

RETRATO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Paola Amaral de Oliveira*

RESUMO

Neste trabalho analisa-se a diferença salarial entre os gêneros no mercado de trabalho. Buscou-se identificar se a diferença salarial predomina apenas em uma cidade ou país ou no mundo inteiro, e para isso foram utilizados os dados de pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), o Relatório Global de Salários da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Relatório de Desenvolvimento Humano, sobre o Índice de Desigualdades de Gênero (IDG). Identifica-se que a diferença salarial predomina em nível mundial, ou seja, a mulher recebe menos que o homem em qualquer parte do mundo; com isso, percebe-se que a discriminação contra o gênero ainda persiste, lesando o princípio da dignidade humana e o princípio da igualdade, direitos garantidos a todos pela Constituição Federal do Brasil de 1988.

Palavras-chave: Diferença salarial. Gêneros. Dignidade humana. Igualdade.

1 INTRODUÇÃO

Não há dúvidas de que o ordenamento jurídico, principalmente na Constituição Federal de 1988, consagrou o direito à igualdade, assim como diversos direitos fundamentais. Contudo, a realidade vivida pelas pessoas, principalmente pelas mulheres, é totalmente diferente, visto que ocorrem inúmeros casos de discriminação no mercado de trabalho. Por esse motivo, esse tema foi escolhido para ser estudado.

Abordam-se neste trabalho o problema da desigualdade entre os gêneros e a discriminação da mulher no mercado de trabalho, procura-se enfatizar a história e a evolução das mulheres através de suas inúmeras conquistas, e traz-se à tona o problema da diferença salarial, que apesar de tantas lutas, continua a ser um fato marcante entre homens e mulheres.

Com este artigo tem-se por finalidade verificar se a diferença salarial entre os gêneros lesa o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, apesar de todas as legislações específicas que protegem o trabalho e garantem direitos iguais à mulher, analisar quais são os motivos que levam a essa insistente desigualdade entre homens e mulheres, e porque, após tantas conquistas, a mulher continua recebendo um salário menor que o do homem.

Na sociedade contemporânea a mulher está inserida em diversas áreas do mercado de trabalho, não há comparação com a mulher de anos atrás, que apenas cuidava dos filhos e dos afazeres domésticos, ela evoluiu e vem conquistando cada vez mais o seu espaço no mercado de trabalho. No presente estudo procura-se fazer uma reflexão sobre os princípios garantidos na Constituição e se eles estão sendo aplicados na realidade e no cotidiano da vida das trabalhadoras do mercado atual. Para isso, a metodologia utilizada foi a bibliográfica.

2 A DESIGUALDADE DE GÊNERO DIANTE DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

É impossível chegar a um conceito preciso e concreto de dignidade da pessoa humana. Segundo Sarlet (2010, p. 32 apud MARREIRO, 2013), o termo dignidade, na antiguidade, era atribuído conforme o pensamento filosófico e a posição social ocupada pelos indivíduos na sociedade, assim como seu reconhecimento pelas demais pessoas da comunidade, de modo a evidenciar um grau mensurável da dignidade, sendo possível definir a pessoa mais ou menos digna.

A dignidade humana diferencia-se da dignidade da pessoa, pois aquela faz referência à humanidade como um todo, dá uma dimensão social, intersubjetiva, partindo da relação do homem com os demais indivíduos, em vez de o fa-

* Graduada do curso de Direito na Universidade do Oeste de Santa Catarina; paola.am@live.com

zer em razão de um pessoa singular, limitando a esfera individual. Assim, Sarlet (2010, apud MARREIRO, 2013) define dignidade da pessoa humana como uma qualidade essencial, intrínseca e distinta de cada pessoa, que merece respeito e consideração pelo Estado, acarretando um conjunto de direitos e deveres fundamentais contra qualquer ato desumano e degradante, assegurando-lhes condições mínimas para a sua existência.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 surgiu consagrando a realização de diversos direitos fundamentais do indivíduo e da coletividade em diversas áreas. Inicialmente, em seu preâmbulo, elege a instituição de um Estado Democrático, destinado a assegurar os direitos sociais e individuais, assim como a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

A dignidade da pessoa humana foi incorporada expressamente na CF/88 no título I – Dos Princípios Fundamentais, em ser art. 1º, inciso III. Sem dúvidas, é a Constituição mais democrática que o País já teve em todos esses anos. A dignidade da pessoa humana está no centro do ordenamento jurídico brasileiro, pois é o que concebe a valorização da pessoa como razão fundamental para a estrutura de um Estado Democrático, e um dos papéis do operador de Direito é controlar os atos humanos que possam prejudicar a sociedade ou até mesmo apenas um indivíduo.

É a partir dos incisos III – A Dignidade da Pessoa Humana, e IV – Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, do art. 1º da Constituição, que há uma ligação direta dos enunciados de liberdade, igualdade e não discriminação com o tema que abordado neste artigo.

O compromisso introduzido constitucionalmente no regime democrático para o progresso da igualdade entre homens e mulheres harmoniza-se com o princípio da dignidade humana. “No mundo jurídico, constitui-se senso comum que o princípio da igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades.” (GOLDSCHMIDT, 2007, p. 234).

Conforme o art. 5º da Constituição Federal de 1988, “[...] todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se, aos brasileiros e estrangeiros residentes no país, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade [...]” além disso, ressalta-se em seu inciso I: “[...] homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos dessa Constituição.” (BRASIL, 1988). Certamente, ter esses direitos expressos na Constituição foi um ganho extraordinário para as mulheres nessa busca infundável pelo direito de igualdade.

A igualdade expressamente prevista em lei, visando à redução das desigualdades sociais por gênero, parece ser algo perfeito e completo para as mulheres que lutaram constantemente para conquistar os seus direitos. No entanto, a realidade infelizmente é diferente. Não obstante o amplo leque de direitos e garantias às mulheres para que possam ter sua dignidade valorizada em seu ambiente de trabalho, a realidade demonstra o inverso, a discriminação e o desrespeito às normas constitucionais existentes são constantes (NUNES, 2007, p. 228).

Segundo Nunes (2007), a entrada ao mercado de trabalho é limitada em razão da discriminação principalmente pelo gênero, mas a questão é realmente intrigante, buscaram-se respostas para saber onde se encontra a materialização do princípio da igualdade que tanto está presente no Estado Democrático de Direito, em que o princípio da dignidade humana foi instituído à condição de princípio fundamental da República. Há um enorme contraste entre a Constituição e a realidade.

Concordando com o que expõe Goldschmidt (2007), essa realidade possui raízes históricas que surgem desde o modelo patriarcal e patrimonialista do sistema jurídico-político brasileiro, o qual sempre insistiu em deixar a mulher atrás do homem, em segundo plano, reservando a ela apenas os afazeres domésticos. O princípio da igualdade acaba sendo lesado pela desigualdade de gênero.

Para Diaz (1999 apud DOMINGUES; LUZ; QUERINO, 2013, p. 4), desde a descoberta do sexo do bebê, começa a construção cultural de seu papel na sociedade. Normalmente, as meninas usam roupas cor-de-rosa, suas brincadeiras infantis são cuidar de bonecas, brincar de casinha e fazer comida, além disso, são ensinadas a serem dóceis. Já aos meninos se dá uma maior liberdade para brincar de futebol ou qualquer outro jogo mais agressivo na rua, ou em qualquer espaço aberto onde possam demonstrar força, coragem e independência, não há necessidade de aprenderem os cuidados com as tarefas de casa, pois isso é dever das meninas.

“Assim, dada a inferioridade sexual e intelectual da mulher, seu papel natural na reprodução da espécie e no cuidado dos filhos, decorre naturalmente da definição da função e do papel da mulher, essencialmente como esposa e mãe.” (AMANCIO, 1998 apud BORGES, 2009). Além disso, há o discurso médico inferiorizando a natureza feminina,

comparado-a à masculina, considerando a mulher como frágil, ideal para estar no lar, e o homem, como forte, a quem é mantido o dever de trabalhar.

As relações de gênero iniciam desde o nascimento e continuam ao longo da vida, intensificando a desigualdade existente entre homens e mulheres, é uma estrutura com raízes culturais que vai se processando no cotidiano de maneira imperceptível pela família, escola, igreja, e não há dúvidas que os reflexos surgem posteriormente, como, por exemplo, no mercado de trabalho. Essas diferenças por gênero ditadas pelo mercado de trabalho, determinando que homens e mulheres ocupem lugares desiguais e hierarquicamente determinados, favorecem a ocorrência de discriminação em relação às mulheres.

Conforme relatam Cabral e Diaz (1998), é a partir da educação e reeducação sobre as relações de gêneros que será possível bloquear as condições desiguais entre homens e mulheres; se isso ocorrer, haverá um nível de relações mais justos entre todos.

As mulheres vêm enfrentando há muito tempo fortes discriminações de gêneros, que são baseadas em diferenças biológicas. Essas discriminações disseminam o preconceito, impedido as mulheres de exercerem seu papel como cidadãs, fora de seu lar, e bloqueando sua evolução no mercado de trabalho (BORGES, 2009, p. 4).

3 A INSERÇÃO E A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Antigamente as mulheres não tinham espaço no mercado de trabalho, somente realizavam os trabalhos domésticos e cuidavam dos filhos; eram essas as tarefas conferidas à mulher, mãe e dona de casa, e o dever de sustentar a família era sempre do homem. Essa idealização da mulher subordinada ao homem já nascia dentro das próprias famílias, pois desde cedo as meninas eram ensinadas a desenvolver as tarefas domésticas, como lavar, passar e cozinhar, com o objetivo de satisfazer os homens. As mulheres tinham o dever de ser mais educadas do que inteligentes e instruídas, desencadeando, assim, uma estrutura em que a mulher era geradora da imagem perfeita de esposa e mãe (OST, 2009, p. 6).

A inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu com a I e II Guerras Mundiais (1914 a 1918 e 1939 a 1945); nessa época os homens precisavam ir às batalhas, dessa forma, quem assumia os negócios da família e a posição do homem no mercado de trabalho era a mulher (LESKINEN, 2004 apud OST, 2009). Porém, com o passar do tempo, já no século XIX, houve a consolidação do capitalismo, e com o grande desenvolvimento tecnológico foi necessária a transferência da mão de obra da mulher e do menor para dentro das fábricas.

Segundo Barros (2008), o processo de industrialização no século XIX ficou caracterizado pela exploração do trabalho das mulheres, as chamadas “meias-forças”. Apesar de ser uma conquista a inserção feminina no mercado de trabalho, houve uma grande exploração do trabalho das mulheres. Elas tinham jornadas exaustivas entre 14 e 18 horas por dia, a diferença salarial era enorme, e a justificativa para isso era centrada no fato de que o homem tinha o dever de trabalhar para sustentar a mulher, e não ao contrário (PROBST, 2013, p. 2).

Foi durante o período de ingresso das mulheres no mercado de trabalho que começaram as primeiras discussões, e os problemas foram aparecendo, como a diferenciação do que seria o trabalho da mulher e o do homem, surgindo o preconceito em relação ao gênero. Conforme relata Barros (2008), o trabalho da mulher foi um dos primeiros temas a criar regulamentações pelos organismos internacionais, com o propósito de igualar os custos operacionais, pretendendo evitar uma concorrência desleal no mercado internacional.

A mulher derrubou preconceitos e passou a fazer sua própria rotina, começando a trabalhar fora de casa. Um dos principais movimentos em torno da conquista das mulheres foi o Feminismo, iniciado com a Revolução Francesa na Europa. O início do movimento no Brasil foi liderado por Bertha Lutz, que reivindicava o direito de voto pelas mulheres, e foi por meio do novo Código Eleitoral que o direito da mulher de votar e de também ser votada foi conquistado (PINTO, 2003 apud LAIMER; VAZ, 2011).

Desde então, algumas leis beneficiaram as mulheres no Brasil; o Decreto n. 21.417-A, de 1932, regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, assegurando-lhe inúmeros direitos, como apresenta o art. 1º: sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual e o art. 2: veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 horas da manhã; já o art. 7º refere-se a um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, em todos os estabelecimentos públicos ou particulares, além de tantos outros direitos que foram garantidos (BRASIL, 1932).

Contudo, mesmo existindo a lei protegendo o trabalho da mulher, elas continuavam a ser exploradas justamente pelo preconceito enraizado de que não era necessário pagar um salário melhor à mulher, pois quem devia sustentar o lar era o homem, sendo ele a pessoa quem deveria ganhar mais. Mesmo com essas barreiras impostas, a mulher continuou a crescer no mercado de trabalho.

Conforme algumas pesquisas realizadas, os dados mostram que a participação da mulher cresceu muito na década de 1970, não houve um regresso, apesar de na época existirem várias crises econômicas. Em 1970, apenas 18,2% das brasileiras com mais de 10 anos de idade eram economicamente ativas, depois de 20 anos isso mudou, a taxa de atividade da mulher subiu para 39,2%, e o número ultrapassou os 22 milhões de trabalhadoras mulheres (BRUSCHINI, 1989 apud DOMINGUES; LUZ; QUERINO, 2013).

Diversos fatores influenciaram o crescimento das mulheres, principalmente as mudanças dos padrões culturais, que foram o bastante para impulsioná-las a alcançarem seu espaço no mercado de trabalho. Conforme expõe Ost (2009), a mulher está construindo a sua história no mercado de trabalho baseada em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade, em razão, também, dos métodos contraceptivos de mais fácil acesso nos últimos tempos e do aumento da escolaridade da população feminina. Dessa forma, as mulheres mais instruídas têm menor número de filhos, ou acabam adiando a maternidade, tornando-se mais disponíveis para a atividade econômica. São esses os fatores que, passo a passo, elevam a mulher e a sua renda no mercado de trabalho.

Além disso, a percepção de que praticar relações sexuais era permitido apenas após o casamento foi dissolvida, abrindo espaço para a liberdade nas relações. Com a liberdade nas relações, o casamento deixa de ser aquele elemento imprescindível na forma de garantir o sustento da mulher. A partir do momento em que a mulher começa a trabalhar para seu sustento, as relações entre homens e mulheres abrem espaço para o campo profissional (FUCHINA; LUZ, 2009).

Movidas pelo desejo de realização profissional, ou para contribuir com a renda familiar, cresce cada vez mais o número de mulheres nas empresas. A justificativa para esse crescimento pode ser interpretada pelo seguinte trecho de Probst (2013):

Os homens, tidos como superiores, promovem guerras, realizam atentados, provocam tumultos nos estádios, destroem o meio ambiente e experimentam a aflição inconfessa de viver num mundo em que a fibra ótica substituiu o cipó. Quando já não se necessita tanto de vigor físico para a caça, vale mais o conhecimento que permite salgar ou defumar a carne, de modo a preservá-la por mais tempo. Enfim, caso Tarzan não se recicle, os filmes do futuro serão estrelados somente por Jane.

As mulheres que se preocuparam em ingressar nas universidades para aumentar seu grau de escolaridade tiveram mais oportunidades de trabalho, o número das estudantes em universidades cresceu rapidamente, ou seja, elas são a maioria em salas de aula em busca de instrução e conhecimento, esse é um dos grandes fatores favoráveis ao aumento da mulher no mercado de trabalho. Conforme pesquisas realizadas pelo IBGE, em 2009, enquanto 61,2% das trabalhadoras tinham 11 anos ou mais de estudo, ou seja, pelo menos o ensino médio completo, para os homens, esse percentual era de 53,2%. Destaca-se, ainda, que a parcela de mulheres ocupadas com curso de nível superior completo era de 19,6%, superior à de homens, 14,2%.

Mesmo sendo porcentagens discretas, esses percentuais evidenciam que a entrada de novos trabalhadores no mercado brasileiro tem um número mais significativo entre as mulheres do que entre os homens, e elas têm muito mais espaço a conquistar. Sem dúvidas, esse aumento da participação das mulheres é reflexo de suas conquistas das últimas décadas e de toda a transformação cultural que a mulher sofreu, e como consequência disso, houve uma melhor recepção nos atuais mercados.

A superioridade em relação aos anos de estudos da mulher pode ser explicada pela procura maior de características que possam fortalecer e facilitar a sua inserção no mercado de trabalho. Em uma sociedade em que ainda é possível verificar a forte discriminação de gênero, principalmente entre os trabalhadores, o grande apoio baseia-se numa melhor qualificação (BORGES, 2009, p. 30).

Contribuindo com esse pensamento, argumenta Probst (2013), a mulher terá mais importância estratégica, pois naturalmente trabalha com maior diversidade, além disso, a sensibilidade feminina é um dos fatores que permite a criação de equipes marcadas pela diferença, que atuam de forma sinérgica e fazem surgir ideias criativas e soluções diferentes para questões que parecem impossíveis de serem resolvidas.

4 FUNDAMENTOS LEGAIS DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

Graças a esse processo evolutivo da sociedade foi possível consolidar a efetiva permanência da mulher no mercado de trabalho e ter essas garantias atestadas juridicamente, evitando qualquer abuso contra o trabalho das mulheres.

Dessa forma, para exemplificar as primeiras regulamentações pertinentes ao trabalho da mulher no mundo, Nascimento (2003 apud FUCHINA; LUZ, 2009, p. 11) expõe:

Em 19 de agosto de 1842, a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844, foi limitada a sua jornada de trabalho a 10 horas e meia, devendo, aos sábados, terminar antes das 16:30 horas. Na França, em 1848 surgiram leis de proteção ao trabalho feminino. Na Alemanha, o Código Industrial, de 1891, também se ocupou do problema, fixando algumas normas mínimas. Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versailles, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserindo em algumas constituições, dentre as quais a do Brasil, e destinado a impedir a exploração salarial da mulher.

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres foi reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. A Declaração da Filadélfia da OIT, em 1944, que faz parte da Constituição da OIT, também faz menção à “[...] garantia de todos os seres humanos, de efetuar o seu progresso e seu desenvolvimento em liberdade, com dignidade, e oportunidades iguais.” A Convenção n. 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração, foi o primeiro instrumento internacional sobre a questão, adotada justamente após a Segunda Guerra Mundial, momento em que as mulheres estavam ocupando os postos dos homens.

A Convenção n. 156, sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981, a Convenção n. 183, sobre a Proteção da Maternidade, de 2000, a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, e a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres formam o ordenamento jurídico e político internacional, para amparar a igualdade de gênero no mercado de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013).

No Brasil, as primeiras regulamentações do trabalho da mulher decorreram do Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932, com a denominação *Trabalho da Mulher: na Indústria e no Comércio*, assegurando inúmeros direitos, como anteriormente expostos. A CLT incorporou vários dispositivos de proteção à mulher, exceto a estabilidade provisória, que somente mais tarde foi prevista em alguns acordos coletivos e sentenças normativas; para todas as grávidas foi prevista, no art. 10 do ADCT da CF/88 (BIAVASCHI, 2007 apud FUCHINA; LUZ, 2009).

Com essas promulgações legais, a mulher passa a ter uma base legal, podendo atuar no mercado de trabalho de forma digna, criando uma relação entre homens e mulheres que antes não eram reconhecidas. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o trabalho da mulher recebe dispositivos específicos, assegurando-lhe diversos direitos.

A Constituição de 1988 retirou qualquer discriminação existente ou que pudesse limitar a entrada da mulher no mercado de trabalho. Dessa forma, revogou, inclusive, alguns dispositivos da CLT que geravam efeitos discriminatórios. É pertinente mencionar o art. 5º, *caput* e inciso I da CF/88, segundo o qual “[...] todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...] homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.” (DELGADO, 2008 apud FUCHINA; LUZ, 2009).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (guardiã das leis trabalhistas), no capítulo III, do art. 372 a 401, refere-se à proteção sobre o trabalho da mulher, sobre a sua duração, as condições de trabalho e a discriminação contra a mulher, sobre o trabalho noturno, os períodos de descanso, os métodos e locais de trabalho, e sobre a proteção à maternidade. São normas específicas com o objetivo de melhorar a qualidade de vida e do trabalho da mulher, para que ela possa ser valorizada pelo papel que exerce no mercado de trabalho, disciplinando penalidades ao empregador que descumprir as leis da esfera trabalhista.

Como exposto, alguns artigos foram revogados, pois ao muito proteger, o legislador também acabou por discriminar. Com isso, a mulher tem um amparo no âmbito de seu trabalho, para que não se diminua frente aos abusos cometidos pelo seu empregador. Essas etapas da vida das mulheres são necessárias para que possa existir um processo de evolução da humanidade, sendo fundamental o seu resguardo legal (RODRIGUES; SILVA, 2010).

Mesmo após longos anos de luta, percebe-se que ainda há desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho; ocorre que a mulher, mesmo sendo igualmente qualificada comparada ao homem, recebe pagamento inferior no desempenho da mesma função, ficando nítido como ainda existe discriminação contra as mulheres.

5 DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES: A IMPORTÂNCIA DA IGUALDADE SALARIAL POR UM TRABALHO DE IGUAL VALOR

Como já exposto até o momento, nos últimos anos a mulher vem conquistando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho. Contudo, a diferença de salários entre homens e mulheres não tem reduzido de modo significativo ao longo do tempo. Conforme pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Pesquisa Mensal de Emprego (MPE) produz indicadores para o acompanhamento no mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Segundo a pesquisa do IBGE, o rendimento médio do trabalho recebido pelas mulheres em 2011 foi R\$ 1.343,81, 72,3% do que recebiam os homens, R\$ 1.857,63. Esses valores indicam uma evolução no rendimento em relação ao ano 2003, quando a remuneração média das mulheres foi de R\$ 1.076,04. Entretanto, pelo terceiro ano consecutivo, o rendimento feminino mantém a mesma proporção (72,3%) em relação ao rendimento dos homens; em 2003 as mulheres recebiam 70,8% do que recebia em média um homem.

Sobre o rendimento das mulheres nos diferentes grupos de atividade econômicas, em 2011 o rendimento da mulher continuou sendo inferior ao do homem. Com o objetivo de evitar a disparidade na comparação do rendimento provocada por fatores que podem contribuir para essa diferenciação, foram estudados grupos de pessoas com o mesmo nível de escolaridade e do mesmo grupo de atividade, e concluiu-se que tanto para as pessoas que possuíam 11 anos ou mais de estudo quanto para as que tinham nível superior completo, os rendimentos dos homens eram superiores aos das mulheres, a única exceção foi na construção, para os ocupados com 11 anos ou mais de idade (IBGE, 2012).

Observou-se que nos diversos grupos de atividade econômica a graduação superior não aproximou os rendimentos de homens e mulheres, ao contrário, evidenciaram-se as diferenças. As fontes do IBGE mostram que no comércio, por exemplo, a diferença de rendimentos para a escolaridade de 11 anos ou mais de estudo foi de R\$ 765,22 a mais para os homens em 2003, e de R\$ 665,03, em 2011. Quando a comparação foi feita para o nível superior, a diferença é de R\$ 1.611,74 e R\$ 1.559,60 em 2003 e 2011, respectivamente.

A pesquisa também abordou a relação entre a remuneração das mulheres e dos homens com o mesmo nível de escolaridade, e constatou-se o que já é evidente, que a mulher, independente do grupo de anos de estudo em que se enquadra, em média, recebe menos que o homem. Contudo, em situações excepcionais a diferença de rendimentos é menor. Nos grupos de pessoas que não possuem instrução ou têm menos de um ano de estudo, a proporção de remuneração das mulheres em relação aos homens é maior que em todos os grupos.

Sobre o percentual de mulheres com qualificação profissional, em 2003, o percentual de mulheres em idade ativa com qualificação profissional era de 12,9%, o que foi inferior ao dos homens, de 15,7%. Em 2011, o percentual de homens aumentou mais do que o de mulheres, alcançando 28,5% e 24,4% respectivamente, resultando em uma diferença maior. Quanto à população ocupada, a proporção de homens e mulheres que frequentavam ou concluíram curso de qualificação profissional era semelhante. Já entre a população desocupada, o percentual de mulheres qualificadas era igual ao dos homens em 2003, contudo, em 2011, os homens alcançaram uma participação ligeiramente maior (IBGE, 2012).

Já no Brasil como um todo, a realidade não é diferente. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2012 o rendimento médio mensal real de trabalho dos homens foi de R\$ 1.698,00, e o das mulheres foi de R\$ 1.238,00. Em termos proporcionais, equivale a dizer que as mulheres recebiam 72,9% do rendimento de trabalho dos homens; em 2011, essa proporção era de 73,7%.

Em nível mundial, estima-se que seja de 22,9% a diferença dos salários entre os gêneros, ou seja, as mulheres ganham 77,1% do que os homens ganham. Contudo, é importante lembrar que as diferenças podem variar de acordo com o setor, profissão ou grupo de trabalhadores de determinado país, ao longo do tempo. Geralmente a diferença é menor no setor público do que no privado, e é maior entre os trabalhadores mais velhos. Há, também, uma diferença significativa entre mulheres e homens com responsabilidades no ambiente familiar, bem como entre as mulheres com e sem responsabilidades no ambiente familiar (OELZ; OLNEY; TOMEI, 2013).

Já o Relatório Global dos Salários 2014/2015 da Organização Internacional do Trabalho constata que quase em todos os países é possível verificar as disparidades salariais entre homens e mulheres. As disparidades têm inúmeras causas, que diferem de um país para o outro, elas podem de alguma forma ser “explicadas” pela responsabilidade atribuída ao capital humano e pelas características do mercado de trabalho, e podem ser consideradas “inexplicáveis”, no que envolve a disparidade salarial e inclui algumas características que não deveriam ter reflexos no salário.

Há também o Relatório do Desenvolvimento Humano de 2014, em que o índice de desigualdades de gênero (IDG) do Brasil ficou em 0,441 em 2013, o que coloca o País na 85ª posição num *ranking* de 149 países. É possível perceber que o problema da desigualdade de gênero não se restringe a uma cidade, estado ou país, mas é um problema universal, alguns locais tem diferenças menores, em outros, a diferença de desigualdade é mais elevada.

A conquista de uma equidade salarial está intimamente ligada à relação de igualdade de gênero, somente dessa forma poderão ser eliminadas todas as diferenças salariais. Os progressos devem ser contínuos e sustentáveis, não apenas em relação à igualdade de gênero no trabalho, mas também na sociedade como um todo. A igualdade de gênero não poderá ser alcançada sem salário igual para o trabalho de igual valor (OELZ; OLNEY; TOMEI, 2013).

“A igualdade de remuneração entre os homens e mulheres por trabalho de igual valor enquanto direito fundamental é princípio fundador da OIT, é uma componente essencial da ação da Organização.” (OELZ; OLNEY; TOMEI, 2013, p. 114). Apesar de tantas lutas e conquistas, a equidade salarial continua sendo um desafio. As responsabilidades da aplicação das inúmeras legislações que têm como o princípio a igualdade salarial devem ser acompanhadas pelos governos que possuem um papel importante na realização do direito à igualdade.

Além da aplicação da lei e do papel de fiscalização do governo, é no local de trabalho que a igualdade de remuneração deve ser efetivada. Para que a igualdade torne-se realidade, é imprescindível a colaboração do empregador, que tem um papel central nas ações do trabalho, somente dessa forma será possível a construção de um estado, país, e mundo melhor, com condições iguais a todos (OELZ; OLNEY; TOMEI, 2013, p. 94).

6 CONCLUSÃO

Com a divulgação de tantos dados estatísticos referentes à mulher no mercado de trabalho, fica evidente que o princípio da igualdade entre homens e mulheres demanda real efetividade. Não há dúvidas que a diferença de salários está intimamente ligada à discriminação de gênero, e que essa diferença salarial lesa o princípio da dignidade humana e o princípio da igualdade da mulher. Existem inúmeras leis garantindo e protegendo o trabalho da mulher contra as discriminações existentes, contudo, as leis não estão tendo sua devida eficácia no plano fático.

As proteções não conseguem transcender e realmente solucionar esses problemas, tornando-se, assim, ineficazes. Para que essa realidade possa mudar, é necessário que haja mais fiscalização do Estado, para que se tenham resultados positivos numa sociedade em que ainda há uma disseminação muito grande de discriminações e preconceitos.

Claramente, deve-se trabalhar a mudança da forma de pensar dos indivíduos como um todo, a época em que apenas o homem tinha direitos já não existe mais, a mulher já conquistou o seu espaço na sociedade, é preciso uma reflexão sobre essas condutas discriminatórias ainda enraizada em muitas pessoas.

É preciso mais uma vez, salientar a importância da fiscalização no cumprimento da legislação já existente, leis não faltam garantindo o direito de igualdade a todos, o que falta é a devida aplicação e eficácia. Somente assim, será possível vencer as desigualdades e construir uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fazendo jus a nossa Constituição Brasileira de 1988, que garantiu a todos os brasileiros um Estado Democrático de Direito, com direitos iguais a homens e mulheres.

Picture of gender inequalities in work relations

Abstract

In this paper it is analyzed the wage gap between genders in the labor market. It was sought to identify whether the wage gap prevails only in a city or country or around the world, and for this it was used the survey data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the National Survey by Household Sampling (PNAD), the Global Reporting Wages of the International Labour Organization (OIT) and the Human Development Report on the Gender Inequality Index (IDG). It is found that the wage gap

prevails worldwide, i. e., women earn less than men anywhere in the world; thus, it is realized that discrimination against gender still persists, adversely affecting the principle of human dignity and the principle of equality, rights guaranteed to everyone by the Brazilian Federal Constitution of Brazil 1988.

Keywords: Wage gap. Genres. Human dignity. Equality.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: Peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. São Paulo: Ltr. 2008.

BORGES, Nathalia. **A Evolução Recente da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**: perspectiva social e econômica. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Economia)–Universidade de Campinas, Campinas, 2009.

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 abr. 2015.

BRASIL. Decreto n. 21.417, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 19 maio 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 18 abr. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <<http://www.soleis.com.br/ebooks/0-TRABALHISTA.htm>>. Acesso em: 25 abr. 2015.

BRASIL. Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 05 jan. 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>. Acesso em: 20 abr. 2015.

CABRAL, Francisco; DÍAZ, Margarita. Relações de gênero. In: SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE. Fundação Odebrecht. **Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar**. Belo Horizonte: Rona, 1998.

DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosangela Cardoso da; QUERINO, Luciane Cristina Santos. A evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Eletrônica dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, p. 1-32, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero02/4%20A%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2015.

FUCHINA, Rosimeri; LUZ; Alex Faverezani da. A evolução Histórica dos Direitos da Mulher Sob a Ótica do Direito do Trabalho. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE CIÊNCIA POLÍTICA DA UFRGS, 2., 2009. **Anais...** Porto Alegre, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Discriminação no Mercado de Trabalho: Consciência e Ações de Resistência. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 231-251, jul./dez. 2008. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/rodrigo_goldschmidt.pdf>. Acesso em: 11 maio 2015.

IBGE. **Mulher no Mercado de Trabalho**: Perguntas e Respostas, 2009. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2015.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego MPE**. Mulher no mercado de trabalho. Perguntas e Respostas, 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2015.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. PNAD. Síntese de Indicadores 2012. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Sintese_Indicadores/comentarios2012.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2015.

LAIMER, Rosane Terezinha; VAZ, Caroline de Fatima Matiello. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho e o Surgimento da Profissão Secretária. **Secretariado Executivo em Revist@**, Passo Fundo, v. 6, 2011. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/1783>>. Acesso em: 18 abr. 2015.

MARREIRO, Cecília Lôbo. Princípio da dignidade da pessoa humana e Constituição. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3476, 6 jan. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23382>>. Acesso em: 11 maio 2015.

NUNES, Maria Terezinha. A efetividade do princípio da igualdade no Estado Democrático de Direito: Por uma interpretação constitucionalmente adequada aos direitos da mulher no trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, ano 44, n. 173, jan./mar. 2007. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/140969/R173-15.pdf?sequence=5>>. Acesso em: 11 maio 2015.

OELZ, Martin; OLNEY, Shauna; TOMEI, Manuela. **Igualdade Salarial**: Um guia introdutório. BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho. Genebra: BIT, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_salarial.pdf>. Acesso em: 08 maio 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Global dos Salários 2014/2015**: Salários e crescimento equitativo. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_325643.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2015.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 12, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em: abr. 2015.

PROBST, Elisiane, Renata. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2015.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Relatório do Desenvolvimento Humano 2014**. Índice de Desigualdade de Gêneros (IDG). 2014. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/arquivos/RDH2014pt.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2015.

RODRIGUES, Marcele Stella; SILVA, Leda Maria Messias da. Discriminação do trabalho da mulher, ainda há espaço para isto? In: MOSTRA INTERNA DE TRABALHOS DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 5., 2010. **Anais Eletrônicos...** Maringá, Centro Universitário de Maringá, 2010. Disponível em: <http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/mostras/quin_mostra/marcele_stella_rodrigues.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2015.

