



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo      (    ) Relato de Experiência      (    ) Relato de Caso

### A DISPARIDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL

**AUTOR PRINCIPAL:** Bárbara Vitória Vanzo

**CO-AUTORES:**

**ORIENTADOR:** Maira Angélica Dal Conte Tonial

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo

#### INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a disparidade entre homens e mulheres existente no âmbito laboral, pautando para a constante desigualdade salarial entre ambos. Observando, se os fundamentos que justificam tal diferença explicam-se somente pelas questões de gênero, ou se são verificadas outras peculiaridades. Em nosso ordenamento jurídico, a garantia da igualdade entre homens e mulheres, está prevista no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal Brasileira, ao dispor “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, sendo de suma relevância a sua delimitação e correta abordagem.

Justifica-se a importância de abordar o tema na atualidade, a recorrente discriminação enfrentada pelas mulheres nas relações de trabalho, e a conseqüente diferença salarial que por vezes ocorre somente em razão da diferença de gênero, ferindo assim os princípios constitucionais da igualdade, da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

#### DESENVOLVIMENTO:

Constata-se atualmente, que embora tenha-se evoluído enormemente na compreensão social da necessidade de erradicação de mecanismos discriminatórios, ainda hoje, as



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



mulheres sofrem com esse malfadado fenômeno social. A Constituição Federal, em seu artigo 5º igualou homens e mulheres em direitos e deveres, entretanto, percebe-se que tal igualdade ainda não foi concretizada no Brasil. Decorrente do patriarcalismo, essa discriminação vivida pelas mulheres ainda existe atualmente nos mais diversos âmbitos, destacando aqui as relações de trabalho.

Mesmo com um crescimento significativo em relação a inserção das mulheres no mercado de trabalho, percebe-se que as condições ofertadas à elas não acompanharam esse fenômeno. Observa-se que a discriminação em relação às mulheres não se limita apenas ao âmbito salarial, permeando também no ambiente ocupacional, onde as vagas disponíveis para ocupação de mulheres, em sua maioria, tem por natureza subsídios menores. Prova disso são os dados empíricos que demonstram a existência de disparidade no mundo laboral entre homens e mulheres. Apenas para exemplificar o que se relata tomamos como exemplo a questão salarial. (ARAÚJO, RIBEIRO, [s. d], p.2) Este é apenas um exemplo, poderíamos apontar vários outros, desde o momento da fase pré-contratual, quando mulheres são preteridas em razão de poderem entrar em estado gestacional e conseqüentemente, para alguns empregadores são consideradas um empecilho para o desenvolvimento da atividade na fase contratual, quando em face da menor capacidade fisiológica podem ser alvo de rechaça entre tantos outros fatores. Importante destacar que a equiparação salarial é um princípio específico do Direito do Trabalho, que visa e tem como vertente o princípio basilar da Constituição Federal que em seu artigo 5º determina “Todos são iguais perante a lei, sem distinções de qualquer natureza [...]”. Ainda, determina o primeiro inciso: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição”, estabelece então a igualdade entre gêneros. Vê-se neste inciso a busca por uma igualdade mais justa que a do caput de artigo 5º, um tratamento isonômico que tenta igualar os desiguais.

Neste sentido, entende-se como necessário o debate permanente com a sociedade no sentido de promover a reflexão sobre as oportunidades de acesso a mulher no ambiente laboral, bem como a igualdade salarial, buscando com isso, desconstruir práticas odiosas que propiciem a exclusão da mulher pelo simples fato o gênero. Ainda, junto as empresas, atuar de forma a esclarecer a necessidade de manter a isonomia no pagamento de seus funcionários. Assim, havendo igualdade no trabalho desenvolvido, deverá haver igualdade na remuneração, buscando com isso concretizar a igualdade material nas relações de trabalho e o efetivo respeito aos princípios constitucionais inerentes a esses institutos.



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



### CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Com base na pesquisa realizada, percebe-se as mais variadas desigualdades existente nas relações de trabalho em face da diferença de gênero. Objetivando concretizar a igualdade material no meio laboral, deve-se erradicar a desigualdade salarial decorrente de fatores relacionados ao gênero, igualando as remunerações de acordo com as funções desempenhadas.

### REFERÊNCIAS

ARAÚJO, V. F; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. [S. l.], [S. d.], p. 1-22. Disponível em: <https://www.ufrgs.br>. Acesso em: 27 mai. 2019.

GUGLIELMO, G. S. A mulher no mercado de trabalho: desigualdades salariais. São Paulo, 2006, p. 111-117. Disponível em: <https://repositorio.pgskroton.com.br>. Acesso em: 27 mai. 2019.

LAPA, T.S. Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios. Revista da ABET, [S. l.], v.15, 2016, n.1, p. 127-137, jan. a jun. de 2016. Disponível em: <https://www.periodicos.ufpb.br>. Acesso em: 27 mai. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 2016.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa):** Número da aprovação. SOMENTE TRABALHOS DE PESQUISA

### ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada **somente UMA página com anexos** (figuras e/ou tabelas), se necessário.