

DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS

Ávila Nogueira Silva de Oliveira¹

João Paulo de Sousa Morais²

RESUMO

A desigualdade de gênero é uma realidade ainda nos dias atuais, assim, este estudo objetivou analisar a evolução social das conquistas das mulheres no mercado de trabalho e a desigualdade salarial que fere as normas que regem a igualdade. Abordaram os Direitos Constitucionais e garantias de igualdade entre os gêneros, a evolução da mulher na sociedade, seu ingresso e ascensão no mercado de trabalho, e as desigualdades no âmbito trabalhista e punibilidade cabível. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo, com base nas normativas da igualdade constitucional evidenciou a ilicitude em relação à desigualdade salarial existente no mercado, o que comprova a realidade da desigualdade salarial no mercado de trabalho. Foi possível concluir que a desigualdade entre os gêneros é uma questão real, a discriminação da mulher enquanto gênero social ainda é um fato, entretanto, muitas conquistas já foram conseguidas neste aspecto e há esperanças de que mais ainda se conquiste. Entre os aspectos em que a igualdade de gêneros ocorre é perante a Lei, embora que na prática encontrem brechas para ferir o princípio da igualdade. A discriminação e a desigualdade salarial justificam-se por muitos empregadores devido aos altos encargos brasileiros, a contratação de empregadas e obrigatoriedades e direitos com relação a estas. Há resistência por parte das empresas quanto à equidade de gênero, questão social e cultural que requer maior rigidez das normas e fiscalizações mais enfáticas.

Palavras-Chave: Desigualdade Salarial. Mulheres no mercado de trabalho. Discriminação.

¹Graduanda em Direito pela Universidade de Rio Verde – UniRV, Campus Caiapônia – Goiás, 2020.

²Professor Orientador da UniRV, Especialista em Direito Desportivo pela Universidade Cândido Mendes, Mendes, Rio de Janeiro – Rio de Janeiro, em 2018.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, as mulheres ainda sofrem discriminação no ambiente de trabalho, desde o início, no momento da admissão e vai até o término do contrato de trabalho. Mesmo convivendo em uma sociedade “moderna”, na qual esta conseguiu obter seus direitos ao longo dos anos, ainda é possível presenciar fatos de discriminação em relação à mulher.

A desigualdade salarial entre gêneros é de interesse de todos, gera inúmeras repercussões 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.

A mulher destaca socialmente nos dias atuais por suas conquistas a base de lutas intensas, hoje ela tem garantido seu lugar no mercado de trabalho e continua na busca por seus direitos de igualdade e respeito. Na atualidade, as mulheres são empresárias, gestoras, e ocupam cargos importantes em empresas, desempenhando funções que antes eram delegadas somente a homens, incluindo destacam por crescente admissão em multinacionais e empresas líderes de mercado, ainda assim, a mulher continua suas batalhas na busca de capacitação e especialização, ainda que ciente de que sofrerá discriminação por gênero no momento de ser promovida ou remunerada.

Abordar a igualdade no trabalho entre homens e mulheres é um assunto que abrange a sociedade no âmbito social e jurídico. A discriminação ainda é vivenciada por muitas mulheres principalmente com relação ao salário. Este artigo busca acompanhar a evolução do trabalho da mulher, com a Instituição das normas especiais, na Consolidação das Leis do Trabalho e a equiparação determinada na Constituição da República.

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, a problemática deste artigo é “Por que desigualdade salarial ainda é tão significativa?”

Acredita que diferença de tratamento sobre gêneros quanto 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 1988).

Assim, compreende que o modelo de direito e garantias fundamentais impostos pela Constituição da República 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, no entanto, nas práticas comuns do cotidiano, evidencia ainda a existência de discriminação e desigualdades injustas contra a mulher.

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.

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.

Frente ao exposto, o presente artigo teve por objetivo analisar a evolução social das conquistas das mulheres no mercado de trabalho e a desigualdade salarial que fere as normas que regem a igualdade. Para o alcance deste, elaboraram os seguintes objetivos específicos: abordar o contexto histórico das conquistas das mulheres no mercado de trabalho; conceituar o Direito de Igualdade, disposto na CRFB/1988, 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 e como esta pode ser coibida

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DE IGUALDADE

O direito à igualdade se encontra previsto na Constituição Federal de 1988 (CF/1988). 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/1988 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 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/1988 como também na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 373-A e seus incisos, inseridos pela Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999 (Emenda da CLT de 1999), na qual as mulheres no mercado de trabalho foram:

Artigo 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: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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;(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - Proceder ao empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Em seu teor, a CLT 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 apresentado anteriormente, vedando 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.

2.2 O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E DESIGUALDADES TRABALHISTAS

Desde os primórdios, a sociedade é machista, entretanto, ao longo dos anos as mulheres sejam por necessidade ou por desejo próprio deixaram de serem apenas donas de casa e mães e saíram em busca de oportunidade, onde passaram a ser responsáveis pelo seu próprio sustento e ainda encontram a possibilidade de alcançar suas realizações pessoais. Responsável por seu próprio salário, com múltiplas possibilidades de carreira e até mesmo se tornando donas de seu próprio negócio, em alguns casos, não por opção, as mulheres quando mães solteiras ou viúvas sem respaldo de um marido ou da família acabaram por necessidade sendo obrigadas a trabalhar, sendo inicialmente obrigadas a aceitarem o que lhes fosse oferecido (REZENDE, 2010).

Ainda de acordo com este autor, a discriminação ao trabalho da mulher é que algo acontece de forma comum, mesmo com as atuais conquistas das mulheres em âmbitos jurídicos e sociais, e da comprovação prática de suas capacidades, em muitos casos desempenhando papéis profissionais igualmente, e até mesmo mais eficientes que os homens, ainda sofrem vários tipos de discriminações no ambiente de trabalho, recebendo salários incompatíveis ou inferiores, bem como são submetidas a função inferiorizada, assédio sexual e moral, jornada de trabalho extensa e cansativa, cobranças excessivas, dentre outros.

O preconceito, de acordo com Dallari (2014), defende que o termo “preconceito” remete ao prejulgamento, ou seja, tendo uma ideia firmada acerca de algo que não se conhece,

concluindo de modo leviano, sem qualquer análise imparcial e cuidadosa, assim, consiste em um prejulgamento negativo quanto a uma pessoa ou coisa. Quanto a discriminação, Vargas (2013), define como o tratamento preconceituoso dado a certas categorias sociais, raciais, etc., sendo uma atitude decorrente do preconceito, causando exclusão e estigma a segmentos, grupos ou atividades.

Na Lei N.º 9.799, de 26 de maio de 1999, insere regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, já na Lei 9.029/95 proíbe a empresa de exigir atestados, exames, laudos e outros, para comprovar gravidez e esterilização, sendo esta uma forma de preconceito contra a mulher, possibilidade de gestação, ausência por problemas menstruais, são uma das principais alegações para justificar a desigualdade salarial. Em caso de demissão ou qualquer outro mau comportamento do empregador para com a trabalhadora em razão de gênero, levando a comprovação da discriminação podem gerar dano e assédio moral cabendo a empregada recorrer pelos seus direitos (REZENDE, 2010).

Quadros (2011), afirma que muitos empregadores optam por não contratar funcionários do sexo feminino, evitando a obrigatoriedade de atender aos direitos dessa, como o direito da licença maternidade, pois, a empregada pode permanecer 120 (cento e vinte) dias afastados, sendo esse o seu direito, de modo que o empregador, para não desfalcar o seu quadro de funcionário deve contratar alguém em seu lugar ou realizar medidas internas que alterarão seus gastos. Embora se acredite que o preconceito foi diminuído com o passar dos anos ele ainda existe. Dados apresentam que ocorre um aumento gradativo da participação da mulher no mercado de trabalho, porém, mesmo ocupando a mesma função que o homem, ainda há diferença salarial.

O que se observa é que ainda há pontos que devem ser modificados, não só na legislação, mais em nossa sociedade, pois, a mulher tem o direito do reconhecimento igualitário, além disso, devem-se oferecer meios de denúncia e maior ênfase nas fiscalizações.

2.2.1 Evolução histórica da mulher no trabalho remunerado

A história traz consigo grandes conquistas de uma extensa caminhada cabe, porém, enfatizar que o principal movimento que colaborou com a conquista das mulheres em todos esses aspectos foi o Feminismo, originado na Revolução Francesa na Europa (VAZ & LAIMER, 2011). Pinto (2003), afirma que no início do movimento feminista no Brasil, que foi

liderado por Bertha Lutz eram reivindicados direitos como o do voto pelas mulheres, conquistado no ano de 1932, por meio do novo Código Eleitoral, que dava as mulheres o direito de votar e ser votada.

Evangelista (2003, p.1) afirma sobre o feminismo no Brasil que:

Ao levantar bandeiras como o direito ao voto e a eleição, a igualdade de salários perante os homens e à proteção contra os abusos no ambiente de trabalho (como assédio sexual), o movimento feminista tem contribuído sistematicamente para tornar o Brasil um país mais democrático, superando sua origem autoritária e oligárquica.

De acordo com Vaz & Laimer (2011) a partir do movimento feminista disseminado em todo o Brasil, a mulher foi conquistando grandes mudanças e fazendo revoluções, entre elas destacam: a chegada dos métodos contraceptivos; a entrada na Universidade ou até mesmo na escola e seu engajamento no mercado de trabalho.

Entre os registros da entrada da mulher no mercado de trabalho, Falcão (2001, p. 10) afirma:

Isso começou a acontecer de fato com a I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

Esse acontecimento, nos momentos de guerra e pós-guerra, foram alguns dos muitos que levaram a mulher a iniciar uma atividade profissional, a entrada da mulher no mercado de trabalho, segundo Probst (2005), enfatiza que intensificou no Século XIX, com a concretização do sistema capitalista e as mudanças trazidas por este, tanto na produção quanto na organização do trabalho da mulher.

Com o passar dos anos, chegou o desenvolvimento tecnológico que trouxe consigo o intenso crescimento de maquinários que faziam trabalho industrial, e foi assim que muita mão-de-obra feminina passou para as fábricas, após isso, algumas leis foram criadas com o intuito de beneficiar as mulheres.

A Constituição de 1932 então estabeleceu que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda o trabalho feminino das 22 horas às 5 da

manhã”; [...] Entretanto, tão importante conquista não vedou algumas formas de exploração que ainda duraram durante muito tempo, à mulher ainda continuaria a laborar em jornadas de 14 a 18 horas com diferenças salariais exorbitantes, fato justificado pela obrigação do homem de sustentar a mulher, portanto, não necessitaria ganhar tanto quanto ele, isso, porém, não a intimidou ela continuou na batalha de trabalhar fora de seu lar (VAZ & LAIMER, 2011).

Ainda segundo o autor, “no Brasil, as primeiras profissões exercidas pelas mulheres foram enfermeiras, secretárias e professoras, as quais se mantêm com grande participação feminina até hoje” (VAZ E LAIMER, 2011, p. 8). A conquista da mulher ao entrar no mercado profissional inspirou a mobilização de outros grupos sociais que se sofrem discriminação a se defenderem, é o que afirma Gehringer:

O grande salto feminino, da cozinha para o mercado de trabalho é recente.[...] A consciência de paridade profissional entre os sexos foi um fenômeno do século 20, assim como o foi o recrudescimento de lutas pelas igualdades sociais e raciais. Este talvez seja o século que, no futuro, será reconhecido com o primeiro momento em que grandes grupos de pessoas deixaram de lado seus receios milenares e saíram às ruas para defender seus direitos e os de suas classes. (GERINGHER, 2000, p.12)

A luta da mulher pela conquista do seu espaço foi marcada por situações de discriminação, humilhação, desvalorização de seu trabalho, desigualdade, entre muitos outros empasses colocados que as deixava inferior ao homem neste cenário (VAZ E LAIMER, 2011).

Para as mulheres a década de 90 foi marcada pelo fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho e o aumento da responsabilidade no comando das famílias. A mulher, que representa a maior parcela da população, viu aumentar seu poder aquisitivo, o nível de escolaridade e conseguiu reduzir a defasagem salarial que ainda existe em relação aos homens. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou dois estudos com o balanço dos ganhos e as dificuldades enfrentadas pelas brasileiras ao longo dos anos 90. A renda média das trabalhadoras passou de R\$ 281,00 para R\$ 410,00. As famílias comandadas por mulheres passaram de 18% do total para 25%. A média de escolaridade dessas “chefes de família” aumentou em um ano de 4,4 para 5,6 anos de estudos. A média salarial passou de R\$ 365 para R\$ 591 em 2000. Uma dificuldade a ser vencida é a taxa de analfabetismo, que ainda está 20%. Outra característica da década foi consolidar a tendência de queda da taxa de fecundidade iniciada em meados da década de 60. As mulheres têm hoje 2,3 filhos. Há 40 anos, eram 6,3 filhos.(PROBST, 2005, p. 1).

Entre as injustiças enfrentadas pela mulher ainda nos dias atuais está no fato de ser mantido no trabalho informal, devido ao fato de assim os empregadores não se sentirem

obrigados a arcar com possíveis “prejuízos”, no caso de sua empregada ficar grávida(VAZ, E LAIMER, 2011).

Com o advento da CLT, em seu artigo 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.

2.2.2 Aspectos sociais e jurídicos do trabalho da mulher

A Lei N.º 9.029 criada em 13 de abril de 1995 (Lei de Proibição de Práticas Discriminatórias para Efeitos Admissionais ou de Permanência da Relação Jurídica de Trabalho), combate a discriminação comum após a publicação da Constituição da República de 1988, já que a estabilidade à gestante era para muitos empregadores considerada uma ameaça aos seus direitos, eles não podiam a partir de então demitir suas empregadas, criminalizando ainda a exigência de teste de gravidez para admiti-las, ou comprovação de esterilidade para candidatas e das empregadas para a manutenção dos cargos.

A Emenda da CLT de 1999 inseriu novos artigos no Capítulo III:

Um dos escopos dessa lei é garantir o igual acesso de mulheres às vagas de emprego, vedando, para tanto, uma série de atividades que, se promovidas pelo empregador ou futuro empregador, dificultariam ou impediriam a consecução do emprego pela trabalhadora. Assim, a lei proíbe: publicação de anúncios de emprego cujo texto faça referência a sexo, idade, cor ou situação familiar; recusa de emprego ou promoção, ou dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; e também condena considerar sexo, idade, cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional, bem como impossibilitar 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. E na seção, que versa sobre a proteção à maternidade, inseriu parágrafo que garante à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, sua transferência de função, quando sua condição de saúde assim o exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho e também a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (CALIL, 2007, p. 1)

O artigo citado visa a proteção da trabalhadora, à correção de distorções que pudessem afetar profissionalmente a formação e o acesso da mulher ao emprego, bem como as condições gerais de trabalho desta.

Do princípio da igualdade decorre o princípio da não-discriminação que por sua vez visa excluir as diferenças entre trabalhadores. A aplicação do princípio da igualdade é essencial para assegurar condições de trabalho dignas e mecanismos que impeça a discriminação (CAMARGO, 2011).

Assim, o autor a seguir reforça que:

Tanto a Constituição da República como a legislação infraconstitucional procuram promover a igualdade de condições de empregabilidade, de salário e de acesso a cargos, funções e promoções entre homens e mulheres. Contudo, historicamente sempre houve diferenças significativas não apenas no tocante ao valor dos salários pagos a homens e mulheres, mas também na oportunidade de acesso ao emprego. (CALI, 2007, p.62.)

Assim, compreende que às mulheres são assegurados todos os direitos conferidos aos trabalhadores do sexo masculino, conforme consta no artigo 372 da CLT, ressalvadas situações específicas, a mulher ainda tem seu trabalho protegido pela Lei N.º 9.029/95 vedando a adoção pelo empregador de inúmeras práticas discriminatórias. É importante que toda empresa saiba que é obrigada a prover nos estabelecimentos, medidas concernentes ao conforto da mulher (artigo 389, I, da CLT). (CAMARGO, 2011)

O Direito Laboral por meio da CLT sob comando constitucional supramencionado, a Lei N.º 7.855/89 (Emenda da CLT de 1989), preocupou até mesmo em revogar as leis dispositivas que possibilitavam a intervenção marital ou paternal no ato de contratar a mulher adulta para o trabalho (artigo 446, da CLT), além de invalidar a parte do capítulo que estava relacionado à proteção da mulher e seu trabalho, conforme os artigos nº 374, 375, 378, 379, 380 e 387, onde eram exigidos atestados médicos específicos das mulheres e que limitavam o

trabalho noturno, em atividades subterrâneas, minerações em subsolos, em pedreiras e na construção civil, caracterizando estas atividades como perigosas e insalubres para a mulher (MELO, 2006).

Estes artigos mencionados, porém, já se apresentavam implicitamente revogados por serem incompatíveis com a Constituição, sendo discriminatórios, bem como outras normas prontadas na CLT, porém, igotas pela Emenda da CLT de 1989, que não eram mais validas.

A colocação da mulher de forma secundária na política, na economia e sociedade, entretanto, a mesma lutou por seu espaço e mudou seu papel mediante tais fatores, No mercado de trabalho da mesma forma, embora se submetessem a mesma carga horária dos homens por salários inferiores, foi trabalhando no mesmo nível que estes que ela conquistou seu espaço (LAGO, 2012).

Observa-se que no âmbito internacional a Organização Internacional do Trabalho – OIT – após sua criação – 1919 – buscou conduzir os países a atenderem as suas recomendações, vendando o trabalho em indústria e noturno. No Brasil considerou um grande marco o Decreto de 1932 e a Constituição da República de 1934, pontos que garantiram a proteção ao trabalho da mulher, que foi amadurecido em todos os sentidos mundiais.

Conforme evidencia Dias (2013), a discriminação da mulher no Século XXI, por ser provada pela presença rarefeita destas nos órgãos de cúpula do poder. As cada vez mais raras e espaçadas conquistas, os pequenos avanços significativos, levam a sociedade feminina a uma acomodação.

Embora muitas mulheres tenham dado por satisfeitas, e que se convenceram de que conquistaram a tão sonhada igualdade já que é constitucionalmente consagrada, acreditando que nenhuma diferença mais exista, negando a ver que ainda no século XXI estas recebem salários um terço menor do que o gênero oposto, a ridicularização das feministas e a reincidência do modelo patriarcal levam ao subjugo do poder masculino. (DIAS, 2013).

Segundo Dias (2013, p. 1) ainda no século XXI:

É no âmbito da família que a submissão mais se visualiza. A mulher é a grande vítima da violência doméstica, que é o crime cometido com mais frequência, mas que é o menos denunciado e normalmente não punido. A verdadeira sacralização da família interessa ao Estado, que lhe delega a função de formar o cidadão de amanhã, tarefa que quase sempre recai sobre os ombros femininos. Apropriando-se dos vínculos afetivos entre homens e mulheres, em face da capacidade procriativa, a lei transformou ditos

relacionamentos em um casamento. Elo em um primeiro momento indissolúvel, verdadeira instituição cercada de formalismo, com consequências de ordem patrimonial, o casamento atribuiu direitos e deveres aos cônjuges, imposições muitas vezes sequer desejadas pelo par. (DIAS, 2013, p.1)

Observamos que neste novo século embora estejamos passando por um período de intensas transformações, é necessário avaliar a que ponto tais transformações fizeram com que a sociedade tenha evoluído e o que ainda se mantém insatisfatório fazendo com que seja necessário avaliar as diferenças entre justiça e legalidade. (DIAS, 2013)

Para que se resgate a credibilidade da Justiça e se acredite em um Direito mais legítimo, mais sensível, mais voltado à realidade social, é mister que a mulher ainda empunhe suas bandeiras e prossiga na luta pela igualdade, direito que está calcado muito mais no reconhecimento da existência de diferenças.(DIAS, 2013, p. 1)

No Brasil, embora haja uma liberdade da mulher com relação a suas escolhas se comparado a outros países, em outros aspectos o país tem deixado a desejar, conforme o que afirma Miriam Leitão no trecho a seguir quanto à presença da mulher no parlamento e da diferença salarial entre os gêneros com dados do século XXI:

Cem pontos nos afastam da nossa vizinha Argentina em termos de representação de mulheres no parlamento. No ranking mundial, ela é o 11º país no mundo, com 36% do Congresso ocupado por mulheres; o Brasil perde de goleada: é o 111º, com apenas 9%. Esse é um dos vários lados desse vasto assunto, no qual cabe metade do mundo e interessa à outra metade. Há várias outras questões dentro dessa inquietante questão. O IBGE registrou uma pequena queda da diferença salarial entre homens e mulheres, agora as mulheres ganham 72% do que os homens ganham. Há uma tese de que o que explica a diferença de salário entre homens e mulheres é que elas têm carga horária menor. Os dados do IBGE mostram, sim, que essa diferença é de 4,6 horas semanais, mas evidentemente não é isso que explica a desigualdade. (LEITÃO, 2010, p. 1)

Entretanto a mesma autora afirma em seu texto “Meninas, eu vi”, que acompanhou diversos avanços das mulheres nestes últimos anos, sendo: um aumento de 18% (dezoito por cento) para 44% (quarenta e quatro por cento) de presença no mercado de trabalho brasileiro, além disso houve mudança de valores, muitas conquistas, inclusive o prêmio “Oscar” por direção de filmes, o que antes não ocorria, a autora ainda conclui afirmando “Mas, meninas, ainda há muita briga pela frente” (LEITÃO, 2010, p.1).

2.3 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 $\text{€}0,77$ (setenta e sete centavos de dólar) para cada \$ 1 (um 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, PhumzileMlambo-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” (NGCUKA, 2017, p.2). Diante de tal afirmação, verifica 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 existem 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 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 artigo 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 artigo 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 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.

3 OBJETIVO

3.1 OBJETIVOS GERAIS

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

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Abordar o contexto histórico das conquistas das mulheres no mercado de trabalho;
- Conceituar o Direito de Igualdade, disposto na CRFB/1988, 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 e como esta pode ser coibida.

4 METODOLOGIA

Este artigo utilizou de uma metodologia de pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo, e método de análise dedutivo, elucidando acerca das desigualdades entre homem e mulher existentes no mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito ao salário. A pesquisa qualitativa visa salientar fatores dinâmicos, holísticos e individuais humanos com relação à totalidade no contexto dos que vivenciam o fenômeno analisado (POLIT, BECKER E HUNGLER, 2004).

Buscou 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 observou dados e estatísticas oficiais que comprovam a realidade da desigualdade salarial no mercado de trabalho, e sua importância enquanto prova de retrocesso social.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Observou que a mulher sofre com a desigualdade de gênero no trabalho e com a desigualdade salarial desde seu ingresso mais efetivo no mercado de trabalho durante a revolução industrial, no Brasil, entre os marcos da proteção de seu direito à igualdade se deu desde a CF/1932 e tornou-se uma regra imposta pela Constituição da República de 1988 (CF/1988) artigo 5º; e no artigo 7º, inciso XXX da mesma, vigente até os dias atuais e que proíbem diferenças de salários, de exercício de funções entre outras restrições em razão de gênero (BRASIL, 1988).

Os mesmos direitos estão resguardados na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 373-A e incisos resultantes da Emenda à CLT de 1999 visando garantir a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, coibindo a discriminação (tratamento preconceituoso) na contratação de mão-de-obra feminina (VARGAS, 2013).

Quanto à causa da atitude discriminatória, Quadros (2011) aponta a fuga da obrigatoriedade de atender aos direitos da trabalhadora, acarretando no trabalho informal, onde empregadores não se sentem obrigados a arcar com possível “prejuízos” no caso de sua empregada tenha que atender aos cuidados de um filho ou familiar, ou venha ficar grávida.

Calil (2007), cita a Lei n.º 9.799 criada em 26 de maio de 1999 (Emenda à CLT), e responsável por inserir novos artigos no Capítulo III, da CLT, visando a proteção da trabalhadora, e a correção de distorções que possa afetar profissionalmente a formação e o acesso da mulher ao emprego.

Já Camargo (2011) enfatiza os direitos conferidos a mulher Lei N.º 9.029/95, vedando a adoção pelo empregador de inúmeras práticas discriminatórias, o que não coibiu a desigualdade constatada pela 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) e pela OIT ao citar que “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” (NGCUKA, 2017, p.1).

Na contemporaneidade Lima (2018) reforça que a mulher ainda enfrenta uma série de diferenciações nos âmbitos profissionais e sociais, conforme a cultura sexista prevalente que abrange a diferenciação salarial entre homens e mulheres e a destinação, ao trabalho informal, mal remunerado e não qualificado, não reconhecido e dotado de preconceito conforme demonstrado nos dados da RAIS (BRASIL, 2018, p.2)

A desigualdade está presente no mercado de trabalho, considerando os valores sociais deturpados de machismo que em nada respeitam os Princípios Constitucionais de Igualdade sendo a principal causa que faz com que a disparidade salarial ainda exista, esta pode ser coibida por meio da criação de leis como a que está em trâmite na câmara dos deputados (Projeto de Lei do Senado nº 88, de 2015).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do estudo elaborado, é evidente que a igualdade entre os gêneros é uma questão real, e que fere o que estabelece a Carta Magna quanto a igualdade, assim, a discriminação da mulher enquanto gênero social ainda é um fato, entretanto, muitas conquistas já foram conseguidas neste aspecto e há esperanças de que mais ainda se conquiste.

Entre os aspectos em que a igualdade de gêneros ocorre é perante a Lei, embora que na prática encontrem brechas para ferir o princípio da igualdade. A discriminação e a desigualdade salarial são justificadas por muitos empregadores como por motivo dos altos encargos brasileiros quanto à contratação de empregadas e obrigatoriedades e direitos com relação a estas.

Observa que muitos alegam que onde o Estado isenta dos ônus que restam ao trabalhador ainda nos dias atuais muitas mulheres mesmo com um longo histórico de luta para conquistar seu espaço hoje se vê discriminada no cenário do mercado de trabalho, seja pela desigualdade salarial, ou pela discriminação ao descobrir a gravidez, sendo ainda muitas vezes repreendida e mal tratada após o nascimento de seu filho, sendo submetida a assédio moral, e coagida chegando ao ponto de pedirem demissão.

É visto que ainda há muita resistência em alguns casos por parte das empresas quanto à equidade de gênero, a questão pode ser vista como social e cultural, entretanto, têm várias causas, e requer maior rigidez das normas e fiscalizações mais enfáticas. Observamos que embora demonstre ser excelente profissional, a mulher sofre discriminação, além da desigualdade salarial, com outras formas de injustiça.

Observou que a igualdade entre gêneros no trabalho ainda está longe de existir, a discriminação ainda é fato vivenciado diariamente por muitas mulheres, mesmo com os direitos conquistados por meio da instituição de normas especiais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como a equiparação determinada na Constituição da República, sendo assim, há a proteção constitucional garantida, e que já encontrava presente em constituições anteriores e até mesmo no direito comparado, projetos de lei devem ser aprovados com o intuito de aumentar a punibilidade da desigualdade injusta, sendo uma das melhores opções para o combate deste problema.

WAGE INEQUALITY BETWEEN GENDERS

ABSTRACT

Gender inequality is still a reality today, so this study aimed to analyze the social evolution of women's achievements in the labor market and the wage inequality that hurts the rules that govern equality. Rights were addressed Constitutions and guarantees of equality between genders, the evolution of women in society, their entry and rise in the labor market, and inequalities in the labor sphere and appropriate punishment. The methodology used was a bibliographic research, of a qualitative character, based on the norms of constitutional equality, the illegality in relation to wage inequality in the market was evidenced, which proves the reality of wage inequality in the labor market. It was possible to conclude that gender inequality is a real issue, discrimination against women as a social gender is still a fact, however, many achievements have already been achieved in this aspect and there are hopes that more will be achieved. Among the aspects in which gender equality occurs is before the Law, although in practice there are loopholes to violate the principle of equality. Discrimination and wage inequality are justified by many employers due to the high Brazilian charges, the hiring of employees and mandatory and rights in relation to them. There is resistance on the part of companies regarding gender equity, a social and cultural issue that requires more strict rules and more emphatic inspections.

Keywords: Salary Inequality. Women in the labor market. Discrimination.

REFERÊNCIAS

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

_____. Presidência da República. Decreto-Lei 9.799/99, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Brasília - DF, 26 de maio de 1999. Não Paginado. 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. Não Paginado. 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.. Brasília - DF, 5 de março de 2015. Não Paginado. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/119903>. Acesso em 24 de out. 2019.

CALIL, L.E.S. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Não Paginado. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em 6 mar. 2020.

CAMARGO, A.A.A. Direito e Igualdade Jurídica: direitos das mulheres no mercado de trabalho. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 16 nov. 2011. Não Paginado. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.34094&seo=1>>. Acesso em: 9 mar. 2020.

DALLARI, D.A. *Policiais, Juízes e Igualdade de Direitos*. 2014. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/discrim/preconceito/policiais.html>>. Acesso em 29 fev. 2020.

DIAS, M.B.A *mulher do Século XXI*. 2013. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/uploads/13_-_a_mulher_do_s%20E9culo_xxi.pdf> . Acesso em 5 mar. 2020.

EVANGELISTA, R. *Uma história do feminismo no Brasil*. 2003. Disponível em: <<http://www.anglombarde@bol.com.br>>. Acesso em 10 Mar. 2020.

- FALCÃO, J. *Elas realmente não fogem à luta*. 2001. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/comportamento/090301-historico_mulher.shtm>. Acesso em 10 Mar. 2020.
- LEITÃO, M. *Meninas eu vi...* 2010. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/miriam/posts/2010/03/09/meninas-eu-vi-272768.asp>>. Acesso em 8 mar. 2020.
- 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.
- MELO, K.C.S.. *A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.44, n.74 p.27-51, jul./dez.2006.
- NGCUKA. P.M.. *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.
- OIT, 2009. *Trabajo Decente para lostrabajadores domésticos Informe IV*. OIT, Genebra, 2009.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho). *O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe*. OIT Escritório no Brasil, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_233992.pdf>. Acesso em 5 mar. 2020.
- 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.
- PINTO, C.R.J.. *Uma história sobre o feminismo no Brasil*. São Paulo:Fundação Perseu Abramo, 2003.
- 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.
- PROBST, E.R.. *A evolução do trabalho da mulher no mercado de trabalho*. 2005. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em 8 mar. 2020
- QUADROS, G. *A discriminação do trabalho da mulher no Brasil*. 2011. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos_2011_2/grazielle_quadros.pdf>. Acesso em 30 mar. 2020
- REZENDE, E.F. *Os múltiplos papéis da mulher trabalhadora: um olhar do Serviço Social*. 2010. Não paginado. Disponível

em:<<http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo17.pdf>>. Acesso em 21 fev. 2020.

VARGAS, I.C. S. *Discriminação*. 2013. Não Paginado. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.com/sociologia/discriminacao.htm>>. Acesso em 28 fev.2020.

VAZ, C.F.M.; LAIMER, R.T. A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária. *Secretariado executivo em revista*, v. 6, 15 dez. 2011. Disponível em: <<http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/1783>>/. Acesso em: 28 fev. 2020.