

DESIGUALDADE SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL: UMA PERSPECTIVA SOCIAL E JURÍDICA

GENDER WAGE INEQUALITY IN BRAZIL: A SOCIAL AND LEGAL PERSPECTIVE

Ana Carolina Pessoa Holanda^{1*} (PG), Ana Carla Pinheiro de Freitas²

1Mestranda em Direito Constitucional, Universidade de Fortaleza, Fortaleza-CE;

2Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional, Universidade de Fortaleza, Fortaleza-CE.

a.carolinapholanda@hotmail.com, cpinheirofreitas@yahoo.com.br

Resumo

No artigo analisa-se a desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro. Utiliza-se o método dedutivo, com abordagem qualitativa, e no tocante ao objetivo a pesquisa é descritiva, com a utilização de fontes bibliográficas e documentais. Como resultado, verifica-se que a disparidade salarial ainda persiste, porém políticas públicas de fiscalização podem auxiliar para coibir os comportamentos discriminatórios dos empregadores.

Palavras-chave: Gênero. Desigualdade. Trabalho. Salário. Brasil.

The article analyzes the wage inequality in the labour market. Uses the deductive method, with a qualitative approach, the research objective is descriptive, with the use of bibliographic and documentary sources. As a result, it turns out that the wage gap still persists, but public policies for monitoring can help to curb the behaviour of employers.

Keywords: Gender. Inequality. Job. Salary. Brazil.

Introdução

No século XXI, as mulheres constituem a maioria da população brasileira, porém, mesmo com nível educacional superior ao dos homens, elas recebem, em média, 76,5% da remuneração paga a eles. Portanto, o objetivo central deste artigo é apresentar o cenário de desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, especificamente no tocante à remuneração desigual. Para tanto, traça-se brevemente uma evolução histórica e jurídica das condições às quais as mulheres estiveram submetidas na sociedade brasileira. Em seguida, trabalha-se com o contexto verificado após a Constituição de 1988, e com as modificações sociais e jurídicas decorrentes, para ao final identificar as principais normas jurídicas mais recentes que objetivam combater a discriminação salarial em virtude do gênero.

Metodologia

No que tange à metodologia, optou-se pelo método dedutivo, com o vislumbre da evolução histórica sob uma perspectiva jurídica das condições as quais as mulheres estão submetidas na sociedade brasileira. Na abordagem, a pesquisa é qualitativa, pois trabalha-se com os significados e fundamentos da desigualdade de gênero, e quanto ao objetivos é descritiva, visto que apresenta o contexto jurídico das mulheres no mercado de trabalho. Para tanto, utilizou-se de fontes

bibliográficas (livros, artigos, legislações constitucionais e infraconstitucionais) e documentais (dados estatísticos provenientes de órgãos estatais e internacionais).

Resultados e Discussão

1 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: UMA EVOLUÇÃO SOCIAL E JURÍDICA

Na história da humanidade, as relações entre homens e mulheres foram, de modo geral, pautadas pela desigualdade, formando um sistema que é denominado de patriarcado, caracterizado por uma estrutura de dominação e exploração que permeia todos os âmbitos sociais, no qual se observa “[...] uma hierarquia entre homens e mulheres, com primazia masculina.” (SAFFIOTI, 2004, p.136). O fundamento para tanto se concentra nas diferenças biológicas entre homens e mulheres, visto que, por serem distintos, possuiriam características e funções específicas compreendidas como naturais. Nesse sentido, promoveu-se a divisão da sociedade em âmbitos públicos e privados (PATEMAN, 1993), cabendo aos homens os primeiros, com acesso a direitos, educação, profissões, vida política, dentre outros, enquanto que as mulheres ficavam restritas à vida privada, responsáveis pelo cuidado dos familiares e do ambiente doméstico. Excluídas oficialmente do ambiente público, sem acesso a direitos básicos, as mulheres também foram impedidas de exercer profissões. Contudo, é relevante ressaltar que, concretamente, elas ocupavam esses espaços sociais, trabalhando, estudando, reivindicando direitos, mas como tais atuações não eram convenientes para os padrões de gênero, foram invisibilizadas e oficialmente menosprezadas.

Esse cenário de subordinação e exclusão das mulheres também pode ser observado no Brasil desde o período colonial. A Constituição de 1824, que fundou o Estado brasileiro estabelecia que a lei era igual para todos (art. 6º), porém, dadas as circunstâncias concretas do período histórico, sabe-se que as mulheres não eram consideradas como sujeitos de direitos e encontravam-se subordinadas às figuras masculinas as quais eram vinculadas (DEL PRIORE, 2013). Ressalta-se que apesar da existência desse padrão de gênero disseminado socialmente, ele não era estendido plenamente para todas as mulheres, visto que as negras escravizadas, não eram consideradas como seres humanos, e as mais pobres atuavam no espaço público, exercendo atividades laborais variadas, sem que questionassem as suas forças (ALVES, 1980).

Em 1827, com a lei de 15 de outubro, a educação formal foi disponibilizada para meninos e meninas, porém, além de segregado, o ensino era diferenciado de acordo com os padrões de gênero vigentes e as meninas aprendiam apenas o essencial para se tornarem boas mães e esposas (ALVES-BIASOLI, 2000). Para ensinar às meninas, foi necessária a contratação de professoras, podendo-se considerar que o magistério foi o primeiro modo oficial de ingresso das mulheres no espaço público pelo mercado de trabalho e só permitido com o argumento de que tal profissão era uma extensão da natureza maternal da mulher (ROSEMBERG, 2012, p.339).

No início do século XX, o Código Civil de 1916 considerou as mulheres casadas como relativamente incapazes (art. 6º, II), devendo obediência a seus maridos e necessitando da autorização destes para praticar diversos atos, tais como, o exercício de profissão (art.242). Tais normas só foram revogadas em 1962, com a Lei nº 4.121. Nesse período, houve uma oscilação

de direitos no âmbito constitucional, pois ora havia uma expressa igualdade perante a lei, com proibição de salários desiguais e garantia de descanso antes e depois do parto sem prejuízo do trabalho e emprego, como na Constituição de 1934 (art.121) e 1946 (arts. 157, II, X, XVI), ora havia um tratamento genérico da igualdade, retirada da vedação de salários desiguais e da garantia de proteção do trabalho da gestante após o parto (art. 137), o que permitia a demissão das mulheres quando retornassem daquele, verificável na Constituição de 1937.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, de 1943, destinou um capítulo para a proteção do trabalho das mulheres, com a proibição de discriminação e desigualdade salarial, licença maternidade sem prejuízo do emprego e do salário, dentre outros. No entanto, seguindo as disposições vigentes do Código Civil de 1916, estabeleceu a necessidade de autorização marital ou paterna para o trabalho da mulher casada ou menor de 21 anos, podendo o marido ou o pai pleitear a rescisão do contrato de trabalho (art. 446). Após um processo de redemocratização, do qual as mulheres participaram ativamente, a Constituição de 1988 foi promulgada, dispondo expressamente a igualdade de homens e mulheres como um direito fundamental e diversos dispositivos que representaram avanços na luta pela igualdade de gênero (art.7º, XX, XXX, e XVIII).

No entanto, apesar de formalmente as mulheres terem conquistado os referidos direitos, e existir uma igualdade normativa, na realidade concreta, elas ainda sofrem discriminações e a desigualdade de gênero persiste no século XXI, seja no que tange à violência sofrida, seja pela baixa representatividade na política institucional, bem como pela dedicação de mais tempo aos serviços domésticos e cuidado com pessoas, cerca de 18,1 horas semanais, enquanto que para os homens essa carga horária semanal é de 10,5 (BRASIL, 2018), o que demonstra a predominância dos padrões de gênero e conseqüentemente da mentalidade de que essas atividades são compreendidas como relativas à vida privada e de responsabilidade primária das mulheres. Em virtude dessa conjuntura, verifica-se que as mulheres, de modo geral, ainda são desvalorizadas quando atuam na vida pública, não cumprindo necessariamente com o que é exigido pelos padrões de gênero que permeiam a sociedade brasileira.

2 O CONTEXTO ATUAL DE DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL

A Constituição de 1988 prevê expressamente, no capítulo destinado aos direitos sociais, a proibição de diferença salarial, de contratação e exercício de funções com base no sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7º, XXX). De modo semelhante, a Consolidação das Leis Trabalhistas, alterada pela Lei nº 9.799/99, passou a dispor no artigo 373-A, ser vedada a referência a sexo, idade, cor ou situação familiar para fins de contratação, dispensa, promoção, remuneração, salvo se justificável pela natureza da atividade a ser desempenhada e se a medida diferenciada objetivar a correção de distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho. No artigo 377, a CLT esclarece que as normas referentes a proteção do trabalho da mulher são de ordem pública, ou seja, não podem ser derogadas pelas partes envolvidas do vínculo trabalhista e que não justifica “[...] em hipótese alguma, a redução do salário”. Também há no artigo 461, CLT, a previsão da equiparação salarial, um instrumento jurídico que objetiva a proteção contra

discriminações, já que prevê que se a função desempenhada pelos empregados for idêntica, a remuneração deve ser igual.

No entanto, como retratado no tópico anterior, as relações hierárquicas entre homens e mulheres, ainda persistem e predominam na sociedade brasileira, mesmo que de modo sutil e diferenciado, não mais explícito e normatizado como no passado recente. Portanto, apesar das normas jurídicas terem sido modificadas, como fruto da luta das mulheres, a mentalidade que vincula as mulheres ao cuidado do lar e dos familiares continua presente no século XXI, e reverbera em todas as dimensões sociais, inclusive no mercado de trabalho. Destarte, mesmo sendo atualmente inadmissível a autorização marital para o exercício de atividade profissional, o trabalho das mulheres continua sendo secundarizado e menosprezado e conseqüentemente desvalorizado em termos remuneratórios.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2018), a participação das mulheres no mercado de trabalho mundial consiste em 48,5%, 26,5 pontos percentuais abaixo dos homens, existindo ainda uma taxa de desemprego de 6%, que consiste em 0,8% maior que a deles, existindo obstáculos factuais que dificultam as mulheres de ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho. Elas possuem mais que o dobro de chances, em relação aos homens, de desempenharem atividades informais, notadamente como trabalhadoras familiares auxiliares, sem contratos e, portanto, sem acesso a direitos trabalhistas e proteção social, e se encontram em desvantagem também no preenchimento de cargos de gestão e chefia. As mulheres recebem em média, cerca de 20% a menos que os homens e parte significativa deste percentual está relacionada ao fato de que elas ocupam postos de trabalhos com salários mais baixo (OIT, 2018).

No Brasil, esses dados se repetem, pois, de acordo com a pesquisa realizada pelo IBGE (BRASIL, 2016), as mulheres consistem na maioria da população brasileira e, mesmo com nível educacional superior ao dos homens, elas são a maioria em todos os níveis educacionais, recebem, em média, 76,5% da remuneração paga a eles. E em virtude da atribuição social às mulheres no desempenho das atividades domésticas, elas se sentem compelidas a procurar empregos com jornadas de trabalho mais flexíveis ou por tempo parcial, que implicam em salários inferiores. Nos cargos de gerencia ou chefia, elas também encontram-se em menor quantidade.

A desigualdade salarial ocorre também no desempenho da mesma ocupação, como verificada por Araújo e Ribeiro (2001), que, com a análise da média salarial, constataram que o salário masculino é sempre superior ao feminino e que existem ocupações predominantemente masculinas e outras femininas, a denominada discriminação ocupacional, identificada em todas as regiões do país. Os referidos autores verificaram a discriminação salarial intra-ocupacional, ou seja, no exercício da mesma ocupação, visto que os atributos produtivos que poderiam ser utilizados para promover uma distorção não foram identificados como suficientes para justificar as diferenças salariais.

Dada a existência e gravidade da problemática, o Estado não pode simplesmente permanecer inerte, visto que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é de promover o bem de todos, sem preconceitos de qualquer natureza, inclusive de sexo (artigo 3º, IV, CF/88),

devendo desenvolver políticas públicas de conscientização e fiscalização no âmbito do mercado de trabalho para reduzir as desigualdades encontradas. Neste sentido, foi elaborada, em 2017, a Lei nº 13.1467, que acrescentou ao artigo 461, o §6º, que estabelece multa ao empregador por discriminação sexual ou étnica, cabendo ao juiz determinar a incidência de multa de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

No entanto, para o senador Lindbergh Farias, tal norma não é suficiente para coibir o comportamento discriminatório das empresas, uma vez que a incidência da multa somente ocorre após o término do processo judicial, que de modo geral não é célere, por isso entende ser necessário um dispositivo que confira efetividade no combate a discriminação, de modo a desestimular a prática da conduta. Nessa toada, o senador propôs, em março de 2018, o Projeto de Lei nº 33/2018, que impõe multa administrativa de 50% do valor máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ao empregador, quando constatada a discriminação salarial pela fiscalização trabalhista. Tal projeto prevê ainda, a criação e divulgação de lista com o nome dos empregadores que incorrerem na prática discriminatória, com o objetivo de possibilitar o amplo conhecimento destes aos consumidores, para que possam censurar estes comportamentos, evitando a aquisição de bens ou serviços deles provenientes, auxiliando também no combate da discriminação. Tal projeto encontra-se atualmente na Câmara dos Deputados para análise, sob o número 10.158/2018.

A previsão normativa, por si só, não é suficiente para resolver a problemática, visto que esta possui uma fundamentação mais complexa e profunda, que diz respeito às estruturas basilares sob as quais a sociedade brasileira foi erigida, sendo necessário que haja a progressiva e constante modificação desta, com a desconstrução dos padrões de gênero, de modo que homens e mulheres, enquanto seres humanos, sejam vislumbrados de forma equânime e, portanto, com igual valor, a eles podendo ser disponibilizados com igualdade as oportunidades para se desenvolverem com liberdade, contribuindo para o progresso da sociedade em que estão inseridos, sendo remunerados com base na sua experiência e produtividade e não em virtude do seu sexo. Contudo, instrumentos legislativos como os referidos acima, bem como políticas públicas específicas, são também essenciais no combate a discriminação, visto que o Estado brasileiro para cumprir com seus objetivos fundamentais, não pode permanecer inerte diante das concretas violações de direitos.

Conclusão

Conclui-se que apesar de existirem normas jurídicas que proíbem a diferença salarial com base no sexo, inclusive, constitucionais, ainda persiste uma realidade pautada pela desigualdade que repercute na remuneração recebida pelas mulheres, e que a previsão normativa, por si só não é suficiente para resolver a problemática, visto que esta possui uma fundamentação mais complexa e profunda, que diz respeito às estruturas basilares sob as quais a sociedade brasileira foi erigida, sendo necessária a modificação desta, com a desconstrução dos padrões de gênero. Contudo instrumentos legislativos como os referidos ao longo do artigo, bem como políticas

públicas específicas, são essenciais no combate a discriminação, visto que o Estado brasileiro não pode permanecer inerte diante das concretas violações de direitos.

Referências

ALVES, Branca Moreira. **Ideologia e feminismo**: a luta da mulher pelo voto no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1980.

ALVES-BIASOLI, Zélia M. M.. Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX. **Psicologia: teoria e pesquisa**. São Paulo, Set-Dez. 2000, vol. 16, n.3, pp.233-239. Disponível em: <goo.gl/1jfAcK>. Acesso em 14 ago. 2018

ARAÚJO, Verônica Fagundes. RIBEIRO, Eduardo Pontual. Diferenciais de salário por gênero no Brasil: uma análise regional. Texto para discussão. **Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. 2001. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discussao/pcientifica/2001_11.pdf>. Acesso em 15 de março de 2019.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=publicacoes>>. Acesso em 25 de março de 2019.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016. Rio de Janeiro: IBGE, 2016a. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em 14 mar. 2017.

BRASIL, Senado. **Projeto de Lei nº 33/2018**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132165>>. Acesso em 20 de março de 2019.

DEL PRIORE, Mary. **Conversas e histórias de mulher**. São Paulo: Planeta, 2013.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Genebra: OIT, 2018

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

ROSEMBERG, Fúlvia. Mulheres educadas e a educação de mulheres. In: PINSKY, Carla B.; PEDRO, Joana M. (organizadoras). **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2012, p.333-359.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

Agradecimentos

Agradecimentos à Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP) e ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* da Universidade de Fortaleza, pelo incentivo à pesquisa científica.