

IMPACTOS DA DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO EM RAZÃO DO GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.

INEQUALITY OF REMUNERATION IN RESPECT OF GENDER IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET.

Carolina Torquato Maia Gomes (PG)*1; Ana Virgínia Moreira Gomes (PQ)*2

1 Estudante do Curso de Mestrado em Direito Constitucional e Teoria Política da Universidade de Fortaleza - PPGD - UNIFOR -Fortaleza-CE, E-mail:carolinatorquato.maia@gmail.com

2 Professora Doutora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Fortaleza - PPGD - UNIFOR - Fortaleza-CE, E-mail:avmgomes@gmail.com

Resumo

A situação das mulheres no mercado de trabalho é tema nas sociedades contemporâneas. Nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, mulheres acusam atraso em várias áreas, sobretudo no que consiste à progressão funcional e igualdade de remuneração na seara do mercado de trabalho. A atividade feminina no mercado de trabalho é ao mesmo tempo realidade econômica e forma de representação social, que informa sobre o funcionamento da sociedade. Neste sentido, por intermédio do presente artigo pretende-se avaliar o descumprimento de princípios constitucionais relacionados à igualdade de remuneração no mercado de trabalho brasileiro e o impacto desta inobservância no desenvolvimento socioeconômico do país. Debater o tema é de extrema importância, tendo em vista que a reprodução sistemática da discriminação contra as mulheres, presente na estrutura da sociedade brasileira, é capaz de frear o desenvolvimento do país, como também reforçar processos de privilégios e hierarquias. Quanto aos aspectos metodológicos, este estudo utilizou-se do método de pesquisa doutrinária, legislativa e quantitativa com dados secundários.

Palavras-Chave: Desigualdade de gênero. Mercado de trabalho. Remuneração. Desenvolvimento econômico.

The situation of women in the labor market is a theme in contemporary societies. In developed and developing countries, women are lagging behind in a number of areas, especially in terms of functional progression and equal pay in the labor market. Female activity in the labor market is both an economic reality and a form of social representation, which informs about the functioning of society. In this sense, this article aims to evaluate the non-compliance with constitutional principles related to equal pay in the Brazilian labor market and the impact of this non-observance on the socioeconomic development of the country. Discussing the issue is extremely important, since the systematic reproduction of discrimination against women within the framework of Brazilian society is capable of hindering the development of the country, as well as strengthening processes of privilege and hierarchy. As for the methodological aspects, this study used the method of doctrinal, legislative and quantitative research with secondary data.

Key words: Gender inequality. Job market. Remuneration. Economic development.

Introdução

Este estudo possui como escopo desvelar os efeitos da desigualdade de remuneração em razão do gênero no mercado de trabalho brasileiro. Embora a Constituição brasileira consagre a isonomia de todos os cidadãos, vedada qualquer forma de discriminação, dentre elas a de

rendimentos, na prática, não há esta efetivação, ao contrário há sistemática reprodução da assimetria remuneratória em decorrência do gênero, há o fenômeno do teto de vidro, divisão sexual do trabalho, etc.

Assim, pretende-se examinar em que medida as violações de natureza discriminatória contra a mulher atentam, dentre outros aspectos, contra a dignidade da pessoa humana e devem ser frontalmente reprimidas sob o manto da Constituição.

Metodologia

O presente estudo desenvolve-se por meio de análise da bibliografia nacional e estrangeira acerca do tema estudado, bem como análise legislativa e quantitativa com dados secundários. Realiza-se, portanto, uma pesquisa pura, exploratória, como o propósito de contribuir para os efeitos da desigualdade de remuneração em razão do gênero no mercado de trabalho brasileiro.

Resultados e Discussão

A desigualdade de remuneração – em razão do gênero ainda no Século XXI é questão sensível, a qual, em certa medida, retrata o sistema de hierarquia relacionada à divisão sexual e reproduz percepções acerca do papel da mulher na sociedade e, especificamente, no mercado de trabalho. Por trás dessa divisão, existe ainda outro ponto sensível correlato, que sobremaneira traduz-se em desregulação interna, capaz de impactar o desenvolvimento socioeconômico do país.

As mulheres possuem grau de educação formal superior aos homens em muitos países, incluído o Brasil, mas sua renda é inferior mesmo quando se trata de ocupações similares. Mulheres enfrentam a reprodução sistemática do fenômeno do teto de vidro que traz limitações à ascensão profissional aos mais altos cargos ou funções no mercado de trabalho brasileiro. A ampliação do acesso à educação e as transformações no padrão ocupacional não permitiram superar as desigualdades entre mulheres e homens nos rendimentos e há maior precariedade nas relações do trabalho feminino. Embora existam leis e políticas públicas que visem combater essa desigualdade, falta, contudo, a devida aplicação e eficácia.

Ademais, não há como tratar o tema da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho brasileiro sem fazer menção ao valor social atribuído ao trabalho feminino, já que esse é condição “existencial” na sociedade. Nos países em desenvolvimento, as mulheres acusam atraso em várias áreas, dentre elas na participação na economia, no qual as mesmas possuem menores chances de encontrar emprego, ocupar cargos iguais ao do homem, receber salários paritários ou, muitas vezes, quando têm o mesmo emprego, encontram-se em situação de maior precariedade (DUFLO, 2011, p. 652).

O trabalho, *a priori*, era visto como atividade predominantemente masculina. Neste cenário, conforme salienta Rago (2017, p. 582), as pesquisas revelam que, as mulheres progressivamente foram expulsas e substituídas pela mão de obra masculina nos parques industriais brasileiros no início do século XX. Apesar do elevado número de trabalhadoras

presentes nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros em meados dos anos 1900, ao contrário do esperado, a possível conquista da mulher no mercado de trabalho, com a industrialização e a substituição da força de trabalho humana pela maquinação, foi declinante. Assim, enquanto em 1872 as mulheres constituíam 76% da força de trabalho fabril, em 1950, passaram a representar apenas 23%.¹ Mulheres foram sendo dispensadas das fábricas e logo desempenhava tarefas menos especializadas, restando os cargos de direção e que exigiam maior qualificação aos homens. Em geral, na divisão do trabalho nas fábricas, as mulheres ficavam encarregadas das atividades precarizadas e mal remuneradas.

Outro ponto, relacionado ao passado da mulher trabalhadora, diz respeito à frequente associação no trabalho e à questão da moralidade social. Esta visão relaciona-se direta ou indiretamente à vontade de direcionar a mulher à esfera da vida privada. Neste contexto a mulher não deveria possuir dinheiro, um objeto essencialmente masculino, contrário à sua natureza. A mulher deveria ficar restrita ao lar e evitar qualquer aproximação com atividades do mundo público. Tal entendimento faz parte também da herança patriarcal brasileira², na qual as relações de gênero integram a dinâmica social das desigualdades, fundamentando-se nas chamadas diferenças “naturais” construídas socialmente entre os sexos masculino e feminino.

Recente pesquisa nacional por amostra de domicílios (Pnad) do IBGE apontou que o número de famílias chefiadas por mulheres mais que dobrou em uma década e meia, ou seja, saltou de 14,1 milhões, em 2001, para 28,9 milhões, em 2015 — avanço de 105%³. No entanto, existem desafios importantes a serem vencidos, como a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, a simetria salarial, bem como o fenômeno do teto de vidro ou *glass ceiling*, o qual traduz-se em limitações existentes e rígidas, porém invisíveis, que impedem à ascensão feminina aos mais altos cargos ou mais importantes funções no mercado laboral. (UCHÔA, 2016, p. 97).

Entrementes, no Brasil o princípio de igualdade é encarado em vertente negativa, ou seja, o princípio da não discriminação. A necessidade de se consagrar diferenças de tratamento cria as chamadas “discriminações positivas com vistas a alcançar a igualdade substancial”, como esclarece Caupers (1985, p. 59). A distinção, portanto, só é lícita desde que razoável e não discriminatória, o que ressalta a vedação geral do arbítrio, ou seja, de medidas legislativas arbitrárias.

Neste sentido, cabe considerar dois aspectos do princípio da igualdade: a) perante a lei (isonomia) e b) em direitos (não discriminação). A Constituição Federal consagra o princípio da isonomia no seu art. 5º, *caput*, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. A mera explicitação do princípio da isonomia se contém, no inciso I do artigo 5º, que aduz que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, logo, o vocábulo “todos”, do *caput* do artigo 5º, abrange homens e mulheres. Já na legislação trabalhista, a preocupação com o tratamento igual dispensado a homens e mulheres é antiga, como se vê pelo

¹ Ver PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres Trabalhadoras**: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

² O termo patriarcado é definido como um sistema social no qual homens adultos mantêm o poder, predominando em funções de liderança política, autoridade moral, privilégio social, controle de propriedades, dentre outros. (Rubin, p. 20, 2017).

³ Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 10. dez. 2018.

disposto no art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, no que concerne especificamente à estipulação salarial: “A todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”.

Ainda, a Convenção Internacional nº 100 aprovada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT em 1951, proclama o “princípio da igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por trabalho de igual valor”. Essa Convenção integra o ordenamento positivo brasileiro, já que ratificada em 25 de abril de 1957 e promulgada pelo Decreto nº 41.727, de 25 de junho do mesmo ano.

Contudo, estudos recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE 4, apontam que mesmo trabalhando mais horas, a mulher segue ganhando menos. Apesar da diferença entre os rendimentos de homens e mulheres ter diminuído nos últimos anos, em 2016 elas ainda recebiam o equivalente a 76,5% dos rendimentos dos homens. Uma combinação de fatores pode explicar essa diferença. Por exemplo, apenas 39,1% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres.

No entanto, em relação ao nível de escolaridade, estudos revelam trajetória desigual, a qual se relaciona a papéis de gênero, como também à entrada precoce dos homens no mercado de trabalho. Em 2016, as mulheres de 15 a 17 anos de idade tinham frequência escolar líquida (proporção de pessoas que frequentam escola no nível de ensino adequado a sua faixa etária) de 73,5% para o ensino médio, contra 63,2% dos homens. Isso significa que 36,8% dos homens estavam em situação de atraso escolar. 5

Ainda, é evidente que a desigualdade de salários entre homens e mulheres é fator que impacta negativamente na economia de qualquer país. Recente estudo divulgado pelo Banco Mundial 6, realizado em diversos países, entre eles o Brasil, revelou que a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres é capaz de aumentar o Produto Interno Bruto (PIB) em aproximadamente 3,3%. De acordo com o Relatório Global sobre Lacunas de Gênero (2017) 7, do Fórum Econômico Mundial, o fosso de paridade de gênero em saúde, educação, política e local de trabalho aumentou pela primeira vez desde que os registros começaram em 2006 – passou de 31,7%, em 2016, para 32%, em 2017. A diferença salarial entre homens e mulheres continua elevada. Além disso, as mulheres assumem responsabilidade desproporcional em atividades não remuneradas: dedicam de uma a três horas a mais por dia ao trabalho doméstico.

Vale acrescentar, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) apontou através do Relatório Econômico OCDE Brasil8, diversas reformas econômicas que aumentariam o PIB brasileiro em 20% nos próximos 15 anos. Entre as mudanças pontuadas,

4 Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>>. Acesso em: 26. mar. 2019.

5 Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>>. Acesso em: 26. mar. 2019.

6 Disponível em: <<http://wbl.worldbank.org/en/aboutus>>. Acesso em 09. nov. 2018.

7 Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR16/GGGR16_PTBR.pdf>. Acesso em 09. nov. 2018.

8 Disponível em: <<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40640>>. Acesso em: 01. nov. 2018.

destacam-se as reformas da Previdência, Trabalhista e Tributária. Outro fator destacado, quanto à elevação do PIB, relaciona-se às políticas voltadas à erradicação das desigualdades, como a diferença de remuneração. Ademais, na XIII Conferência Regional sobre a mulher da América Latina e do Caribe, ligada à Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL)⁹, constatou-se que a tendência à redução da desigualdade de renda entre homens e mulheres nos últimos anos, derivada do crescimento econômico sustentado e políticas sociais mais decididas, não acompanha distribuição equilibrada do capital e do trabalho. Portanto, persiste brechas de gênero no mercado de trabalho, nos salários, no emprego de qualidade e no acesso à proteção e seguridade social, ou seja, a fatores ligados ao desenvolvimento humano.

A igualdade de gênero exige que em uma sociedade, homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas. Neste contexto, válido lembrar, como pontuado por Sen (1990, p.20), que a discriminação sistemática contra as mulheres é capaz de frear o desenvolvimento do país. Ainda, “a exigência de ver as pessoas como iguais (em algumas perspectivas) se refere, eu diria, à exigência normativa de imparcialidade e às reivindicações de objetividade associadas (SEN, 2016, p. 328).

Recentemente, o Senado Federal aprovou o Projeto de Lei do Senado - PSN nº 88/2015 o qual acrescenta o § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a multa pela infração ao disposto no inciso III do art. 373-A, relativamente à remuneração. Ou seja, a assimetria remuneratória em decorrência do gênero deverá ser regularmente apurada em processo judicial, excluídas as parcelas e vantagens de caráter pessoal, e, neste caso, haverá aplicação de multa em favor da empregada no valor correspondente ao dobro da diferença salarial verificada mês a mês, durante o período não prescrito do contrato de trabalho. A justificativa para o PLS nº 88/2015 parte da premissa que a diferença salarial entre homem e mulher fere o princípio da isonomia consagrado na Constituição Federal e legislação vigente.

Portanto, como pontua Saffioti (2013, p. 509) quando o produto do trabalho social é desigualmente distribuído e as oportunidades de objetivação de si oferecidas aos seres humanos dependem de fatores sobre os quais estes serem não têm o mínimo controle, o desenvolvimento das forças produtivas de classes bloqueia as possibilidades de realização da democracia social e econômica.

Conclusão

O aumento considerável do número de mulheres no mercado de trabalho não significa necessariamente igualdade de oportunidades e respeito ao trabalho feminino. Pelo contrário, é forte a presença de mulheres em funções mais vulneráveis e instáveis, além de lhes serem destinados salários menores, mesmo desempenhando função equivalente à dos homens, ou seja, um *gap* salarial, como também as mulheres sofrem efeitos relacionados ao fenômeno do teto de vidro.

⁹ Disponível em: <<http://www.oecd.org/brazil/economic-survey-of-brazil-2018-pt.htm>>. Acesso em: 01. nov. 2018.

Uma das características do desenvolvimento de qualquer nação é a justiça social e, por esta razão percebe-se o quanto o país precisa avançar, em especial em relação a desigualdades advindas do “fator” gênero, uma vez que não há a promoção da igualdade de oportunidades para indivíduos desenvolverem os seus talentos. Desta forma, a luta pela igualdade de gênero não é apenas uma questão de justiça, do ponto de vista ético, mas é também estratégia econômica. Obter a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, bem como acabar com o fenômeno do teto de vidro e outras discrepâncias relacionadas ao gênero no mercado de trabalho brasileiro, significa transformar ações políticas, práticas e sociais. Enfim, fazer nascer uma conscientização pública e implementar apoios à ação.

Referências

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 01. out. 2018.

BRASIL, Trabalho, Organização Social. **OIT**. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/lang—pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 01 out. 2018.

CAUPERS, João. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a constituição**. Coimbra: Almedina, 1985.

DUFLO, Esther. Igualdade dos sexos e desenvolvimento. *In*: OCKRENT, Christine (org.). **O livro negro da condição das mulheres**. Rio de Janeiro: Difel, 2011.

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres Trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. *In*: PRIORE, Mary del. (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: Mito e realidade**. São Paulo: Expressão popular, 2013.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Trad. Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

_____. **More than 100 million women are missing**. New York: Review of Books, 1990.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2016.

Agradecimento

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Fortaleza – UNIFOR, bem como à Prof^a Dra. Ana Virgínia Moreira Gomes pelo constante incentivo.