

A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DA MULHER NO BRASIL: ELEMENTOS PARA O ENSINO DE UM EXPERIMENTO CULTURAL¹

WOMEN'S WAGE DISCRIMINATION IN BRAZIL: ELEMENTS FOR TEACHING A CULTURAL EXPERIMENT

Jose Henrique Pires Locateli²
Diego Carlos Zanella³

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade levantar algumas considerações sobre as questões que envolvem a discriminação salarial das mulheres no mundo do trabalho. Na introdução foram transcritas as normas que regulamentam o tratamento jurídico do salário. Na primeira seção, se procurou fazer a demonstração, com dados estatísticos e infográficos, da discriminação salarial da mulher. Na segunda seção, se procurou demonstrar a necessidade da isonomia salarial - a partir das teorias de Rawls e de um experimento realizado em dos países nórdicos -, como uma forma de realização de justiça equitativa. Nas considerações finais, abordou-se a necessidade de se começar, em sala de aula, uma nova abordagem da questão salarial.

Palavras-chave: Gênero. Trabalho. Salário.

ABSTRACT

This article has as its purpose to raise some considerations on issues involving earnings discrimination against women in the world of work. In the introduction were transcribed the rules that regulate the legal treatment of salary. In the first section, it was tried to demonstrate, with statistical and infographic data, the earnings discrimination of women. In the second section, it sought to demonstrate the need for earnings isonomy - based on Rawls' theories and an experiment carried out in two Nordic countries - as a form of fair justice. In final considerations, the need to begin, in classroom, a new approach to the salary issue.

Keywords: Gender. Work. Salary.

1 Trabalho final da disciplina de Tópicos em Ensino de Filosofia, do Mestrado em Ensino de Humanidades e Linguagens - Universidade Franciscana (UFN).

2 Aluno do Mestrado em Ensino de Humanidades e Linguagens (MEHL), da Universidade Franciscana (UFN). Professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). E-mail: jjhhppll@gmail.com

3 Doutor em Filosofia. Professor do Curso de Filosofia e do Mestrado em Ensino de Humanidades e Linguagens (MEHL), da Universidade Franciscana (UFN), em Santa Maria, RS. E-mail: diego.zanella@gmail.com

INTRODUÇÃO

No direito do trabalho, um dos pontos que ao longo dos anos tem sido objeto de debate no meio sindical, na justiça do trabalho e nas salas escolares dos cursos de Direito, diz respeito aos problemas que envolvem a discriminação das mulheres quando se trata da questão salarial. É inegável que as mulheres sofrem outros tipos de discriminação no mundo do trabalho, mas, aqui, procuraremos nos limitar tão somente às questões salariais.

Sensível ao que vinha acontecendo ao longo dos anos, os redatores de nossa Constituição Federal de 1988, procuraram estabelecer um tratamento isonômico entre homens e mulheres, afastando as mais variadas discriminações das quais as mulheres eram frequentemente vítimas. Com esse objetivo, vários princípios foram elencados no texto constitucional, dentre os quais destacamos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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 liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Uma vez estabelecidos os princípios constitucionais reguladores dessa questão, busca-se nas leis ordinárias a devida regulamentação, e assim, encontra-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a seguinte redação:

Art. 461 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.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado

discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2018).

No dia a dia do trabalho, apesar de todas as previsões constitucionais e legais acima elencadas, é fato corriqueiro a discriminação da mulher que, ao realizar o mesmo trabalho que seus colegas do sexo masculino, recebe um salário inferior.

Na sequência, procurar-se-á demonstrar, com dados estatísticos e infográficos, a ocorrência da discriminação salarial da mulher. Para tanto, parte-se da centralidade do trabalho e do salário na vida das pessoas, pela visão que se tem do salário e da demonstração gráfica da discriminação das mulheres.

A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL NO COTIDIANO DAS MULHERES

No mundo surgido após a Revolução Industrial do Século XVI, o salário passou a ser um tema central na vida das pessoas. A questão salarial assume uma importância fundamental na vida de todos os trabalhadores, mas mais notadamente daquelas que não tendo acesso aos capitais, sobrevivem da prestação de trabalho subordinado, retribuído mediante o pagamento de um salário.

Isso ocorre porque é desse pagamento que os empregados, em sua maioria, fazem a fonte de sua subsistência e da subsistência de sua família. o que implica a necessidade de que se dê ao tema a importância devida, e que seja a questão salarial abordada de acordo com princípios de equidade.

Dois visões diferentes buscam explicar e justificar o salário: uma corrente de ligada à visão capitalista de economia, a qual vê o salário quase que exclusivamente como decorrência da produtividade individual e defendida pelos partidos de direita e centro direita; e uma corrente de inspiração marxista, hoje assimilada pelos partidos de esquerda e sociais democratas.

A corrente de inspiração marxista contemporânea, apregoando a necessidade de uma maior realização de justiça social vê a necessidade de o salário ser utilizado como uma forma necessária de redistribuição de renda, superando a visão produtivista do capitalismo.

Segundo a visão marxista, de cada cidadão (trabalhador) seria exigido uma produção que estivesse de acordo com a sua capacidade produtiva, e em contrapartida, cada cidadão receberia o necessário para uma vida com dignidade, tal como proposto por Marx:

Na fase superior da sociedade comunista, quando houver desaparecido a subordinação escravizadora dos indivíduos à divisão do trabalho e, com ela, o contraste entre o trabalho intelectual e o trabalho manual; quando o trabalho não for somente um meio de vida, mas a primeira necessidade vital; quando, com o desenvolvimento dos indivíduos em todos os seus aspectos, crescerem também as forças produtivas e jorrarem em caudais os mananciais da riqueza coletiva, só então será possível ultrapassar-se totalmente o estreito horizonte do direito burguês e a sociedade poderá inscrever em suas bandeiras: De cada qual, segundo sua capacidade; a cada qual, segundo suas necessidades (MARX, 2000, p. 25).

A corrente capitalista e individualista, predominante na maior parte dos países, vê o salário apenas como uma retribuição, uma contraprestação, um pagamento pelo trabalho que o empregado prestou ao

seu patrão, desvinculando-o de qualquer política de justiça social. Esta corrente parte do pressuposto de que todo crescimento econômico acaba melhorando a vida das pessoas, mesmo que haja discriminação e concentração de renda.

Atualmente, a questão salarial não tem sido objeto dos planos de governos, deixando para que o mercado se auto regule. Isso decorre da implementação das chamadas políticas neoliberais, com a abstenção cada vez maior do estado em regulamentar as questões sociais, priorizando a negociação entre patrões e empregados. Essa negociação parte do pressuposto, nem sempre verdadeiro, de que as pessoas são livres para estabelecerem relações contratuais sem a tutela do estado

No século passado, em especial após a Segunda Guerra Mundial, as mulheres foram ingressando paulatinamente no mundo do trabalho, quer em decorrência da emancipação feminina, mas também, ao que parece, em decorrência do fato de apenas um salário (até então o salário do homem) não ser mais o suficiente para o sustento de uma família.

Vencidas as barreiras culturais e educacionais que impediam o acesso das mulheres ao trabalho, surge, no entanto, o tratamento discriminatório contra as mesmas.

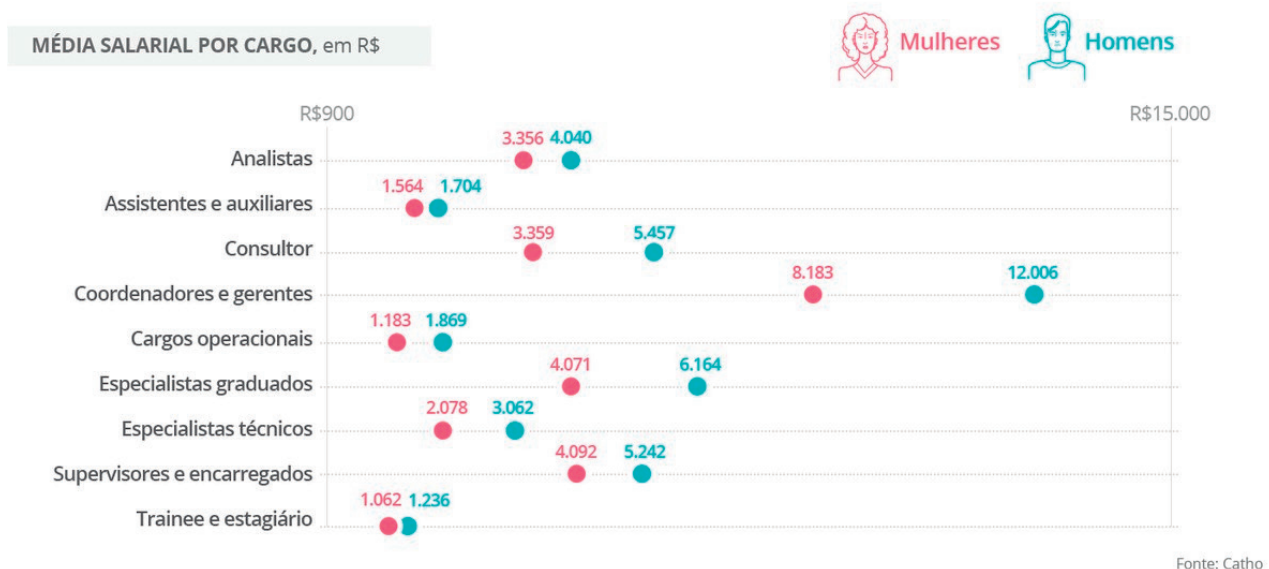
Uma das formas pelas quais essa discriminação se evidencia, em desfavor das mulheres, se encontra no mundo do trabalho, principalmente no que se refere ao pagamento de salários inferiores aos salários pagos, nas mesmas condições de produtividade e de cargos, em regra, aos homens.

Para ilustrar algumas diferenças, foram selecionados os seguintes dados estatísticos e infográficos:

Figura 1 - Diferença de salários entre homem e mulher.

Desigualdade de salários

Pesquisa da Catho mostra que empresas pagam menos para mulheres em todos os cargos



Fonte: KOMETANI, Pâmela, 2017. Adaptado de: CATHO, 2017.

Figura 2 - Diferença salarial por área de atuação no MS.

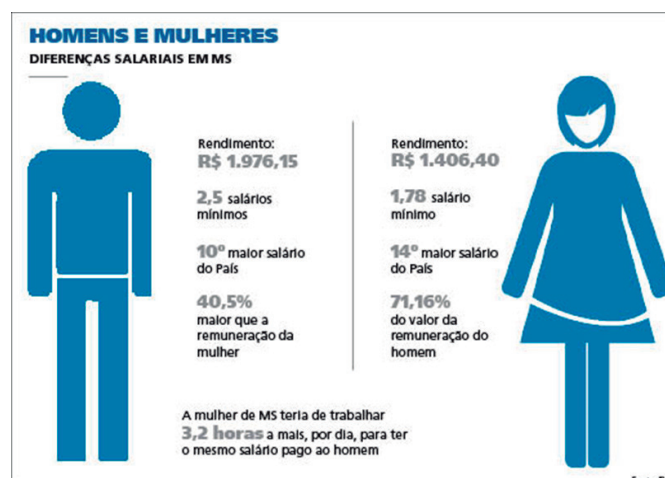


Fonte: KOMETANI, Pâmela, 2017. Adaptado de: CATHO, 2017.

Os infográficos acima, elaborados pelo Instituto Catho⁴, com base em uma pesquisa que envolveu mais de 13000 profissionais, mostram, de forma clara, como as mulheres, em média, recebem salários inferiores aos homens. A pesquisa da Catho foi divulgada em março de 2017, nas comemorações relativas ao dia da mulher.

“Ao longo dos anos, isso pouco mudou. É uma diferença de 70%, que pode estar nas escolhas ocupacionais - há mais médicos homens do que enfermeiros homens, por exemplo - e tem também porque as oportunidades são diferentes. A quantidade de cargos gerenciais, por exemplo, é menor entre as mulheres. Apesar de estarmos em 2017, a gente tem toda uma diferença”, disse Cimar Azeredo, coordenador de Trabalho e Renda do IBGE, em entrevista à repórter Pamela Kometani, do site de notícias G1⁵.

Figura 3 - Diferenças salariais entre homens e mulheres em MS.



Fonte: JÚNIOR, Osvaldo. 2015. Adaptado de: IBGE, 2015.

4 Uma empresa especializada em classificação de empregos, sediada na cidade de Barueri, SP.

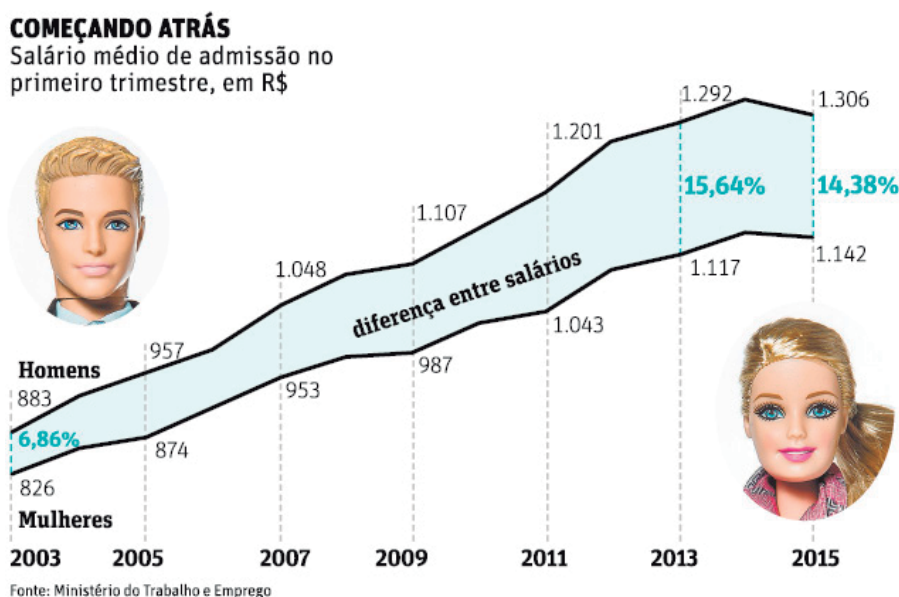
5 KOMETANI, Pâmela. Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa. G1 Economia, 2017. Disponível em: <https://glo.bo/2lzUxV6>. Acesso em: 02 jan. 2019.

As informações tabuladas pela empresa Catho, não discrepam das informações obtidas no site do IBGE, sintetizadas no infográfico acima. O infográfico acima ilustra as diferenças salariais entre homens e mulheres no Estado do Mato Grosso do Sul, situação vivenciada de modo semelhante, segundo dados do IBGE, em todos os estados da federação.

Analisando os dados, fica evidente o abismo entre homens e mulheres, no que se refere a salários, com o destaque para a necessidade de a mulher, para receber salário igual, ter a necessidade de trabalhar 3,2 horas a mais por dia, o que, considerando uma jornada padrão de trabalho de 8 horas, implicaria um acréscimo de 40% a mais de trabalho.

O gráfico abaixo, elaborado e disponibilizado para consulta ao público pelo Ministério do Trabalho, mostra a diferença, entre os anos de 2003 a 2015, no que se refere ao salário médio inicial de homens e mulheres.

Figura 4 - Diferença salarial no primeiro trimestre de admissão.



Fonte: GUTIERREZ, Felipe. 2015.

Da análise do gráfico acima, se deduz, ao contrário do que era de se esperar, que as diferenças salariais entre homens e mulheres tem aumentado ao longo dos últimos anos, apesar de uma sensível melhora no período final da série de anos objeto de estudo. Ainda, conforme o infográfico acima, fica visível as diferenças salariais, as quais, infelizmente, contra todas as expectativas, aumentaram de 6,86% no ano de 2003 para 15,64% no ano de 2013. Considerando que milhares de lares brasileiros são sustentados exclusivamente por mulheres, a questão, em si mesma já grave e injusta, torna-se ainda mais grave, colaborando para uma injusta distribuição da renda entre as famílias.

Na sequência, uma matéria jornalística publicada pela Revista Época⁶, no ano de 2018, aponta um dado significativo em relação a questão envolvendo a chefia de mulheres dentro do lar. Segundo a matéria, o número de mulheres que chefiam as famílias mais que dobra nos últimos quinze anos.

6 AGÊNCIA O GLOBO. Em 15 anos, número de famílias chefiadas por mulheres mais que dobra. Época Negócios, 2015. Disponível em: <https://glo.bo/2G1EIC4>. Acesso em: 02 jan. 2019.

Na sequência, transcrevemos título de matéria jornalística, publicada pela Revista *Época*⁷, em 06 de março de 2018.

Figura 5 - Crescimento do número de famílias chefiadas por mulheres.

Em 15 anos, número de famílias chefiadas por mulheres mais que dobra

Em 2015, quase 30 milhões de lares eram comandados por elas

Fonte: Agência O Globo, 2015.

A matéria ainda afirma que:

De acordo com estudo elaborado pelos demógrafos Suzana Cavenaghi e José Eustáquio Diniz Alves, coordenado pela Escola Nacional de Seguros, o contingente de lares em que elas tomam as principais decisões saltou de 14,1 milhões, em 2001, para 28,9 milhões, em 2015 - avanço de 105% (Agência O Globo, 2018, p. 1).

O infográfico abaixo, elaborado com base em dados fornecidos pelo Fórum Econômico Mundial, apresentado em uma das edições do *Jornal Nacional* da TV Globo, mostra o Brasil ocupando a 124ª posição, num ranking de 142 países pesquisados, demonstrando o quanto a mulher brasileira é discriminada no que se refere às questões salariais.

Figura 6 - Desigualdade de salários.



Fonte: *Jornal Nacional*, 2015.

⁷ AGÊNCIA O GLOBO. Em 15 anos, número de famílias chefiadas por mulheres mais que dobra. *Época Negócios*, 2015. Disponível em: <https://glo.bo/2G1E1C4>. Acesso em: 02 jan. 2019.

Da análise dos infográficos aqui apresentados, não somente se conclui que a mulher brasileira é discriminada no mercado de trabalho, em especial no que se refere à questão salarial, mas que o Brasil está entre os países que mais discriminam as mulheres. Da análise dos dados fornecidos pelos próprios órgãos governamentais, em especial o Ministério do Trabalho e do Emprego - MTE e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, se depreende que a situação vivenciada pelas mulheres brasileiras contraria todas as previsões constitucionais e legais levantadas e transcritas no início do presente estudo, frustrando a consecução de objetivos nacionais, tais como a construção de uma sociedade mais justa, mais igualitária e mais solidária, negando a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, bem como ignorando proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O SALÁRIO ISONÔMICO ENTRE HOMENS E MULHERES COMO NECESSIDADE DE JUSTIÇA

John Rawls (2000), ao tratar da justiça como equidade, somente admite tratamento discriminatório quando a discriminação se mostrar benéfica para a sociedade como um todo.

Para entendermos o que seria uma sociedade justa, Rawls imaginou um experimento mental, no qual um grupo de pessoas estabeleceriam as regras pelas quais a sociedade seria regulada, sem que ninguém soubesse, de antemão, a posição que ocuparia nessa sociedade.

Assim, ninguém saberia se seria homem, mulher, uma pessoa com deficiência, um atleta, branco ou negro, etc., o que levaria as pessoas a estabelecerem uma sociedade o mais justa possível, com a eleição de alguns princípios que afastariam o utilitarismo e o liberalismo do *laissez-faire*.

Rawls, de acordo com Sandel, conclui que as pessoas se organizariam levando em conta dois princípios fundamentais: a garantia das mesmas liberdades para todos os cidadãos e, como segundo princípio, a equidade social e econômica. Essa condição, “[...] embora não requeira uma distribuição igualitária de renda e riqueza, ela permite apenas as desigualdades sociais e econômicas que beneficiem os membros menos favorecidos de uma sociedade” (SANDEL, 2014, p. 179).

No que se refere ao tratamento discriminatório das mulheres, não parece que o problema esteja no estabelecimento de regras justas, as quais já foram transcritas em tópico anterior. Ao contrário, tudo sugere que exista um problema cultural enraizado na sociedade. Apesar de governos e entidades ligadas ao mundo do trabalho estarem atentos a esse problema, essa mesma discussão ainda não está incorporada ao cotidiano das empresas.

Na Finlândia, por exemplo, uma das sociedades em que as mulheres são menos discriminadas, foi elaborado em pequeno vídeo educativo⁸, divulgado em escolas, entre alunos de vários anos, com o objetivo de formar uma consciência, desde a tenra idade dos estudantes, contra a discriminação salarial das mulheres. O vídeo elaborado na Finlândia é complementado com uma experiência realizada na cidade de Cachoeira do Sul, também documentada em vídeo⁹, com resultados muito semelhantes.

Nos vídeos que relatam as experiências, as crianças recebem tarefas a serem realizadas e, ao final, recebem prêmios pelos trabalhos realizados. Ao atribuir prêmios diferentes para as crianças, se

8 Disponível em: <https://youtu.be/Vb1c4GDpIkQ>

9 Disponível em: <https://youtu.be/tKnmJyYct0o>

procurou testar a reação das mesmas diante de uma premiação injusta, já que todas elas, meninos e meninas, tinham trabalhado com o mesmo desempenho, mas recebido prêmios diferentes, tendo as meninas recebido menos que os meninos. A reação das crianças foi de incredulidade e de espanto diante da premiação injusta. A reação das crianças ainda nos leva a questionar por que motivos, nós, adultos, percebemos como normal, algo tão injusto com as mulheres e tão perceptível aos olhos das crianças.

Estabelecemos regras justas para a nossa convivência, talvez até se tenha pensado em uma sociedade onde os congressistas tenham levado em conta os princípios estabelecidos por Rawls. No entanto, no dia a dia de nossas vidas, não conseguimos ir além de uma defesa arraigada das posições que ocupamos na sociedade e das vantagens que julgamos possuir. A defesa arraigada e intransigente do status quo das pessoas melhor posicionadas na sociedade acaba por não permitir a outras pessoas uma igualdade efetiva, não nos resultados, mas nas oportunidades. E essa falta de igualdade de oportunidades efetivas para que todos possam desenvolver os seus talentos com plenitude tem sido um empecilho para que todos possam viver uma vida com dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não há motivo de ordem moral, jurídica, econômica e/ou social que justifique, sob qualquer aspecto, o tratamento discriminatório das mulheres em qualquer sentido, mas em especial nas questões salariais. Do exame da legislação citada, Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, se depreende que o problema não está na falta de leis, estando a legislação brasileira entre as mais avançadas do mundo. Fica evidente que a discriminação da mulher na questão salarial está relacionada a aspectos culturais, o que implica a formação de uma cidadania mais consciente e a necessidade de uma nova abordagem dessa questão nas salas de aula, em especial nas disciplinas de Direito do Trabalho, nos cursos de Direito, Economia, Administração e congêneres.

Como forma de facilitar a formação de uma consciência contra esse tipo de discriminação, o experimento mental de Rawls e o vídeo elaborado e difundido na Suécia, podem ajudar os professores da disciplina de Direito do Trabalho a formar profissionais críticos e reflexivos a respeito de uma prática discriminatória que precisa ser eliminada do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA O GLOBO. Em 15 anos, número de famílias chefiadas por mulheres mais que dobra. *Época Negócios*, 2015. Disponível em: <https://glo.bo/2G1ELC4>. Acesso em: 02 jan. 2019.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018

BRASIL. **Constituição Federal**. 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

GUTIERREZ, Felipe. Desigualdade de salários entre homens e mulheres mais que dobra em 12 anos. **Folha de São Paulo**, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2WMIoKL>. Acesso em: 02 jan. 2019.

JÚNIOR, Osvaldo. Mulheres ainda ganham menos que homens no Estado. **Correio do Estado**, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2jZFvHK>. Acesso em: 02 jan. 2019.

KOMETANI, Pâmela. Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa. **G1 Economia**, 2017. Disponível em: <https://glo.bo/2z6liTt>. Acesso em: 02 jan. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, Karl. **Crítica ao Programa de Gotha**. *Ridendo Castigat Mores*, 2000.

RAWLS, John. **Uma Teoria de Justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

SANDEL, Michael J. **Justiça**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

VIANA, Marcio Tulio. **Para Entender o Salário**. São Paulo: LTr, 2014.