

DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO ÂMBITO DO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO¹

Maria Luiza Ferreira das Chagas²

José Henrique Pires Locateli³

RESUMO

O presente trabalho irá tratar sobre a construção social da desigualdade salarial, fazendo uma abordagem histórica, com base nas leis trabalhistas e no princípio de igualdade elencado nas legislações brasileiras, introduzindo o assunto fazendo uma contextualização histórica, tratando sobre as principais causas e alguns dados estatísticos relevantes para o embasamento da tese, abordando as normas que servem de base, e possíveis conclusões para esse problema social, elencadas na justiça e igualdade de gêneros, visando a isonomia salarial entre ambos. Fazendo uso do método indutivo de abordagem e do método comparativo de procedimento, foi realizada a seguinte pesquisa com a finalidade de evidenciar a discriminação salarial contra a mulher e apresentar possíveis resoluções para tal problema, como a instauração de políticas públicas e fiscalizações mais efetivas, seguindo a linha de pesquisa da FADISMA referente ao Constitucionalismo e Concretização de Direitos.

Palavras-chave: Discriminação. Gênero. Igualdade. Mercado de trabalho. Salário.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 traz no caput de seu artigo 5º o princípio da igualdade, determinando que todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção, e mais especificamente, a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, no inciso I.

Apesar da previsão em lei, as mulheres sempre tiveram um papel socialmente inferior ao dos homens, antigamente não eram associadas ao trabalho, a menos que fosse aquele realizado dentro de suas casas, as atividades domésticas, com a finalidade de proporcionar conforto para seus filhos e seu marido, este que era o responsável por trabalhar e garantir o sustento da família. Porém, durante a Revolução Industrial, a mulher foi inserida no trabalho industrial por ser uma

¹ Faculdade de Direito de Santa Maria – Direito do Trabalho

² Acadêmica do 5º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria. E-mail: marialuizafchagas@gmail.com

³ Professor do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria. E-mail: locateli@fadisma.com

mão-de-obra barata, novamente evidenciando a inferiorização das mulheres, e então, no século XX, foi dando começo a organização das mulheres em busca de seus direitos, e então, foi-se inserindo cada vez mais o público feminino no mercado de trabalho, também por conta do crescimento da industrialização no país.

Além disso, o final da Segunda Guerra Mundial deixou muitos homens mortos ou presos, outro fator que aumentou a demanda de mulheres no mercado de trabalho. Porém, as mulheres sempre ocupavam funções primárias, designadas como cargos destinados majoritariamente ao público feminino, e inferiores às dos homens, sem nenhuma perspectiva de futuro promissor, incluindo a disseminação da ideia de que as mulheres não serviam para estudar, muito menos para ingressar em uma faculdade, por isso, o estudo era limitado apenas aos homens, limitando também a capacidade cognitiva que poderia ser útil às mulheres que quisessem ascender no mercado de trabalho, tudo isso com a justificativa de que a mulher era menos inteligente que o homem. E assim, com essa premissa, as crianças são ensinadas desde a primeira infância que os meninos devem ter um posicionamento fortemente formado, enquanto as meninas devem crescer para serem obedientes e servirem seus maridos.

Então nasce a desigualdade salarial, que é a uma das formas mais efetivas de inferiorizar uma mulher no mercado de trabalho, e, após uma década de avanços nas discriminações salariais de gênero, o índice voltou a crescer.

Tendo isso em vista, a presente pesquisa foi realizada com o objetivo de evidenciar o modo como a mulher é tratada em sociedade, e os motivos pelos quais ocorre a discriminação de gênero no mercado de trabalho, motivada pela vontade de propagar as informações referentes às injustiças cometidas contra a mulher no âmbito trabalhista, a fim de que possam ser sanados tais problemas e que a busca pela isonomia salarial seja alcançada.

1 PRINCIPAIS CAUSAS DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

A inferiorização da mulher pode ocorrer tanto por questões sociais, quanto por questões históricas e culturais, sendo as principais delas:

1.1 Machismo

O machismo estrutural é algo enraizado historicamente no convívio social, sendo o principal fator responsável pela desvalorização da mulher no mercado de trabalho, tendo consolidado por séculos a ideia de que a mulher é menos inteligente, menos forte, mais emocional do que o homem, e portanto, passa a ser tratada como o sexo inferior. Portanto, às mulheres, são atribuídas funções domésticas, por acreditar-se que esta seria a única atividade competente a uma mulher, além de cuidar dos filhos, e então, quando finalmente consegue se inserir no mercado de trabalho, é designada a atividades vistas como sendo de menor importância em relação àquelas designadas aos homens, acreditando que estes seriam mais capazes de desenvolver tais funções (como as de autoridade, por exemplo). E, quando a mulher finalmente consegue um espaço proporcional ao do homem na empresa, acaba sendo vítima da discriminação salarial.

Natália*, 40 anos e Felipe*, 42 anos, são professores, têm formação semelhante e exercem funções semelhantes, mas ao longo de 20 anos de carreira, Natália sempre ganhou menos que o marido. O caso mais marcante foi há dois anos, quando ela fez uma entrevista de emprego para uma escola particular, em São Carlos (SP), e recebeu a proposta salarial de R\$ 800 por mês para lecionar seis aulas de 40 minutos cada, por manhã. “Na semana seguinte, a escola conversou com o meu marido e ofereceu R\$ 1,7 mil pelo mesmo trabalho”, diz Natália. (TOKARNIA, 2020)

1.2 Gestação

Durante o período de pré-parto e pós-parto, as mulheres empregadas que engravidam têm o direito de usufruir da licença maternidade, que é basicamente o afastamento remunerado das atividades laborais, a fim de subsidiar as obrigações maternas e garantir o emprego da gestante.

Porém, o fato de que o papel principal de cuidador dos filhos é imposto à mãe, culmina na contagem injusta da licença maternidade, que, enquanto calcula-se 120 dias prorrogados até 180 dias para a mulher, o homem que entra, facultativamente, em licença paternidade pode gozar de apenas 5 dias de afastamento, podendo ser prorrogados até 20 dias, isso faz com que

as empresas tenham receio em contratar mulheres por saber que, caso ocorra a gravidez, a obrigação de cuidar da criança é majoritariamente delas, por tanto terão que conceder os 120 dias obrigatórios e assalariados para suprir os cuidados necessários para com o bebê, enquanto não terão o mesmo “prejuízo” com os homens contratados, sabendo que estes não terão tanta obrigação em estar sempre presente com a criança e com a mãe.

Com a responsabilidade de criação do filho atribuída completamente a mãe, a mulher também enfrenta alguns outros prejuízos referentes a sua remuneração salarial, como por exemplo, o fato de não poder realizar horas extras tanto quanto os homens, por conta do tempo empregado na obrigação em cuidar de seu filho. Assim como acaba não podendo viajar a trabalho, reunir-se mais vezes com clientes, etc.

Tendo isso em vista, os homens são mais valorizados no mercado de trabalho por não terem todas estas obrigações, ficando em posição de vantagem em relação às mulheres, recebendo mais propostas de emprego, sendo promovidos, gozando de alguns privilégios na empresa, como cargos de liderança, entre outros.

No caso de Natália, ela conta também que, certa vez, em uma ocasião em que estava sendo entrevistada para o emprego de professora em uma escola de Jaú, em São Paulo, foi pedida para que se comprometesse a não engravidar durante o período em que lecionasse, para não comprometer o ano letivo na instituição, obviamente, ela recusou.

1.3 Desvalorização de profissões majoritariamente ocupadas por mulheres

Com o passar do tempo, durante a inserção da mulher nas atividades laborais, foi-se atribuindo à ela as funções tidas como tipicamente femininas, como por exemplo, a licenciatura, pedagogia, enfermagem, secretarias, entre outras, e então, as mulheres acabam por serem limitadas à tais atividades, de modo a não terem uma ampla escolha de cursos, e por consequência, relaciona-se ao feminino estes trabalhos majoritariamente ocupados por mulheres.

Portanto, em razão do machismo, as áreas onde evidencia-se maior emprego de mulheres foram sendo desvalorizadas, e acabam por ter menos vantagens na remuneração,

apesar de serem essenciais para o desenvolvimento da sociedade, apenas pelo fato de serem ocupadas por mulheres, em sua maioria, as profissões são tidas como menos importantes do que aquelas predominantemente ocupadas por homens, que por sua vez, são extremamente mais valorizadas e mais bem remuneradas, como a medicina, engenharia, advocacia, altos cargos políticos, setor financeiro, indústria tecnológica, entre outras, áreas estas em que o público feminino ainda é minoria.

“As mulheres estudam mais, fazem mais pós-graduação, mais mestrado, mais doutorado, não faz o menor sentido ter essa discrepância. Ela é injustiça”. (BALERINE, 2020)

1.4 Falta de representatividade política

Já é de conhecimento geral que as mulheres nunca estiveram representadas adequadamente no setor político, inclusive, é evidenciado um aumento de 5,6% de diferença salarial no atual governo do Presidente Jair Bolsonaro, fator que dificulta ainda mais a busca pela fiscalização, pelo efetivo cumprimento da legislação e pela punibilidade às empresas que discriminam suas funcionárias mulheres, remunerando elas de forma desigual ao que é pago aos homens, porque, se continuarmos sempre tendo os mesmos políticos (homens brancos em sua grande maioria), eles, por terem suas prioridades desfocadas dos problemas salariais afetados pela discriminação de gênero, alegando que este não é um problema público de importância suficiente para dar mais visibilidade, nunca irão suprir as necessidades das mulheres prejudicadas pelo machismo estrutural.

O Brasil tem poucas mulheres em cargos políticos e no Legislativo. Na Câmara Federal, por exemplo, as mulheres conquistaram apenas 9,9% das cadeiras nas eleições de 2014. No Senado, elas representam 13 das 81 cadeiras (16%). E no governo do presidente Michel Temer, somente 2 dos 28 ministérios são ocupados por mulheres. (CUNHA, [2017?])

2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Antigamente, uma mulher que tivesse entre 18 e 21 anos de idade precisava de uma autorização de seus responsáveis, ou do marido, se tratando de mulher casada, para trabalhar, e

isso só mudou em 1989, quando a Lei nº 7.855 foi aprovada e revogou vários dispositivos trazidos na CLT a respeito do papel da mulher no mercado de trabalho.

Apesar de serem maioria da população, trabalham 17,3 horas a mais que os homens, serem 57% do total de estudantes cursando o ensino superior, e terem um acesso 18,8% menor ao emprego no Brasil, as mulheres ainda ganham 30% a menos, e quanto mais alto o cargo ocupado por ambos, mais evidencia-se a discrepância entre os salários, além de ocuparem apenas 22% das posições de gerência no mundo. Outrossim, o Brasil está na posição 130 no ranking de 153 países, que analisa a igualdade salarial entre gêneros que desempenham funções, de acordo com o relatório do Fórum Econômico Mundial (WEF)

Embora não tenham se provado ser bastante efetivas, atualmente existem diversas legislações que versam sobre o mesmo problema, a diferença remuneratória de gêneros. Na Constituição Federal, além do que é trazido pelo artigo 5º, tratado anteriormente, o artigo 7º, XXX, veta a diferença salarial entre homens e mulheres, tanto no efetivo exercício de funções, quanto ao que se refere ao critério de admissão por questões de gênero, entre outras.

Já na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é retratada a proibição de discriminação salarial de forma genérica no artigo 5º, o qual garante salários iguais a todos que exercerem trabalhos de mesmo valor, sem distinção por conta do sexo de cada um, e de forma mais abrangente no artigo 461, que expõe algumas exceções e define melhor alguns termos que versam no caput, sendo este o principal artigo abordado quando se trata de equiparação salarial.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que fôr feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fôr superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (BRASIL, 1988)

Apesar da redação dos artigos citados acima, ainda é perceptível as válvulas de escape usadas pelas empresas para burlar a legislação trabalhista, praticando a discriminação salarial

de forma indireta. Assim, os empregadores alegam que as mulheres devem ganhar menos porque engravidam, e portanto, dão mais prejuízo para a empresa, que são menos inteligentes e prestativas que os homens, alguns até usam a desculpa do ciclo menstrual, entre outras.

As mulheres que estiverem sob estas condições de discriminação salarial têm o direito de pedir equiparação salarial à empresa, que refere-se ao procedimento realizado na empresa com a finalidade de igualar o salário do funcionário chamado de equiparado, ao funcionário tido como o paradigma, o qual é utilizado como o exemplo de salário a ser equiparado, ou seja, é aquele que ganha mais que o outro exercendo as mesmas funções, sendo um trabalho com o mesmo valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, seguindo os requisitos do artigo 461 da CLT.

Se ela faz o trabalho com a mesma perfeição e técnica que ele; se tem a mesma produtividade; se ela está no mesmo cargo que ele com pelo menos dois anos de diferença. Tudo isso deve ser analisado. As funções precisam ser idênticas. (GALO, 2020)

Para começar o processo de equiparação, a afetada deve procurar o setor de Recursos Humanos da companhia, e, por se tratar de um departamento interno, a decisão de aderir a equiparação do salário irá depender da política interna da empresa, levando em conta a boa-fé da mesma. Caso a empresa não concorde com a decisão da funcionária, a referida deverá procurar um advogado para ajuizar uma ação trabalhista, assim instaurado o processo, é recomendado que a empregada junte o máximo de provas possíveis, como apresentações feitas, metas, prazos de entrega, relatórios, etc. E se houver a comprovação da discriminação salarial por questões de gênero, a empregadora deverá pagar o valor correto juntamente com uma multa que poderá alcançar até 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

CONCLUSÃO

Constatado que a legislação não interfere eficientemente nas discriminações salariais entre homens e mulheres, o ideal a se fazer para sanar o problema seria primeiramente

conscientizar a população feminina sobre seus direitos e as leis que os asseguram, para espalhar o conhecimento sobre o assunto, porque muitas mulheres não possuem amplo acesso à informação, o que dificulta extremamente sua busca por igualdade. Posteriormente, deveria ser feita uma mudança cultural nos princípios internos das empresas, trabalhando o caráter de seus líderes e funcionários, para que tenham sensibilidade e empatia em compreender a rejeição que as mulheres sofrem dentro do âmbito trabalhista, e para enxergarem nas figuras femininas a mesma capacidade para desenvolver os trabalhos que veem nas figuras masculinas. O próximo passo poderia ser implantar uma fiscalização ativa e efetiva para garantir o cumprimento da lei, e portanto, a igualdade salarial, para, só então, tornar aplicáveis muitas administrativas para as companhias que insistam em prosseguir com essa prática desrespeitosa.

Para mudar o sistema, é preciso que haja mais representatividade feminina nos cargos políticos, para que as mulheres tenham voz e possam ser representadas por pessoas que já vivenciaram as mesmas injustiças e estejam dispostas a lutar pelos direitos da mulher e cumprir as demandas atuais referentes a isonomia salarial entre gêneros. Essas mulheres que farão parte da representatividade no Poder Público, deverão trazer em seu plano de governo políticas públicas que façam com que os índices de diferença salarial sejam reduzidos.

Outra prática bastante efetiva seria obrigar as empresas a divulgar as diferenças salariais entre os empregados, como o que foi feito no Reino Unido, Alemanha, Estados Unidos, Suíça e Bélgica, assim, as funcionárias poderão constatar e ter conhecimento que ganham menos do que algum funcionário na mesma função.

Por fim, uma boa sugestão seria impor cotas de gênero em casa empresa, para que os empregadores sejam obrigados a deixar o preconceito de lado e aderir cada vez mais mulheres no seu estabelecimento, sendo sempre exigida a igualdade na remuneração de seus funcionários, em cada cargo.

REFERÊNCIAS

BISNETO, Orlando. **As 5 principais Causas da Desigualdade Salarial Entre Homens e Mulheres**. 2020. 1 vídeo (4min.58s). Publicado pelo Canal Nem 5 Minutos. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=prW7kqoHn3A>. Acesso em: 10 out. 2020.

BEZERRA, Sabrina. **Quando a mulher pode pedir equiparação salarial?** Época Negócios – Globo, mar. 2020. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/03/quando-mulher-pode-pedir-equiparacao-salarial.html>. Acesso em: 09 out. 2020.

CARVALHO, Estella Carolina Firmino. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres.** Jusbrasil, 2016. Disponível em: <https://estellafcarvalho.jusbrasil.com.br/artigos/412401752/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres?ref=feed>. Acesso em: 09 out. 2020.

CARVALHO, Patrícia. **Desigualdade salarial entre gêneros: o que é, por que acontece e como combatê-la?** Quero Bolsa, mar. 2020. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/desigualdade-salarial#:~:text=A%20desigualdade%20salarial%20entre%20g%C3%AAneros%20vai%20contra%20o%20artigo%207%C2%BA,para%20trabalhos%20de%20igual%20valor>. Acesso em: 11 out. 2020.

CUNHA, Carolina. **Direitos humanos** - Igualdade salarial entre homens e mulheres só será alcançada em 217 anos. UOL Educação, [2017?]. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/direitos-humanos-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-so-sera-alcancada-em-217-anos.htm>. Acesso em: 15 out. 2020.

G1. **Brasil é apenas 130° em ranking que analisa igualdade salarial entre homens e mulheres com trabalho semelhante.** G1 Economia, dez. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/12/17/brasil-e-apenas-130o-em-ranking-que-analisa-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-com-trabalho-semelhante.ghtml>. Acesso em: 15 out. 2020.

LEMONS, Edicélia. **Integrantes do Judiciário participam de palestra remota sobre equidade de gênero.** Jusbrasil, 2020. Disponível em: <https://edicecianunes.jusbrasil.com.br/noticias/913993437/integrantes-do-judiciario-participam-de-palestra-remota-sobre-equidade-de-genero?ref=feed>. Acesso em: 09 out. 2020.

LOCATELI, J. H. P.; ZANELLA, D. C. A discriminação salarial no Brasil: elementos para o ensino de um experimento cultural. **Thaumazein**, Revista Eletrônica do Curso de Filosofia, Santa Maria, v. 12, n. 23, 2019.

MCELROY, Wendy. **A revolução Industrial, as mulheres e as minorias: como a ideologia supriu a realidade.** Mises Brasil, 2018. Disponível em: <https://www.mises.org.br/article/2937/a-revolucao-industrial-as-mulheres-e-as-minorias-como-a-ideologia-suprimiu-a-realidade>. Acesso em: 20 out. 2020.

MELCHIONNA, Fernanda. **Trabalho igual, salário igual.** Fernanda PSOL. Disponível em: <https://fernandapsol.com.br/acompanhe/salario-igual-exercer-mesmo-cargo/#:~:text=O%20machismo%20estrutural%20faz%20com,fam%C3%ADlia%20e%20do%20trabalho%20dom%C3%A9stico.&text=Essa%20realidade%20machista%20reflete%20na%20trabalho%20existente%20entre%20os%20g%C3%AAneros>. Acesso em: 12 out. 2020.

OLIVEIRA, Laura Machado. **Licença-Maternidade x licença-paternidade:** uma reflexão acerca da aplicação igualitária. Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/licenca-maternidade-x-licenca-paternidade-uma-reflexao-acerca-da-aplicacao-igualitaria/>. Acesso em: 11 out. 2020.

SESIPR. **O papel da mulher na indústria.** Sesi – Informações SST, mar. 2020. Disponível em: <https://www.sesipr.org.br/informacoes-sst/o-papel-da-mulher-na-industria-1-33630-433465.shtml>. Acesso em: 08 out. 2020.

SINDIPETROL. **Diferença salarial entre homens e mulheres aumenta 5,6% no governo Bolsonaro.** 2020. Disponível em: <http://www.sindipetrolp.org.br/noticias/27316/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-aumenta-56-no-governo-bolsonaro#:~:text=Segundo%20o%20Caged%2C%20nas%20dez,sal%C3%A1rios%20menores%20em%20sete%20delas.&text=%E2%80%9CAs%20mulheres%20estudam%20mais%2C%20fazem,Ela%20%C3%A9%20injusti%C3%A7a%E2%80%9D%2C%20declarou>. Acesso em: 20 out. 2020.

TOKARNIA, Mariana. **Após 7 anos em queda, diferença salarial de homens e mulheres aumenta.** Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-03/apos-7-anos-em-queda-diferenca-salarial-de-homens-e-mulheres>. Acesso em: 11 out. 2020.