


ISONOMIA SALARIAL ENTRE GÊNEROS: DESIGUALDADE SOCIAL MESMO DIANTE DA EQUIPARAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CENÁRIO BRASILEIRO

Lucas Teixeira Dezem¹

Marília Rulli Stefanini²

1 INTRODUÇÃO

 or meio do último Censo demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) constatou-se, no ano de 2010, que independentemente da região brasileira as mulheres, de modo geral, percebem salários inferiores aos dos homens. Na mesma pesquisa, foi diagnosticado que mesmo aumentando o nível de escolaridade entre as mulheres esse hiato salarial continua em aumento.

Ressaltamos a importância do tema abordado, haja vista que, conforme demonstramos a seguir, a utópica igualdade salarial, sem distinção de sexo, para o trabalho em quantidade e qualidade de igual valor, é uma garantia que surgiu, inicialmente, em 28 de Julho de 1919 no Tratado de Versalhes, porém tal medida apenas se fez presente na Constituição de 1934 no cenário brasileiro.

¹ Mestrando em Direito Coletivo e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP. Graduado em direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – UEMS. Advogado. Bolsista pesquisador pela CAPES.

² Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Mestra em Direito pelo UNIVEM de Marília. Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – UEMS. Advogada. Docente nas Faculdades Integradas de Paranaíba – FIPAR, bem como na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – UEMS.

Nesse panorama, Johan Jakob Bachofen (1961) revela que as primeiras sociedades possuíam um caráter matriarcal, pois o parentesco dava-se por meio da mãe, uma vez que esta era a única responsável por gerarem seus futuros herdeiros. Segundo Bachofen (1961), nesta época não havia tanta precisão quanto à hereditariedade paterna, sendo assim, era dado à importância para herança consanguínea da linhagem feminina.

Já Friedrich Engels (1976), aduz que com a fixação do homem na terra, instauração definitiva da propriedade privada e a crescente força motriz da agricultura no cenário econômico, esse caráter matriarcal da sociedade desfez-se, pois com a grande valorização do direito à propriedade e sua sucessão estabeleceu-se tacitamente o caráter patriarcal da sociedade, haja vista que a herança era transmitida pela linhagem masculina para que o primogênito do “casal” fosse o posterior proprietário da terra familiar. Neste período, eram delegadas às mulheres, apenas, as funções de esposas e senhoras do lar.

Desse modo, percebe-se que esta realidade de discriminação e subjugação em relação às mulheres ainda se faz presente na sociedade pós-moderna, pois a ausência de equidade quanto ao trabalho entre gêneros é algo ainda pungente. Esta discriminação se dá, por exemplo, em três etapas, como asseguram SOARES (2000); OMETTO, HOFFMANN E ALVES (1999) *apud* VAZ (2010). Segundo os autores, a primeira fase na construção da desigualdade ocorre durante a capacitação para o mercado de trabalho; já a segunda, durante a procura por emprego; e, a última, ocorre quando a mulher já está inserida no mercado de trabalho. Destarte, Infere-se que mesmo com algumas garantias previstas em lei, tal isonomia persiste na sociedade hodiernamente.

A par disso, o presente estudo aborda, inicialmente, a dicotomia existente entre o trabalho masculino e o trabalho feminino, pois é por meio dele que se asseguram alguns direitos, tal como o salário vislumbrado como medida necessária à

Dignidade Humana.

Feito isso, apontamos as constantes buscas por maiores participações das mulheres na esfera pública da sociedade, posto que a esfera privada era designada, quase que totalmente, a elas. Apontaremos, também, um estudo realizado por Margareth Rago sobre as formas de discriminação das mulheres hoje no ambiente de trabalho.

Posteriormente, analisamos as “garantias” que previstas nas Constituições brasileiras anteriores à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, bem como as garantias que foram incluídas na atual Constituição (1988), bem como alguns Pactos e Convenções Internacionais que abrangem o campo do trabalho e salário feminino.

Por fim, comparamos as garantias “conquistadas” e suas respectivas eficácias em plano factual, e, por conseguinte, apresentamos um panorama a respeito da “verdadeira” realidade das mulheres no setor do trabalho em ambiente brasileiro.

Informamos, ao final, que a presente pesquisa tem suas bases metodológicas fincadas no estudo pautado em referências bibliográficas, bem como em documentos normativos, donde utilizamos o método histórico e dedutivo para apresentamos e contextualizarmos o assunto e, ao final, proporcionarmos ao leitor uma visão crítico-reflexiva a respeito da desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro, embora existam garantias normativas acerca da isonomia salarial.

2 O UNIVERSO FEMININO E O “SEXO FRÁGIL”

Antes de começar a análise sobre a problemática da pesquisa em si, ressaltamos que o termo “trabalho” foi desde a antiguidade designado como algo ruim. Na Idade Média, quem trabalhava eram os servos, donde aos proprietários das terras eram designados os frutos deste trabalho. Posteriormente, a ideia de trabalho era apontada para aquelas pessoas que não conseguiam

desenvolver alguma atividade que se relacionava com a produção intelectual. Entretanto, atualmente, apesar de muitas mudanças, ainda observamos que essa realidade não se alterou de forma completa, haja vista que o termo “classe trabalhadora” é comumente utilizado em sentido pejorativo, e é neste setor que as discriminações quanto ao gênero ganha relevo.

Ademais, o ser “mulher” é considerado por exponencial parcela da sociedade como o “sexo frágil”, donde essa “fragilidade” influenciou de forma íntima toda a estrutura da classificação do trabalho. Nesse ínterim, Creveld (2004), em sua obra intitulada como “Sexo privilegiado”, aduz que esta ideia de “fragilidade” percorreu desde a Grécia Antiga com as histórias mitológicas, posto que as mulheres fossem punidas com penitências mais singelas em relação às dos homens, prova disso seria o caso de ‘Sísifo’ que fora condenado a arrolar uma pedra monte acima, porém sempre que chegava ao topo do relevo a pedra caía. Já ‘Freya’, fora condenada a bordar eternamente.

Na mesma obra, o historiador e escritor Martin Van Creveld trouxe dados que comprovam serem as mulheres dotadas de certa “fragilidade”. Segundo ele:

Segundo os estudos, a recruta média das forças armadas norte-americanas eram 12 centímetros mais baixa, 14,3 quilogramas mais magra, tinha 16,9 quilogramas a menos de músculos e 2,6 quilogramas a mais de gordura do que os camaradas do sexo masculino. Na parte superior do corpo ela tinha 55% da força do recruta médio; na parte inferior, 72%. Mesmo quando as amostras eram controladas pela altura, as mulheres dispunham de apenas 80% da força total dos homens. Apenas os 20% superiores se saíam fisicamente tão bem quanto os 20% inferiores dos homens; apenas 5% superiores das mulheres eram tão fortes quanto o homem mediano. (CREVELD, 2004, p. 131-132)

De acordo com a definição do Dicionário “Aurélio Buarque de Holanda Ferreira” (2001), frágil seria: “1. Pouco sólido ou resistente; fraco. 2. Pouco vigoroso; débil. 3. Pouco durável.” (DICIONÁRIO AURÉLIO, 2001, p. 123)

Sendo assim, é possível inferir que considerar a mulher

como o “sexo frágil” da sociedade é cometer extremo equívoco, pois de acordo com os relatos do historiador e escritor Creveld, as mulheres possuem apenas algumas ‘inferioridades físicas’ em relação ao sexo masculino. Porém, referidas ‘inferioridades’ não constituem um argumento plausível para considerá-las o “sexo frágil”, já que, de acordo com o linguista Ferreira, a palavra ‘frágil’ está intimamente ligada com termos que conduzem a sentidos de desvalorização, como, por exemplo, “fraco, pouco vigoroso, débil ou pouco durável”. (DICIONÁRIO AURÉLIO, 2001, p. 123).

Evidenciamos que por um equívoco muitas mulheres são tratadas como “frágeis” por diversos olhares e aspectos. Porém, comprovadamente, não existe esta ideia de “fragilidade”, mas o conceito, por vezes, de condições físicas diferentes daquelas possuídas por alguns seres do sexo masculino. Entretanto, isso não significa dizer que as mulheres possuem uma capacidade psicológica, intelectual, emocional ou produtiva inferior à do sexo masculino, bem como, também não quer dizer que o contrário seja verídico.

3 ASPECTO HISTÓRICO

Como dito na introdução deste artigo, as primeiras sociedades eram estruturadas a partir do caráter nômade maternal, sendo que, posteriormente, com a invenção da propriedade privada o “homem” deixou de ser nômade e deu origem ao direito a sucessão das terras ocupadas, definindo, com isso, que o herdeiro seria o filho ligado ao sexo masculino.

Desta forma, a sociedade “perdeu” seu caráter materno e definiu-se como paterna, ou seja, a institucionalização da propriedade privada das terras pertencentes apenas aos sujeitos do sexo masculino implementou a noção da mulher como um sujeito não detentor de direitos, no caso, patrimoniais.

Nesse panorama, Fustel de Coulanges (2009, p. 50), em

sua mais famosa obra intitulada de “Cidade Antiga”, sustenta que eram designados às mulheres os papéis secundários em quase todas as esferas de poder. No que dizia respeito à religião, cada família possuía a sua, porém não era permitido às mulheres participarem dos cultos religiosos aos deuses ancestrais, mas apenas lhes era conferido o direito de estarem presentes às cerimônias.

Ademais, a figura feminina na família da “Cidade Antiga” era observada, inicialmente, como passageira, pois quando a mulher casava-se, deveria desprender-se de toda a crença e os costumes da família biológica para cultuar e praticar as crenças e costumes da família de seu esposo.

No mesmo giro, a figura de donas-de-casa e esposas deixou impregnado na sociedade várias noções de determinação quanto ao trabalho do sexo feminino. Ou seja, durante o galgar dos anos parte população pertencente ao sexo feminino sempre lutou contra esta ideia de segregação quanto às funções laborais, porém, o presente, por vezes, repete o passado histórico-social excludente.

A escritora Margareth Rago (2004), em seu texto chamado “Trabalho Feminino e Sexualidade”, presente no livro de Mary Del Priore “A História das Mulheres no Brasil”, salienta, inicialmente, como o aspecto “frágil” das mulheres influenciou em suas vidas no que diz respeito à busca por trabalhos. Após isso, a autora do livro desvenda que erroneamente utilizam-se da ideia de que o cenário trabalhista sempre foi constituído pela imagem do ser humano homem, e que as mulheres eram “[...] vitimizadas e sem nenhuma possibilidade de resistência. Sem rosto, sem corpo, a operária foi transformada numa figura passiva, sem expressão política nem contorno pessoal.” (RAGO, 2004, p.576).

No mesmo sentido, Rago ressalta que na época da industrialização brasileira as mulheres ocupavam grande parte do setor têxtil, enquanto os homens comandavam os setores da

metalurgia, calçados e mobiliário. Vale notar que a preferência pela contratação do trabalho feminino possui origem na ideia de que as mulheres percebiam valores menores para realizarem os mesmos trabalhos que os homens. Destacamos, ainda, que na indústria têxtil 49,95% (quarenta e nove e noventa e cinco por cento) dos trabalhadores eram do sexo feminino, enquanto as crianças ficavam com 22,79% (vinte e dois e setenta e nove por cento) dos trabalhadores. Sendo assim, 72,74% (setenta e dois e setenta e quatro) dos trabalhadores eram mulheres e crianças, na época da industrialização brasileira. (RAGO, 2004, p. 576).

No entanto, apesar do alto grau de mão-obra feminina empregada, Rago destaca:

[...] as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas sempre tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens- como “naturalmente masculino”. (RAGO, 2004, p. 581-582)

Sendo assim, é possível inferir que a mão-de-obra feminina, com o tempo, foi substituída pela mão-de-obra masculina sob o argumento da “fragilidade” do sexo. As áreas ocupadas pelos homens não foram ameaçadas por essa substituição de mão-de-obra, haja vista que, de acordo com a estudiosa Daniela Versola Vaz (2010), os cargos administrativos ainda possuem ocupação majoritariamente pelo sexo masculino.

Ainda a respeito da obra de Rago (2004), é possível notar que a substituição de mão-de-obra ocorreu a partir da urbanização, pois foi neste período que os altos índices de criminalidades ocorreram. Sendo assim, um dos argumentos que fortaleciam a troca do sexo dos proletariados era o de que as mulheres, devido à “fragilidade” física, estariam mais submissas a ocorrências de crimes contra elas.

Nesta época tinha-se, também, outro fator utilizado como justificativa para referida substituição de profissionais, sendo que seu argumento era baseado na teoria positivista de Augusto Comte. Para esta teoria, de acordo com Margareth Rago (2004), a função social da mulher pautava-se no conceito de “mãe cívica”, ou seja, era designado à mulher o trabalho de educadoras dos filhos e donas-do-lar. Sendo assim, os povos consideravam um grande erro a participação da mulher no trabalho externo ao ambiente doméstico, pois quem cuidaria da moral do filho que estava por crescer?

Com o início do Modernismo houve uma significativa libertação sexual, sendo que mulheres conquistaram mais espaços no corpo público da sociedade, porém este espaço possuía algumas depreciações: “Desde a famosa “costureirinha”, a operária, a lavadeira, a doceira, a empregada doméstica, até a florista e a artista, as várias profissões femininas eram estigmatizadas e associadas a imagens de perdição moral, de degradação e de prostituição.” (RAGO, 2004, p.589).

Nesses termos, é possível observar que as mulheres eram inferiorizadas inclusive quanto ao trabalho designado a elas, ou seja, as profissões que ocupavam não eram exercidas por meio de escolha e especialização, mas pela designação estabelecida e estruturada pelo sexo masculino. Esta designação não se dava de forma explícita, mas de maneira impositivamente dissimulada, donde os homens ocupavam os cargos que melhor atendiam aos seus interesses, enquanto a elas restavam os demais cargos residuais.

Seguindo este cenário, Patrícia Galvão, mais conhecida como Pagu (1933), aponta que dentro da própria classe feminina há exclusão e discriminação, ressaltando que, mulheres pertencentes a classes econômicas mais favorecidas não legitimam as mulheres proletárias. No mesmo sentido, Pagu (1933) relata que as mulheres burguesas chamavam as femininas proletárias de “analfabetas e excluídas por natureza”. Salientamos que,

independentemente da classe social em que as mulheres se encontravam, a submissão ao trabalho imposto pelo sexo masculino era imperante, ou seja, eles consideravam todas elas “excluídas por natureza”, para além de sua riqueza, ou ausência dela. (GALVÃO, 1933, p. 35).

Já no campo da atualidade, a pesquisadora Daniela Versola Vaz (2010), por meio de seus estudos, realizou diversas análises sobre as formas de discriminação que as mulheres sofrem no campo do trabalho. Sendo assim, Vaz chegou à conclusão de que elas passam por três estágios de discriminação, que, por sua vez, estão intimamente relacionados.

Quanto ao primeiro estágio, a estudiosa o encaixou como sendo decorrente da formação e capacitação dessas mulheres, ou seja, desde sempre elas precisam lutar a favor do rompimento da ideia de que possuem, somente, as funções de esposas e donas-de-casa para ingressarem no universo acadêmico, conforme estudos de Daniela Versola Vaz (2010).

Já o segundo estágio de subjugação ocorre durante a busca pelo emprego. Neste momento a mulher busca resistir à ideia de trabalho “pré-determinado” em razão do sexo. Confirmando essa fase preconceituosa no ambiente laboral, os dados que a ‘Coordenadora Geral de Pesquisa e Desenvolvimento da Segurança Alimentar e Nutricional do Ministério Público da Ciência e Tecnologia’, Vera Soares, trouxe em seu discurso eternizado na obra “Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher”, evidenciaram que em 2010: 34% (trinta e quatro por cento) das mulheres no mercado de trabalho estão em situação de vulnerabilidade. Além disso, 35% (trinta e cinco por cento) das trabalhadoras ocupam os cargos de domésticas, trabalhadoras não remuneradas, ou trabalhos para consumo próprio, enquanto os homens ocupam apenas 9% (nove por cento) desses cargos. (SOARES, 2011, p. 283).

Enquanto o último estágio versa sobre a mulher inserida no mercado de trabalho, sendo que os corpos femininos buscam

diuturnamente a conquista pela igualdade de oportunidade no campo do trabalho em relação ao sexo masculino, como, por exemplo, a resistência e luta quanto à equiparação salarial entre gêneros no exercício de uma mesma atividade e idênticas condições.

Por fim, é possível notarmos que existem incontáveis paralelos entre os fatores históricos e a realidade contemporânea experienciada pelas mulheres no Brasil. Sendo assim, é de suma importância afirmar que a análise dos aspectos que permearam o passado sirva de base para o entendimento da atual situação e possíveis hipóteses para as almejadas resoluções quanto à minimização, quiçá extirpação, dessa calamidade subjugadora que assola a sociedade brasileira feminina pós-moderna.

4 GARANTIAS NORMATIVAS: ASPECTOS HISTÓRICOS E ATUAIS

Inicialmente, cumpre mencionar que o fim da Primeira Guerra Mundial se deu por meio do estabelecimento de um Tratado firmado entre as potências europeias no intuito de firmarem o reestabelecimento da paz mundial. Frisa-se que o documento obrigou, inclusive, a Alemanha a cumprir as normas estabelecidas nele. Este Tratado ficou conhecido como “Tratado de Versalhes”, instituído por volta do dia 28 de Junho de 1919, sendo que, especificamente, no corpo do seu Artigo 427 foi criado o primeiro indício da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Referido Tratado foi instituído com a finalidade de acabar com as injúrias sociais por meio das bases da justiça social. Foram estabelecidas, assim, normas que discorriam a respeito da organização do trabalho, além de outras, tal como a assunção pela Alemanha em relação à responsabilidade pela origem da Guerra, bem como sua obrigação em reparar todos os prejuízos causados.

Quanto ao nosso objetivo de pesquisa, chamamos a atenção para o Art. 427 do Tratado em comento:

Para orientar a construção desse Direito o art. 427 do tratado enunciou os seguintes princípios e normas: “1º - O princípio diretivo antes enunciado de que o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio. 2º - O direito de associação alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para os patrões como para os assalariados. 3º - O pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure relação com sua época e seu país. 4º - A adoção da jornada de oito horas ou a duração semanal de quarenta e oito horas. 5º - A adoção de um descanso semanal de vinte e quatro horas, sempre que possível aos domingos. 6º - A supressão do trabalho das crianças e obrigação de impor aos trabalhos dos menores de ambos os sexos as limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua instrução e assegurar seu desenvolvimento físico. 7º - *O princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor.* 8º - As leis promulgadas em cada país, relativas às condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico equitativo a todos os trabalhadores que residem legalmente no país. 9º - Cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção, que inclua mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores”. (SÜSSEKIND, 2002, p. 26-27) (destaque nosso).

Nos moldes da citação acima, observamos que referido artigo inovou na ordem jurídica mundial ao regulamentar os métodos e princípios de organização do trabalho, especialmente no que tange ao método e princípio sétimo, donde pontuou sobre a equiparação salarial entre gêneros quando o trabalho fosse o mesmo em questões de valores quantitativos e qualitativos.

Na mesma linha de fundamentação, outra norma de igual magnitude que assegurou a remuneração igual a ambos os sexos, frente ao exercício do mesmo trabalho, foi a Convenção número 100 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo número 24, dia 24 de Maio de 1956 e promulgada pelo Decreto número 41.721 de 25 de Junho de 1954 em âmbito brasileiro.

Seguindo este panorama, a Convenção número 111 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo número 104, de 24 de

Novembro de 1964 e promulgada pelo Brasil por meio do Decreto número 62.150 de 19 de Janeiro de 1968, vedou a discriminação do emprego quanto ao caráter dos gêneros.

Outra Convenção da OIT significativa para a busca pela isonomia salarial no Brasil foi a Convenção de n. 117, aprovada pelo Decreto Legislativo número 65, de 30 de Novembro de 1966 e promulgada pelo Decreto número 66.496 de 27 de Abril de 1970, senão vejamos:

Artigo XIV

1. Um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, em matéria de:

a) legislação e convenções de trabalho, as quais deverão oferecer um tratamento econômico equitativo a todos aqueles que residam ou trabalhem legalmente no país;

[...]

i) níveis de salário, os quais deverão ser fixados de conformidade com o princípio de retribuição idêntica por trabalho idêntico, no mesmo processo e na mesma empresa.

2. Serão tomadas todas as medidas práticas e possíveis no sentido de reduzir quaisquer diferenças nos níveis de salário resultante de discriminação fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, mediante elevação dos níveis aplicáveis aos trabalhadores de menor remuneração.

[...] (BRASIL, Decreto número 66.496 de 27 de Abril de 1970, Art. 14).

Importante frisar que 05 de novembro de 2019 foi promulgado o Decreto n. 10.088 pela Presidência do Brasil em que houve a consolidação de todos os Decretos nacionais a respeito das Convenções e ratificações brasileiras decorrentes das disposições da Organização Internacional do Trabalho. Dessa forma, todas as Convenções da OIT que foram ratificadas pelo Brasil encontram-se anexas no Decreto n. 10.088 de 2019, o que implica a revogação dos demais Decretos anteriormente mencionados neste artigo.

Seguindo o panorama a respeito das disposições normativas sobre a isonomia salarial entre gêneros, imperioso destacar

a relevância da Declaração Universal dos Direitos dos Homens de 1948, especificamente o elencado no Artigo 23:

Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, Art. 23).

Quanto ao âmbito internacional e seus impactos na nossa problemática, incontáveis normas são de extrema relevância para a pesquisa, todavia, como nosso foco não se pauta apenas em analisar referidos institutos, destacamos que nossa seleção se deu sem qualquer critério de ordem hierárquica, mas, tão somente, a respeito das disposições que trouxeram maiores avanços para o direito brasileiro. Nesse sentido, necessária a abordagem, também, sobre o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto de n. 591 de 06 de julho de 1992. Embora seja impactante em toda sua redação, para atingir nosso objetivo selecionamos o seguinte artigo:

ARTIGO 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

- ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) À segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos. (BRASIL, Decreto n.591, 1992, Art. 7º) (destaque nosso).

Nesse diapasão, o Pacto acima mencionado dispôs a respeito de diversos assuntos, tais como o direito à autodeterminação das gentes e a utilização dos bens naturais e suas riquezas. Entretanto, selecionamos o artigo acima citado no intuito de evidenciarmos a relevância do documento a fim de assegurar às vidas humanas dignidade por meio das relações trabalhistas. Nesse sentido, o Art. 7º enumera direitos que se ajustam às necessidades dos trabalhadores de um modo geral, garantindo, ainda, que não deve haver distinção quanto aos homens e mulheres, inclusive no que toca ao salário.

Já em relação ao âmbito nacional, referidos direitos encontram-se previstos, além das normas infraconstitucionais, no texto da Constituição como medida de assegurar a existência de um Estado Democrático. Nesse sentido, a primeira Norma Máxima brasileira a dispor sobre as questões trabalhistas quanto à isonomia salarial para um mesmo serviço em quantidades e qualidades iguais foi a Constituição de 1934, inspirada na Constituição alemã de Weimar (1919).

Assim, a inovação Constitucional encontrava-se disposta no corpo do Art. 121 da Carta. Sendo ele:

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

[...]

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;

[...]

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

[...]. (BRASIL, Constituição de 1934, Art. 121).

Deste modo, verificamos a relevância do dispositivo citado, já que até o momento, 1934, não havia nenhuma menção Constitucional a respeito da igualdade salarial, o que gera efeitos nas normas infraconstitucionais a respeito da vedação do então tratamento discriminatório em razão do binarismo sexual.

Por conseguinte, a Constituição de 1937 nada mencionou a respeito da situação dos salários dos trabalhadores. Ressaltamos que referida Constituição é considerada uma Constituição não democrática, pois foi outorgada, e não promulgada, pelo então Presidente da República Getúlio Vargas para a instauração da ditadura militar ocorrida durante o “Estado Novo”.

A par disso, informamos que essa Constituição entrou em vigência no mesmo de sua outorga, ou seja, em 1937, mais precisamente no dia 10 de Novembro. É válido lembrar que Getúlio Vargas pretendia associar os trabalhadores aos líderes dos sindicatos, e, talvez, nesse cenário esteja o principal motivo de a Constituição não tratar sobre as questões salariais.

Posteriormente, a Constituição de 1946 tratava da seguinte forma a questão salarial: “Artigo 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”. (BRASIL, Constituição de 1946, Art. 157).

Notamos que a Constituição acima mencionada resgatou a proteção ao trabalho, especialmente no que tangencia a questão da equiparação e vedação à discriminação salarial em razão da condição de ser mulher disposta originalmente na Constituição de 1934.

Seguindo a ordem cronológica, a Constituição de 1967 também dispôs a respeito dessa matéria em seu Artigo 158:

A Constituição de 1967 proibia diferenças de salários e de critérios de admissão por razões do sexo (art. 158, III); vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art. 158, X); assegurava o descanso remunerado à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do salário (art. 158, XI); previa a previdência social, visando à proteção à maternidade (art. 158, XVI). Tinha a mulher direito a aposentadoria aos trinta anos de trabalho, com salário integral (art. 158, XX). (MARTINS, 2005, p.591- 592).

Percebe-se assim que as mulheres adquiriram vultosas garantias Constitucionais, sendo direcionadas a elas: equiparação salarial; proibição de contratação para atividades industriais insalubres; descanso semanal remunerado; previdência social; proteção à maternidade; e regras peculiares quanto à idade para aposentadoria.

Por fim, a última e atual Constituição Federal entrou em vigência no ano de 1988. Nela há disposição expressa em seu corpo normativo sobre Direitos e Garantias Fundamentais, no primeiro capítulo, que versam sobre os Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, especificamente no Artigo 5º, inciso I:

Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]. (BRASIL, Constituição Federal de 1988, Art. 5º, inciso I).

Dessa forma, observamos que homens e mulheres são colocados em mesmo grau de direitos e deveres, e, sendo assim, inferimos que quando a mulher exercer um trabalho igual e

produzir efeitos semelhantes ao do sexo masculino possuirá o direito a um salário igual, vedando com isso critérios de discriminação e preservação ao princípio da isonomia salarial.

Ademais, a Constituição de 1988 torna translúcida a ideia de equiparação, também, no texto do Artigo 7º, inciso XXX: “Proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988, Art. 7º, XXX).

Em plano infraconstitucional, outro meio legislativo que merece destaque é o Artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943, em que aduz: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. De igual turno, merece destaque também o Artigo 461 do mesmo meio legislativo que disserta: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.”. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, Arts. 5º e 461).

De forma geral, é possível observarmos que os dispositivos acima mencionados têm o condão de tutelar o princípio de Igualdade/Isonomia perante os bens da vida, cuja origem se deu com a Revolução Francesa (1789 - 1799) a partir dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade. Ressaltamos, ainda, que na CLT são garantidos às mulheres outros direitos como, por exemplo, o intervalo do trabalho para amamentação, licença maternidade, critério de aposentadoria, previdência social dentre outros, todavia, não os abordamos de forma enfática em razão de não serem nosso objeto nesta pesquisa.

Percebemos assim, que, ao galgar dos anos, no ambiente de trabalho a mulher adquiriu algumas as garantias legislativas, porém somente elas não são suficientes para comprovarem se aquele quadro de discriminação em relação ao gênero mudou,

cabe, portanto, realizarmos uma análise quanto à efetividade desses direitos na realidade factual, e, assim, temos algumas considerações a serem feitas.

5 REALIDADE: O PRETÉRITO E O PRESENTE

Preliminarmente, cumpre mencionarmos que este subtópico possui como objetivo a demonstração da participação das mulheres nos diversos setores do trabalho. Para isso, os dados que são lançados foram retirados de pesquisas de estudiosos sobre o assunto, para então, ao final, traçarmos algumas breves constatações acerca do tema.

Ressaltamos que dados anteriores a 1981 não foram obtidos, haja vista que foram procurados em diversos acervos sem sucesso.

Nesse ínterim, a pesquisadora Eleonora Cruz Santos, em sua Dissertação de Mestrado na Universidade Federal de Minas Gerais, elencou alguns dados sobre a diferença salarial por gênero em trabalhos que exigem nível superior. Os dados encontrados foram os seguintes:

De 81 para 82 aumenta a participação masculina e reduz o diferencial de salários entre homens e mulheres, enquanto de 82 para 83 ocorre o oposto. A partir de 1984 não parece haver nenhuma relação entre variações na participação masculina em relação à feminina e no diferencial salarial entre homens e mulheres. (SANTOS, 1993, p.53)

Nessa toada, é possível refletirmos que a diferença salarial teve uma queda no início do período analisado, porém este hiato subiu e manteve-se até o fim do lapso temporal pesquisado. A pesquisadora também discorreu acerca da diferença salarial entre as regiões do Brasil, e foi constatado que no período entre os anos de 1981 até 1990 a região que mais possuía a presença desta discriminação por gênero era a região Sul, porém destacamos que independentemente da região que analisada, a diferença de salários entre os homens e as mulheres existem, sempre as

colocando em desvantagem em relação a eles.

Durante a análise desses dados é válido observarmos que durante esse tempo estava em vigência no Brasil a Constituição de 1967, que já assegurava às mulheres a equiparação salarial, bem como o início da vigência da Constituição atual, de 1988, que também trata da mesma matéria.

Outra pesquisa analisada é de autoria da Doutora Daniela Versola Vaz, que, em sua Tese de Doutorado pela Universidade de Campinas, estudou os diferenciais existentes entre os salários do setor público. No entanto, a própria autora garante que tanto no setor público, quanto no privado, as diferenças salariais entre homens e mulheres existem e ocorrem de forma acentuada.

A autora analisou dados de 1992 até 2008 e relatou que em todos os anos que foram pesquisados as servidoras receberam “rendimentos reais médios e medianos ao menos 27% menores que os de seus colegas homens”. (VAZ, 2010, p.78).

Afirmou, ainda, que as mulheres atualmente ocupam grande parte das carreiras das áreas da educação, saúde e serviços sociais, nos postos estaduais e municipais, sendo que essas participações são responsáveis, em escala exponencial, pelo crescimento do hiato salarial entre o sexo masculino e o feminino, pois essas áreas oferecem, em média, condições menos vantajosas de remuneração:

[...] trabalhadores no setor público segundo esfera de governo, considerando todos os ramos de atividade em conjunto e também isolando “administração pública” e “educação, saúde e serviços sociais”. Constata-se que o salário no setor público federal é, em média, 69,5% superior àquele pago ao funcionalismo estadual, o qual, por sua vez, é 88,5% maior que o valor recebido pelos servidores municipais (valores de 2008). De acordo com o ramo de atividade em análise, estas diferenças podem ser ainda maiores- é o caso quando se comparam os salários pagos na administração pública estadual e municipal ou aqueles praticados, em âmbito federal e estadual, em “educação, saúde e serviços sociais”. (VAZ, 2010, p.79).

Destacamos que as arguições realizadas na citação acima podem configurar um dos motivos para que os dados obtidos e divulgados pelo IBGE no ano de 2010 (último Censo realizado no Brasil) apontassem para a desigualdade salarial entre o sexo masculino e o sexo feminino, independentemente da capacitação/qualificação educacional.

Seguindo as análises, a escritora ressaltou que as atividades desempenhadas no setor público do Governo Federal fincaram suas bases no diferencial de rendimento em 3% (três por cento), mas aumentou durante o período analisado, chegando a 12% (doze por cento) em 2008. Já no Governo Estadual e Municipal, observou a redução desse diferencial entre 1992 e 2008, porém as discrepâncias continuam elevadas, sendo o salário da mulher, em 1992, 29% (vinte e nove por cento) inferior ao obtido pelos agentes públicos do sexo masculino, e 12% (doze por cento) a menos em 2008. (VAZ, 2010, p.80-81).

No que diz respeito aos setores da educação, saúde e serviços sociais, em que a mulher ocupa grande parte dos cargos pleiteados, o hiato salarial continua ainda presente de forma alarmante. Segundo a autora Daniela Versola Vaz, em 1992, o rendimento feminino correspondia a 68% (sessenta e oito por cento) do rendimento médio masculino em âmbito municipal, e 61% quanto à esfera estadual.

Assim como aconteceu nos cargos do setor público do Governo Federal, nos setores da educação, saúde e serviços sociais ocorreu uma queda no diferencial salarial entre os gêneros no período assinalado entre 1992 e 2008, porém a diferença ainda continua alta, representando os salários das mulheres 20% (vinte por cento) menores que os de seus colegas do sexo oposto no ano de 2008.

À guisa de finalização da pesquisa, Daniela Versola Vaz, após realizar os levantamentos sobre a desigualdade existente entre os salários dos homens e mulheres, analisou as possíveis causas dessa desigualdade e aventou a questão do tempo da

jornada de trabalho, concluindo que: “Os servidores do sexo masculino, por exemplo, trabalham, em média 39,4 horas por semana, ao passo que a jornada semanal das mulheres é de, em média, 34,3 horas, 13,1% menor [...]”. (VAZ, 2010, p.86) .

O próximo critério que a pesquisadora analisou foi em relação ao grau de escolaridade, e chegou à conclusão de que as mulheres possuem, em média, maior grau de escolaridade que os homens. A autora também analisou o critério etário e observou que não há tanta diferença entre os sexos, ou seja, em média os trabalhadores possuem cerca de 40 (quarenta) anos, tanto do os do sexo masculino, quanto feminino. (VAZ, 2010, p.87-88).

Sendo assim, é possível notarmos, a partir das pesquisas mencionadas, que o critério de maior vultuosidade gira em torno da diferença entre as cargas horárias existentes entre os sexos, no entanto essa diferença pode ser explicada, de acordo com a pesquisadora, devido a maioria das mulheres exercerem seus serviços na área da educação e estimarem seus trabalhos por meio das aulas ministradas. No entanto, se fossem considerados os atributos produtivos dos trabalhadores, as trabalhadoras deveriam perceber mais que os homens nos anos de 1981, 1988 e 1996, pois em média elas conseguiram produzir 18% (dezoito por cento), 21% (vinte e um por cento) e 22% (vinte e dois por cento) a mais que seus colegas, respectivamente. (VAZ, 2010, p.89).

Por fim:

Observa-se que 68,4% dos servidores homens chefiam suas famílias, ao passo que apenas 33,2% das servidoras assumem esta condição em seus lares. Este fato se coaduna com a menor jornada de trabalho das mulheres, evidenciando a persistência da divisão sexual do trabalho, que atribui ao homem o papel de principal responsável pelo sustento da família, cabendo às mulheres a maior parte dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos. (VAZ, 2010, p. 88-89).

Nessa esteira, de acordo com os dados apresentados no fragmento acima, inferimos que a realidade evidenciada na introdução deste estudo sobre as mulheres serem designadas a

ocuparem os cargos de “donas-de-casa e esposas” ainda não mudou no cenário brasileiro, o que demanda diuturnamente a resignificação do ser mulher, principalmente no que corresponde à ocupação no ambiente laboral, donde a elas devem ser tuteladas garantias fáticas capazes de oportunizarem suas inserções em quaisquer trabalhos a partir de uma reconstrução social feminina, sobretudo quanto à equidade de direitos, especialmente à isonomia salarial.

Corroborando com as informações acima elencadas, é importante destacar que, em recente estudo do Centro de Pesquisa Transdisciplinar em Educação – CPTE- de 2020, foi identificado que, quando considerado os dados de rendimentos advindos do trabalho principal, no contexto brasileiro, no segundo trimestre de 2020, as mulheres brancas recebiam um total de R\$ 2.646, número este que fica ainda mais discrepante quando se observa o rendimento médio mensal da mulher negra que é de R\$ 1.573. De outra banda, os homens negros e brancos assumem, respectivamente, os valores de: R\$ 1.950 no primeiro caso e R\$ 3.467 no segundo caso.

O mesmo Centro de Pesquisa – CPTE (2020)- verificou, no contexto brasileiro, também a taxa de desocupação segundo gênero e cor no segundo trimestre de 2020, obtendo como média geral de desocupação o percentual de 13,3%. Como taxa de desocupação, entende-se como o número de pessoas que não tinham trabalho, porém estavam dispostas a trabalhar. Quando se analisa os dados referentes à mulher negra, obtém-se percentual de 18,2%; do homem negro, 14%; da mulher branca, 11,3%; do homem branco, 9,6%.

6 BREVES NOTAS CONCLUSIVAS

A respeito das notas conclusivas, de acordo com as informações acima citadas e explicadas, notamos que as mulheres sofrem, desde sempre, uma forte discriminação quanto ao seu

sexo. Primeiramente, elas são consideradas o “sexo frágil” da sociedade, porém esse termo denota ideologias tendenciosas e possuem uma relação íntima com a efetivação do poder masculino e com a subjugação feminina. Fazer de diferenças físicas uma característica pejorativa do sexo é cometer um erro abissal, pois as qualidades que valoram as pessoas ultrapassam o conteúdo do físico.

Assim sendo, é notório que fatores históricos possuem forte influência na realidade que se encontram as mulheres brasileiras, principalmente no que diz respeito ao campo do trabalho, donde resta translúcida a constante busca pelas mulheres por melhores espaços na esfera laboral pública e privada. No entanto, o passado que foi designado a elas como “donas-do-lar e esposas” ainda é obstáculo que impede muitas mulheres na busca por uma reconstrução de suas vidas.

Ademais, constatamos que as mulheres conquistaram, a duras penas, indispensáveis garantias Constitucionais quanto ao campo do trabalho. Porém, ao analisarmos a realidade em que se encontram atualmente, é possível constatar que mesmo com as garantias positivadas na maior categoria legislativa (Constituição Federal), o sexo feminino não possui respaldo prático efetivador das normas positivadas.

Ressaltamos, também, a importância de uma mudança conjunta nas duas esferas da sociedade, esfera pública e privada, a fim de efetivarem as garantias normativas e ressignificarem a atuação feminina no campo trabalhista. Na primeira, deve-se garantir e proteger os direitos do sexo feminino, especialmente a equidade; enquanto na segunda, necessita-se incentivar, por meio de programas educacionais de políticas públicas, uma mudança cultural em que se extirpe a associação direta entre mulheres e “funções de donas-de-casa e esposas”.

Por fim, finalizamos este artigo com uma frase de uma das maiores estudiosas sobre o sexo feminino, Simone de Beauvoir *apud* BOTELHO (2008): “É pelo trabalho que a mulher

vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”.



7 REFERÊNCIAS

- DE COULANGES, Fustel. *A cidade antiga*. 8.ed. São Paulo: Martin Claret, 2009.
- RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. IN: *História das mulheres no Brasil*, PRIORE, Mary Del. p. 578-605. 1.ed. São Paulo: Contexto, 2004.
- CREVELD, Martin Van. *Sexo privilegiado: o fim do mito da fragilidade feminina*. 1.ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2004.
- Debates. *Autonomia econômica e empoderamento da mulher*. 1.ed. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.
- PERROT, Michelle. *Minha história e das mulheres*. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2012.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 21.ed. São Paulo: Editora Atlas S.A: 2005.
- VAZ, Daniela Versola. *Diferenciais salariais entre gêneros no setor público: evolução e principais determinantes*. Tese de Doutorado. Unicamp, 2010.
- SANTOS, Eleonora Cruz Santos. *Diferencial de salários entre homens e mulheres com nível superior: Brasil 1981-1990*. Dissertação de mestrado. UFMG, 1993.
- BRASIL, *Constituição* (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Senado Federal, 2013.
- BRASIL. *CLT*. 25.ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- TIEMANN, Marisa. *Trabalho educativo pode ser trabalho produtivo?*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_05/trab_educativo.htm> . Acesso

em: 10/07/2014.

Constituição de 1937. Disponível em: <academico.direito_rio.fgv.br/wiki/constituicao_de_1937> . Acesso em: 10/07/2014.

Jus Brasil. *Art. 157 da Constituição Federal de 46*. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/topicos/10614336/artigo-157-da-constituicao-federal-de-18-de-setembro-de-1946> . Acesso em: 10/07/2014.

Jus Brasil. *Art. 158 da Constituição de 67*. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/topicos/10604598/artigo-158-da-constituicao-federal-de-1967> . Acesso em: 10/07/2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Mini Aurélio*. 4.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

Revolução em Dagenham (filme). Direção: Nigel Cole. Distribuição: Paramount Pictures (UK); Sony Pictures Classics(US), 2010.

BOTELHO, Louise De Lira Roedel. *Ascensão profissional de executivas em empresas baseadas no conhecimento*. Dissertação de mestrado. UFSC, 2008.

Orbis. *Desigualdade de gênero persiste por trás da igualdade social*. Disponível em: <http://www.orbis.org.br/analise/10/desigualdade-de-genero-persiste-por-tras-da-igualdade-social> . Acesso em 10/07/2014.