

O DESAFIO ENFRENTADO PELA MULHER BRASILEIRA PERANTE A DESIGUALDADE SALARIAL NO PAÍS

Alexandre Richard Pereira dos SANTOS¹; Carlos Eduardo Alves da SILVA¹; Gabriela de Oliveira de SOUZA¹

1. Centro Universitário São Lucas Porto Velho

O pressuposto apresentado neste trabalho é que, notoriamente, nem tudo que está nas leis brasileiras realmente prevalece. De acordo com a legislação brasileira na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a mesma garante, desde 1943, a igualdade salarial entre homens e mulheres. No texto, a determinação de que, "sem distinção de sexo", os salários devem ser iguais aparece em pelo menos quatro artigos: no 5º, no 46, no 373-A e no 461, e a mesma também é abordada no artigo 7º da Constituição de 1988, que proíbe a "diferença de exercício, funções e salário de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil". Mas sabe-se que na vida real não é bem assim, a mulher é desencorajada desde a infância a assumir funções que a sociedade lhe impõe, a de mãe e doméstica. Ao longo dos anos as mulheres vêm lutando pelo seu lugar no mercado de trabalho e aos poucos vem conquistando esse espaço. A grande questão é que, embora ocupa cargos consideráveis, ainda assim tendem a ganhar menos que os homens, e hoje são a maioria no serviço público, onde a admissão se dá por concurso. Importante ressaltar que o Distrito Federal é o único lugar do Brasil que as mulheres conseguem ganhar mais. Outro gargalo é a discriminação propriamente dita, são poucas mulheres que conseguem assumir cargos de chefia, até mesmo no serviço público o poder feminino é correspondente à participação delas na mão de obra. De acordo com os números divulgados em 2017, pelo Ministério do Trabalho (MT), os mesmos mostram que as mulheres receberam cerca de 20% a menos do valor que recebiam os homens empregados com carteira assinada. Mas por que, mesmo havendo leis claras sobre o assunto, as mulheres ainda recebem menos que os homens? Segundo a procuradora do MPT-SP (Ministério Público do Trabalho de São Paulo), Luana Lima Duarte, uma das respostas é que a notícia de que uma empresa não está cumprindo essa regra só chega à Justiça depois que a trabalhadora já foi dispensada e decide entrar com uma ação civil contra o antigo empregador, ou seja, "aí já é tarde". No que se refere à discussão, com a Carta de 1934, veio a primeira manifestação constitucional referente à igualdade salarial entre homens e mulheres, para, seguidamente ser omitida na Constituição Outorgada de 1937. Em consequência, o Decreto Lei n. 2.548, de 1940, autorizou a redução salarial da ordem de 10% para as mulheres ante o salário dos homens. Na década de 1980 se tornou favorável a construção de um ordenamento normativo, com a participação fundamental do movimento feminista, cujo manifesto Carta das Mulheres Brasileiras aos constituintes, de 1986, representou o ponto essencial desse processo de lutas, concorrendo decisivamente para o desenvolvimento de amplas garantias constitucionais para as mulheres.

Palavras-chave: Igualdade Salarial, Carta de 1934, CLT.