesso em: 2 nov. 2021.
- CARDOSO, Letycia. Pesquisa mostra que mulheres se promovem menos do que homens. **Extra**, 7 dez. 2020. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/pesquisa->

mostra-que-mulheres-se-promovem-menos-do-que-homens-24781810.html. Acesso em: 3 nov. 2021.

COÊLHO, Bruna Fernandes. O princípio da força normativa da constituição e a máxima efetividade das normas. **Conteúdo Jurídico**, 5 maio 2011. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/24267/o-principio-da-forca-normativa-da-constituicao-e-a-maxima-efetividade-das-normas>. Acesso em: 3 nov. 2021.

COÊLHO, Margarete de Castro. **O Teto de Cristal da Democracia Brasileira: Abuso de Poder nas Eleições e Violência Política Contra Mulheres**. Belo Horizonte: Fórum: Conhecimento Jurídico, 2020.

CONNECT AMERICAS. 5 razões para que as empresas contratem mulheres. **Connect Americas**. Disponível em: <https://connectamericas.com/pt/content/5-raz%C3%B5es-para-que-empresas-contratem-mulheres>. Acesso em: 3 nov. 2021.

COSTA, Rodolfo. Desemprego atinge as mulheres: empresas preferem demitir trabalhadoras. **Correio Braziliense**, 1 nov. 2015. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2015/11/01/internas_economia,504671/desemprego-atinge-as-mulheres-empresas-preferem-demitir-trabalhadoras.shtml. Acesso em: 3 nov. 2021.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. A cultura dos direitos fundamentais. In: SAMPAIO, José Adércio Leite (Org.). **Jurisdição constitucional e direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 139-250.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. A carta canadense de direitos e liberdades. **Revista de ciências jurídicas Pensar**, Fortaleza, v. 12, n. 2, p. 7-16, abr. 2007. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/833/1669>. Acesso em: 3 nov. 2021.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na constituição federal**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

OECD. Better life index. **Brazil**. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/brazil-pt/>. Acesso em: 2 nov. 2021.

OECD. Better life index. **Canada**. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/canada-pt/>. Acesso em: 2 nov. 2021.

OIT. OIT: desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. **Organização Internacional do Trabalho**, 7 mar. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

OLIVEIRA, Marcelo Henrique Matos. Considerações sobre os direitos transindividuais. **UNIGRAN**, Dourados, v. 13, n. 26, p. 13-36, jul./dez. 2011. Disponível em: https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_anteriores/26/artigos/artigo01.pdf. Acesso em: 3 nov. 2021.

ONU MULHERES. **Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher** = Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 18 dez. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 3 nov. 2021.

- PASA, Adriane. Canadá: um dos melhores países para as mulheres. **BFF Canadá**, 5 jul. 2020. Disponível em: <https://bffcanada.com/blogs/estudenocanada/canada-um-dos-melhores-paises-para-as-mulheres>. Acesso em: 3 nov. 2021.
- PRATES, Delaine Oliveira Souto. O Direito Fundamental ao trabalho no Estado Democrático de Direito. *In*: SIMPÓSIO SOBRE CONSTITUCIONALISMO, DEMOCRACIA E ESTADO DE DIREITO, 1. São Paulo, dez. 2016. **Anais...** p. 1015-1029.
- RIZZO, Lia. Mulheres e trabalho: pesquisa aponta violência e sobrecarga como maiores entraves das brasileiras. **Marie Claire**, 11 nov. 2020. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/Mulheres-do-Mundo/noticia/2020/11/mulheres-e-trabalho-pesquisa-aponta-violencia-e-sobrecarga-como-maiores-entraves-das-brasileiras.html>. Acesso em: 3 nov. 2021.
- RODRIGUES, Léo. Estudo revela o tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Agencia Brasil**, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 28 out. 2021.
- SANTOS, Sandro Schmitz do. Direito canadense: algumas particularidades. **Interfaces Brasil/Canadá**, Rio Grande, v. 7, n. 1, p. 233-250, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/interfaces/article/view/6946>. Acesso em: 3 nov. 2021.
- SILVA, Christine Oliveira Peter da; GUINDANI, Talita Ferreira. Direitos fundamentais das mulheres na Constituição de 1988. *In*: SILVA, Christine Oliveira Peter da; BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz (coord.). **Constitucionalismo feminista**. 2. ed. Rio de Janeiro: Feminismo Literário, 2021. v. 1. p. 5705-6206.
- SOUZA, Talita. Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães. **Eu Estudante, Correio Braziliense**, 9 maio 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html>. Acesso em: 29 out. 2021.
- TELES, Yanne. O teto de vidro e as mulheres nos espaços de poder. **Brasil de Fato**, 5 mar. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/05/artigo-o-teto-de-vidro-e-as-mulheres-nos-espacos-de-poder-por-yanne-teles>. Acesso em: 3 nov. 2021.
- VERAS, Gabriella Galdino; CUNHA, Maria Luísa Nunes da. A lei Maria da Penha sob uma perspectiva do direito feminista. **Revista Padê**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 1-16, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/pade/article/view/1083/990>. Acesso em: 28 out. 2021.
- VIEIRA, Oscar Vilhena; SCABIN, Flavia; FEFERBAUM, Marina. **Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros, 2017.
- WENTZEL, Marina. Maior participação feminina traria R\$382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT. **BBC News Brasil**, 14 jun. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>. Acesso em: 28 out. 2021.
- WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. **Canadá**. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Canad%C3%A1#cite_note-CIA_Factbook-10. Acesso em: 2 nov. 2021.

WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2010:** Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies. Washington, DC: World Bank, 2010.

WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2012:** Removing barriers to economic inclusion. Washington, DC: World Bank, 2012.

WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2014:** Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. Washington, DC: World Bank, 2014.

WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2016:** Getting to Equal. Washington, DC: World Bank, 2016.

WORLD BANK. **Women, Business and The Law 2021.** Washington, DC: World Bank, 2021.