**-UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UniRV) - CAMPUS CAIAPÔNIA
FACULDADE DE DIREITO**

ÁVILA NOGUEIRA SILVA DE OLIVEIRA

DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS

CAIAPÔNIA, GO

2019

ÁVILA NOGUEIRA SILVA DE OLIVEIRA

DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS

Projeto de pesquisa apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde – Campus Caiapônia como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Geraldo C. Azambuja Neto

CAIAPÔNIA, GO

2019

SUMÁRIO

1 TEMA E DELIMITAÇÃO	03
2 PROBLEMA	03
3. HIPÓTESES.....	03
4 JUSTIFICATIVA.....	04
5 REVISÃO DE LITERATURA	04
5.1 DISPOSIÇÕES LEGAIS PROTETIVAS A IGUALDADE	04
5.1.1 Direitos constitucionais de igualdade	04
5.2 O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS DESIGUALDADES ENCONTRADAS NO ÂMBITO TRABALHISTA.....	05
5.2.1 O ingresso da mulher no mercado de trabalho.....	05
5.2.2 Desigualdade salarial entre gêneros presente no mercado de trabalho.....	06
6 OBJETIVOS	08
6.1 OBJETIVO GERAL.....	08
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	08
7 METODOLOGIA PROPOSTA	09
8 CRONOGRAMA	10
9 ORÇAMENTO.....	11
REFERÊNCIAS.....	12

1 TEMA E DELIMITAÇÃO

A desigualdade salarial entre gêneros tem relevante repercussão nos dias atuais. Contudo, apesar de haver um avanço no tocante às conquistas das mulheres no mercado de trabalho, bem como normas existentes nesse sentido, ainda há ajustes a serem feitos no sentido de diminuir as disparidades.

2 PROBLEMA

Para que se compreenda a temática, há dois caminhos a percorrer. Em primeiro lugar, a evolução social do povo no sentido de compressão e combate à desigualdade salarial, assim como na compreensão das normativas existentes. Diante de tais reflexões, por que desigualdade salarial ainda é significativa?

3 HIPÓTESES

- A diferença de tratamento sobre gêneros ligados à remuneração “salário”, reduz a efetividade do proposto na Carta Magna, no tocante à igualdade entre homens e mulheres, e do mesmo modo, nos termos do texto constitucional (artigo 5º, I da CF)
- O modelo de direito e garantias fundamentais impostos pela Constituição Federal de 1988, revela que a cada homem e mulher é comutado em igualdade valores fundamentais, retirada de parâmetros de desigualdade com base na educação e também nas leis propostas.
- A correção de distorções e a busca pela efetividade de alinhamento à igualdade de valorização de ganhos entre homem e mulher é fator primordial e passível de acordo, oriundo do avanço social do povo e das políticas públicas colocadas em prática de forma séria.

4 JUSTIFICATIVA

Os direitos conquistados pelas mulheres e a demonstração de que são tão aptas quanto os homens para atuar no mercado de trabalho são fatos que comprovam a competição por isonomia entre os gêneros.

É importante salientar que, se existe a igualdade de competência, é fundamental que haja a igualdade salarial. Ao longo de décadas as mulheres lutaram e ainda lutam para atuar no mercado de trabalho. Fato que alcançaram espaço, porém, não conseguiram o devido respeito, pois ainda existe uma grande discrepância entre o homem e a mulher.

Considerando que se existe igualdade, é necessário que se estenda à igualdade salarial. Para que isso ocorra, o preconceito precisa ser extinto da sociedade, e deve ser aplicado o princípio da isonomia nesses casos. Esse pensamento decorre da observação de que homens e mulheres, em uma mesma situação laboral, devem ser tratados na mesma simetria, ou seja, sem desigualdade salarial.

5 REVISÃO DE LITERATURA

5.1 DISPOSIÇÕES LEGAIS PROTETIVAS À IGUALDADE

5.1.1 Direitos constitucionais de igualdade

O direito à igualdade se encontra previsto na Constituição Federal de 1988 (CF/88). A redação de seu artigo 5º resguarda que todos são iguais perante a lei sem qualquer distinção. Em seu inciso I, destaca que homens e mulheres são iguais em direitos e deveres. Já o Artigo 7º inciso XXX da CF/88 proíbe a “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988, p. 11).

Diante de tal premissa, destaca-se que a igualdade entre gêneros é de extrema importância, visto que, além de ser um direito constitucional, também está elencada como direitos e garantias fundamentais.

Os direitos de igualdade entre gêneros no mercado de trabalho não só estão previstos na CF/88 como também na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu art. 373-A e seus incisos da Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999, na qual foram inseridas regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Em seu teor, a Lei visa garantir a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, proibindo determinadas atividades que possibilitem a discriminação na contratação de mão-de-obra feminina, conforme exposto no artigo a seguir:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - Considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - Proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (CLT, 1943, p.34).

Como observado, o artigo veda comportamentos, sejam esses ofensivos, preconceituosos, que diminuem e dificultam as chances de ingresso da classe feminina no mercado de trabalho. Por isso, no âmbito trabalhista, é considerado como a materialização de uma grande conquista para as mulheres.

5.2 O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS DESIGUALDADES ENCONTRADAS NO ÂMBITO TRABALHISTA.

5.2.1 O ingresso da mulher no mercado de trabalho

De acordo com Fragoso (2015, p. 2) a necessidade de que a mulher trabalhasse veio com a Primeira Guerra Mundial (1914 a 1918) e Segunda Guerra Mundial (1939-1945), uma vez que com a convocação dos homens para servir o país, não existia outra escolha a não ser

delegar o serviço de provedor da casa às mulheres, que até então somente exerciam o papel de donas de casa. Mesmo com o fim das guerras, as mulheres permaneceram no mercado de trabalho, pois infelizmente as perdas foram grandes. Mesmo com as desigualdades salariais, as mulheres entraram no mercado e aí continuam na atualidade.

Garantir seu espaço no mercado de trabalho foi uma grande conquista para a classe feminina. Porém as mulheres não recebiam o devido valor, além de não serem consideradas como iguais no âmbito trabalhista, para tanto se fez necessário que as barreiras do preconceito fossem quebradas e que as mulheres passassem a ser tratadas como iguais.

Com o advento da lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999, em seu art. 373-A, as mulheres foram impondo o fim da discriminação no ato da contratação, exigindo igualdade para os gêneros, exigindo seu espaço no mercado de trabalho.

Porém, as mulheres ainda não conseguiram ocupar seu lugar de direito no mercado de trabalho. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho “Dos 46,1 milhões de empregos formais registrados na Rais em 2016, os homens somavam 25,8 milhões de vínculos empregatícios (56% do estoque de empregos no ano), e as mulheres, 20,3 milhões (44%)” (MTE, 2018, p.2).

De acordo com estudo da Organização Internacional do Trabalho – OIT (ONU, 2018, p. 1) “As mulheres são menos propensas a participar do mercado de trabalho do que os homens e têm mais chances de estarem desempregadas na maior parte dos países do mundo”. Os dados são preocupantes, pois são aspectos que necessitam de melhorias, sendo de extrema importância que as mulheres alcancem seu devido espaço no mercado de trabalho.

5.2.2 Desigualdade salarial entre gêneros presente no mercado de trabalho

Mesmo diante das grandes conquistas no âmbito trabalhista as mulheres não tiveram e ainda não possuem o devido reconhecimento, visto que sofrem preconceito no mercado de trabalho, principalmente em relação ao quesito salário, pois, de acordo com a Agência de notícias do IBGE “Mesmo com uma leve queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as mulheres ainda ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país” (BRASIL, 2019, p.1)

Segundo estudo da OIT “na média global, as mulheres ganham apenas 77 centavos para cada dólar recebido pelos homens. Ao longo do tempo, a desigualdade de renda resulta

em mais mulheres se aposentando na pobreza” (ONU, 2017, p.1), um número bastante preocupante, visto que se faz necessária a igualdade entre homem e mulher, pois se ambos possuem a mesma função e se encontram na mesma situação, deve ser atribuído salários de igual valor. Nesse sentido, afirma ainda a diretora-executiva da ONU Mulheres, Phumzile Mlambo-Ngcuka “A diferença salarial entre homens e mulheres reflete a posição injustificadamente diminuída de muitas mulheres na sociedade e ajuda a mantê-las nessa situação” (ONU, 2017, p.2). Diante de tal afirmação, verifica-se que tal disparidade salarial, deriva do preconceito social imposto à classe feminina.

É claro e evidente que essa infeliz realidade deve ser mudada e os valores constitucionais de igualdade aplicados. As mulheres precisam ser tratadas como iguais no mercado de trabalho, além de ocupar o seu lugar de direito.

A classe trabalhadora feminina é vítima da sociedade, que lhe impõe valores sexistas que ferem a devida igualdade, implicando em disparidade salarial. Esse aspecto é elucidado por Lima ao afirmar que:

No tempo presente, à mulher continuamente ainda é imposta uma série de diferenciações nos mais diversos âmbitos sociais, todas moldadas sob a ótica de uma cultura sexista e a demarcar um quadro estigmatizante que requer uma ativa ação política do universo feminino, a fim de enfrentar as mais variadas formas de assédio nas diversas esferas (familiar, social e laboral). Isso inclui a diferenciação salarial entre homens e mulheres e a destinação, para elas, das maiores fatias de trabalho informal, mal remunerado e não qualificado. (LIMA, 2018, p. 10)

O trabalho da mulher não é reconhecido, pois é dotado de preconceito. Mesmo as mulheres sendo tão qualificadas quanto os homens, ainda existe a disparidade salarial entre os gêneros, como aponta estatísticas da RAIS do Ministério do Trabalho:

As mulheres são maioria entre os trabalhadores com ensino superior completo no país. Elas representavam 59% dos 9,8 milhões profissionais com vínculo empregatício ativo em 2016. Apesar de ter maior escolaridade, as mulheres ainda continuavam ganhando menos. A remuneração média das mulheres com ensino superior completo, em 2016, era de R\$ 4.803,77, enquanto a dos homens era de R\$ 7.537,27. (BRASIL, 2018, p.2)

Assim, de acordo com o estudo, a desigualdade está presente no mercado de trabalho, devido valores sociais deturpados de machismo presentes na sociedade, e que ferem os princípios constitucionais de igualdade presentes no ordenamento jurídico. Os dados são preocupantes, pois a desigualdade entre gêneros ainda é uma realidade existente que necessita de mudanças.

Por fim, o cenário atual revela um grande preconceito quanto ao trabalho exercido pela mulher nas mesmas condições de produção que um homem. De acordo com os dados oficiais do governo, conforme evidenciado anteriormente, a remuneração apresenta uma gigantesca diferença de ganhos, sem parâmetros legais.

Assim, em pleno ano de 2019, a política de desigualdade de ganhos entre o homem e a mulher ainda é preocupante. Partindo dessa realidade, encontram-se vários projetos em trâmite no Congresso Nacional, visando combater ou tentar diminuir a desigualdade, tendo como exemplo o projeto de lei do Senado nº 88, de 2015, que discorre a seguinte matéria “Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a multa pela infração ao disposto no inciso III do art. 373-A”. (BRASIL, 2015, p.01). Essa legislação foi aprovada pelo plenário e segue para a Câmara dos Deputados.

Levando-se em conta os números da desigualdade, destaca-se que a atuação dos representantes é mínima, principalmente ao se considerar o tamanho das disparidades presentes. Diante disso, é necessário um trabalho efetivo no campo da educação, com o fim de diminuir o preconceito ainda existente e que, de certa forma, é termômetro que comprova a desigualdade. Do mesmo modo, os políticos precisam definir novas políticas de valorização do trabalho feminino, para que seja possível apresentar as respostas esperadas e soluções para o fim das desigualdades ora refletidas no presente trabalho.

6 OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a evolução social das conquistas das mulheres no mercado de trabalho e a desigualdade salarial que fere as normas que regem a igualdade.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Abordar o contexto histórico das conquistas das mulheres no mercado de trabalho, com o intuito de elucidar sua inserção da mulher no sistema laboral.

- Conceituar o Direito de Igualdade, disposto na CF/88, que garante a igualdade salarial entre homem e mulher.
- Versar sobre o direito a igualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, a fim de esclarecer a disparidade salarial existente nos dias atuais.

7 METODOLOGIA PROPOSTA

A metodologia utilizada na pesquisa será de caráter qualitativo, com o intuito de elucidar acerca das desigualdades entre homem e mulher existentes no mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito ao salário.

A pesquisa qualitativa tende a salientar os aspectos dinâmicos, holísticos e individuais da experiência humana, para apreender a totalidade no contexto daqueles que estão vivenciando o fenômeno (POLIT, BECKER E HUNGLER, 2004, p. 201).

Em primeiro momento faz-se necessário buscar fontes normativas acerca de igualdade para facilitar sua conceituação, assim como ser aprofundada a questão da ilicitude em relação à desigualdade salarial existente no mercado de trabalho.

Após dissertar acerca da ilicitude da desigualdade salarial entre homem e mulher será necessário encontrar estatísticas, com dados oficiais como IBGE, MTE, OIT e ONU que comprovem a realidade da desigualdade salarial no mercado de trabalho, e sua importância enquanto prova de retrocesso social.

8 CRONOGRAMA

O cronograma abaixo norteará as etapas do estudo, contudo, ressalta-se que como todo cronograma, este é uma organização flexível podendo ser alterado caso haja necessidade.

Ações/etapas	Trimestre (mês/ano)			
	1°	2°	3°	4°
Definição do tema e coleta de fontes bibliográficas			08-09/2019	
Elaboração do projeto			09/2019	10/2019
Entrega do projeto final ao orientador e defesa				10-11/2019
Reformulação do projeto e entrega à coordenação				11/2019
Levantamento bibliográfico em função do tema/problema	02/2020			
Discussão teórica em função da determinação dos objetivos	02-03/2020			
Análise e discussão dos dados	04/2020	05/2020		
Elaboração das considerações finais		05/2020		
Revisão ortográfica e formatação do TCC		06/2020		
Entrega das vias para a correção da banca		06/2020		
Arguição e defesa da pesquisa		06/2020		
Correções finais e entrega à coordenação		06/2020		

9 ORÇAMENTO

Descrição do material	Un.	Qtde.	Valor (R\$)	
			Unitário	Total
Resma de papel A4(75g/m ²)	un	2	15,00	30,00
Impressão	un	210	0,25	52,50
Encadernação em espiral	un	7	3,50	24,50
Correção e formatação	un	60	5,00	300,00
Caneta esferográfica	un	2	1,00	2,00
Total				409,00
Fonte financiadora: recursos próprios.				

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Ed Senado, 1988.

_____. *Decreto-Lei 9.799/99*, de 26 de maio de 1999. Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 373-A. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/L9799.htm. Acesso em: 01 out. 2019.

_____. Agência IBGE notícias. *Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens*. 08 março 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 04 out. 2018.

_____. Ministério da Economia. *Em dez anos, cai diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho*. 19 fev. 2018. Não paginado. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/5497-em-dez-anos-cai-diferenca-entre-homens-e-mulheres-no-mercado-de-trabalho-2>. Acesso em: 24 out. 2019

_____. Senado Federal. *Projeto de lei do Senado nº 88, de 2015*. 05 de março 2015. Não paginado. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/119903>. Acesso em 24 de out. 2019.

FRAGOSO, Carolina. *A evolução da mulher no mercado de trabalho*. 2 set. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 1 out. 2019.

JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

LIMA, C. R. N. *Gênero, trabalho e cidadania: Função igual, tratamento salarial desigual*. Revista Estudos Feministas. Florianópolis, nº 3, p. 10. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2018000300210&lang=pt. Acesso em: 21 out. 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. *ONU lança rede global para acabar com disparidade salarial entre homens e mulheres*. 15 março 2017. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/onu-lanca-rede-global-para-acabar-com-disparidade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 04 out. 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. *OIT: Participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens*. 7 março 2018. P.01. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homen>. Acesso em: 01 out. 2019.

POLIT, D. F.; BECK, C. T.; HUNGLER, B. P. *Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização*. Trad. de Ana Thorell. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.