



Centro Universitário de Brasília - CEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS

Curso de Bacharelado em Direito

ANA PAULA DOS SANTOS PEREIRA

A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL CONTRA A MULHER NO BRASIL:

Uma análise dos instrumentos normativos vigentes.

Brasília
2022

Ana Paula dos Santos Pereira

A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL CONTRA A MULHER NO BRASIL:

Uma análise dos instrumentos normativos vigentes.

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/ Bacharel pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (CEUB).

Orientadora: Débora Soares Guimarães.

Brasília
2022

Ana Paula dos Santos Pereira

A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL CONTRA A MULHER NO BRASIL:

Uma análise dos instrumentos normativos vigentes.

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/ Bacharel pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (CEUB).

Orientadora: Débora Soares Guimarães.

Brasília, 09 de setembro de 2022

BANCA AVALIADORA:

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

Resumo

Ao longo da história brasileira, a mulher suportou diversas desvantagens em relação ao homem. No tocante ao mercado de trabalho, o ponto de discussão mais evidente é a permanência da desigualdade salarial entre o trabalho feminino e o trabalho masculino – situação que, portanto, precisa ser detalhadamente analisada e criticada, com o fito de que o respectivo cenário discriminatório seja consideravelmente alterado. Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é analisar a evolução legislativa em relação à questão salarial atinente ao trabalho da mulher, de modo a compreender, entre outros aspectos, as razões pelas quais a diferenciação salarial ainda é uma realidade no Brasil. O presente texto se divide, portanto, em três seções. A primeira se destina à demonstração de como o cenário histórico influenciou, e ainda influencia, sobremaneira o cenário discriminatório em desfavor das mulheres. A segunda visa expor os mais diversos instrumentos normativos que foram criados, e que compõem o atual ordenamento jurídico vigente, com o intuito de minimizar o contexto da desigualdade salarial. A terceira, por fim, objetiva demonstrar determinadas razões pelas quais os referendados dispositivos normativos se apresentam inefetivos para o combate da discriminação salarial entre gêneros.

Palavras-chave: Mulher; mercado de trabalho; discriminação; desigualdade salarial; instrumentos normativos; inefetividade.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	6
2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	7
2.1 RELATO HISTÓRICO	7
2.2 A INSERÇÃO DA MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	10
2.3 A SEGREGAÇÃO DO TRABALHO FEMININO	14
3. A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	17
3.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS DIREITOS DELA DECORRENTES NO BRASIL	
3.2 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL E SUA REGULAMENTAÇÃO	21
4. A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL	24
4.1 DADOS ESTATÍSTICOS COMPROBATÓRIOS DA EXISTÊNCIA DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL NO BRASIL	24
4.2 ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DA EFETIVIDADE DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DA MULHER	27
4.2.1 Ausência de medida preventiva. Multa pós-violação do direito	27
4.2.2 Desconsideração do trabalho doméstico não-remunerado. Adulteração do conceito de discriminação salarial	29
5. PROJETOS DE LEI	32
5.1 PL n° 10.158/2018	32
5.2 PL n° 173/2019	32
5.3 PL n° 2.062/2021	33
5.4 PL n° 3.717/2021	34
6. CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	35

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar a evolução legislativa em relação à questão salarial atinente ao trabalho da mulher, visando compreender, dentre outros aspectos, as razões pelas quais a discriminação salarial ainda persiste no Brasil.

No ponto, é mister esclarecer que, por certo, a evolução na conquista de diversos direitos pelas mulheres minimizou sobremodo o cenário discriminatório suportado há anos pelas mulheres. Assim, hoje já é possível observar a existência de diversos dispositivos normativos que buscam reprimir comportamentos discriminatórios por parte dos empregadores. Nesse sentido, o princípio consubstanciado nos termos do art. 5º, *caput* e inciso I, da CF/1988, que aduz pela necessária igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, é normativo que reluz a ideia precípua da igualdade entre os gêneros.

Contudo, os dados estatísticos a serem analisados demonstram que a discriminação salarial é realidade que persiste principalmente em desfavor das mulheres, situação que ocorre, conforme será detalhadamente demonstrado, em razão da inefetividade dos instrumentos normativos existentes. Nesse ponto, a argumentação avençada no presente texto será dividida em dois pontos distintos, a saber: (i) a ausência de medida preventiva, haja vista que os normativos apresentam tão somente medida corretiva de comportamento, a exemplo do que ocorre com a aplicação da multa pós-violação do direito (parágrafo 6º do art. 461 da CLT); e (ii) a desconsideração do trabalho doméstico não-remunerado, o que culmina em consequente adulteração do conceito de discriminação salarial, de forma geral.

Nesse contexto, o presente trabalho será abordado com base em método dedutivo, que tem por fundamento a análise do contexto histórico brasileiro, de dados estatísticos e de diversos posicionamentos doutrinários (reproduzidos, em sua maioria, por mulheres).

Na oportunidade, salienta-se que os dados estatísticos a serem observados advêm, principalmente, de recente pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), intitulada de “Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil – 2ª Edição”, cujo link de acesso estará disponibilizado em nota de rodapé no capítulo correspondente.

Por fim, registro que tanto os dados estatísticos a serem examinados, como a análise crítica do presente trabalho, estarão limitados à desigualdade salarial existente entre homens e

mulheres cisgêneros. Em verdade, a adequada análise acerca da discriminação salarial suportada por mulheres transgênero, por exemplo, demandaria análise específica acerca das discriminações suportadas e do contexto histórico vivenciado.

2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A fim de compreender melhor as razões pelas quais persiste, até os dias atuais, a discriminação salarial contra a mulher, é imprescindível a observância do contexto histórico referente à inserção da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho, tanto em uma perspectiva global quanto em uma perspectiva nacional. Do mesmo modo, torna-se necessário entender as alterações legislativas que ocorreram no Brasil, no que diz respeito à adoção ou não de medidas protetivas contra a desigualdade de gêneros no referido contexto.

2.1 RELATO HISTÓRICO

Em que pese as mulheres sempre terem exercido algum tipo de trabalho ao longo de toda a história – a exemplo do trabalho doméstico e o trabalho no campo –, foi tão somente na segunda metade do século XVII, com a Primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, que a inserção da mulher no mercado de trabalho teve o seu marco inicial expressivo, na medida em que passaram a participar do trabalho produtivo das fábricas. Isto é, a mão-de-obra feminina passou a ser efetivamente considerada para fins da produção fabril, porquanto se pautava no objetivo dos empregadores em aumentar os lucros e baratear salários (LOPES, 1993, p. 1).

Para Girão (2001 apud AMARAL, 2013, p. 10), o motivo da introdução das mulheres no mercado de trabalho ter acontecido de maneira intensa, a partir da Revolução Industrial, está ligado à necessidade de complementação da renda familiar, situação que levou as mulheres a se sujeitarem a desempenhar tarefas penosas e mal remuneradas.

Ademais, com o crescimento da mecanização – em que resultou na desqualificação do trabalho, sendo necessárias tão somente habilidades mínimas para a operação das máquinas –, surgiu a preocupação do capitalista em utilizar a força de trabalho das mulheres (CANTELLI, 2007, p. 38).

Não obstante, para além do fato da desvalorização monetária da mão-de-obra feminina à época – situação que gerava alta lucratividade para os empregadores –, convém evidenciar também que eram deploráveis as condições de trabalho sob as quais eram submetidas

as mulheres. É nesse sentido o que afirma Zamariolli (2012, p. 8):

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia.

Destaca-se ainda que, diante de todo esse cenário, a dupla jornada de trabalho das mulheres ficou ainda mais evidente. Isso visto que, não bastasse a percepção de salários inferiores e as condições humilhantes de trabalho nas fábricas, as mulheres permaneceram responsáveis pelos afazeres domésticos e maternos (BOTTINI; BATISTA, 2013, p. 13).

Rago (1997, p. 581-582) afirma que, apesar do elevado número de operárias nos primeiros estabelecimentos fabris, sobretudo brasileiros e ingleses – em que a mão-de-obra feminina era vista somente como um complemento à renda masculina –, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, haja vista o avanço da industrialização e a consequente incorporação da força de trabalho masculina. Segundo o autor, isso se deve a variados fatores, dentre os quais, a variação salarial, a intimidação física, a desqualificação intelectual, o assédio sexual e a ausência de creches e escolas para os filhos das operárias.

Adiante, com o acontecimento das I e II Guerras Mundiais, no século XX, novamente tornou-se possível observar participação expressiva da mão-de-obra feminina no ramo do trabalho. Isso derivou do fato de que, com a ida dos homens às batalhas, as mulheres passaram a assumir os negócios da família, ocupando, portanto, uma posição no mercado.

Almeida e Jesus (2016, p. 10) reforçam a importância do papel da mulher para a reprodução do sistema durante o acontecimento das guerras:

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando uma grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas.

Por certo, os desenvolvimentos econômicos e sociais oriundos das mencionadas guerras alteraram sobremaneira a natureza da mão-de-obra feminina, em virtude do crescimento da educação pública, da indústria e do comércio.

Todavia, a despeito de a renda das mulheres ter crescido substancialmente nesse período, ainda assim a remuneração salarial percebida pelas mulheres era inferior em relação à dos homens, em razão da prevalência da ideia de que o sustento familiar caberia

predominantemente aos homens (SILVA, 2018, p. 8).

Ainda, uma vez retomada a situação de normalidade da economia pós- guerras, o padrão social preexistente passou a revigorar, de modo que a presença dos homens volta a predominar no mercado de trabalho. Assim, as mulheres continuaram a atuar nos espaços que sempre ocuparam historicamente – especialmente na condição de mãe e esposa (SILVA, 2018, p. 9).

Com o início da Terceira Revolução Industrial, em meados da década de 1970, – espalhada em países como Estados Unidos, Japão e Alemanha –, ocorreram mudanças significativas no âmbito econômico, social, político e, sobretudo, tecnológico, o que ocasionou, dentre outros aspectos, na instabilidade do emprego, resultando em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Para Amaral (2007, p. 1), tal cenário possibilitou uma maior participação da mulher no mercado de trabalho, não apenas pela evidente necessidade de complementação da renda familiar, mas também porque tais mudanças ocasionaram na quebra de padrões comportamentais.

Da mesma forma, durante a Terceira Revolução Industrial, foi viabilizada às mulheres a oportunidade de estudo em faculdades, situação que deu início a chamada tripla jornada de trabalho – que permanece até os dias atuais –, em se considerando a conciliação das atividades profissionais, familiares e educacionais.

No atual momento, século XXI, tem-se a vivência da Quarta Revolução Industrial (também conhecida como “Segunda Era da Máquina” ou “Indústria 4.0”), – pioneira em Cingapura, Finlândia, Suécia, Noruega, Estados Unidos, Israel e Holanda – caracterizada primordialmente pelo desenvolvimento tecnológico, situação que apresenta a necessidade de incontáveis reformulações nas estruturas organizacionais e econômicas.

Para Schwab (2016, p. 12-14), os impactos da Quarta Revolução Industrial já podem ser percebidos, ao passo em que esta revolução parece estar criando menos postos de trabalho nas novas indústrias, em comparação às revoluções anteriores. Dentre outros motivos, o autor reforça que o aprimoramento dos algoritmos permitiu a simplificação do trabalho e a consequente substituição dos seres humanos, com alterações a depender da indústria e da localidade geográfica envolvidas.

Sem dúvida, o atual cenário apresentou, e ainda apresentará, diversas consequências para a incorporação das mulheres no mercado de trabalho. É diante dessa preocupação que Dorigati e Luz (2019, p. 26-29) realizaram a análise de três cenários possíveis de acontecimento a partir da Quarta Revolução Industrial.

Dentre os cenários analisados, destaca-se especialmente o primeiro, denominado “realista” – o qual diz respeito à atual realidade enfrentada –, em que fora auferido resultado negativo para a questão de igualdade de gênero. Isso porque, conforme alertam os autores, a ausência de implementação de novas políticas públicas incentivadoras das mulheres ocasionará no desenvolvimento de um futuro com expressiva desigualdade estrutural entre gêneros. É ver as conclusões explicitadas:

Os efeitos apresentados nesse cenário, além de representarem um maior distanciamento das mulheres à educação voltada para as novas exigências do mercado de trabalho, também representam a consequente discriminação salarial. Com isso, as mulheres continuarão a ser minorias nos postos de trabalho, vez que os trabalhos dominados majoritariamente por elas serão drasticamente reduzidos com a quarta revolução industrial. (DORIGATI; LUZ, 2019, p. 28).

Em consequência, é possível concluir que, ao longo de todo o processo histórico, a inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu de maneira marginalizada e segregacionista, o que resultou em um cenário de desigualdade entre gêneros, que perpetua até os dias atuais – especialmente no tocante à diferença salarial –, como será detalhadamente explorado em tópicos ulteriores.

2.2 A INSERÇÃO DA MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Como visto, foi a partir da Revolução Industrial que se pôde observar, em âmbito global, mudanças relevantes na dinâmica do trabalho feminino. No Brasil, é a partir do século XX, com o efetivo assentamento do sistema capitalista, que se torna possível verificar mudanças substanciais em relação à inserção do trabalho feminino no mercado interno (QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013, p. 2).

No início da década de 30, a mulher ocupava-se prioritariamente com as obrigações referentes à casa e ao marido. Era essa, inclusive, a imagem vinculada nos anúncios da época, em que a mulher era sempre representada na posição de servir o marido que chegava exaurido do trabalho (AZAMBUJA, 2006, p. 85).

Foi tão somente a partir dos debates públicos ensejados em meados dos anos 30,

devidamente fomentados pelas reivindicações de grupos feministas, que a legislação brasileira passou a prever direitos e garantias às mulheres, a fim de fomentar a integração do trabalho feminino no mercado interno (MARQUES, 2016, p. 3).

A exemplo disso, no ano de 1932, o ordenamento normativo passou a assegurar o direito de voto para as mulheres, bem como a obrigação ao fornecimento de creches, a estabilidade no emprego durante a gravidez, a proibição do trabalho noturno, dentre outros (MARQUES, 2016, p. 8-9).

Para além, a Constituição Brasileira de 1934 também assegurou às trabalhadoras a proibição da diferença salarial entre os sexos, o salário mínimo, a proibição ao trabalho diário excedente de oito horas, a proibição de trabalho em indústrias insalubres, a assistência médica e sanitária à gestante, a licença- maternidade, entre outros (BRASIL, 1934, art. 121, § 1º).

Já a Constituição Brasileira de 1937, infirmada durante o período ditatorial do Estado Novo, manteve redação menos protetiva às mulheres. A título exemplificativo, a nova Constituição, apesar de preservar o direito ao repouso antes e depois do parto, suprimiu o amparo normativo – anteriormente previsto pela Constituição de 1934 – que garantia que o mencionado direito ao repouso deveria se dar sem prejuízo ao emprego e ao salário da mulher (BRASIL, 1937, art. 137).

Ademais, impende destacar também que a mencionada Constituição estabeleceu o serviço militar obrigatório a todos os brasileiros, deixando de excluir as mulheres de tal obrigatoriedade, como ocorria na Constituição de 1934 (BRASIL, 1937, art. 164).

A partir da década de 40, conforme assevera Azambuja (2006, p. 88), a mulher passou a adentrar em lugares que antes não poderia frequentar sozinha e, conseqüentemente, a conquistar um maior espaço profissional.

Foi diante de tal contexto que sobreveio a Constituição Brasileira de 1946, inserida no contexto de pós Segunda Guerra Mundial, a qual, para além de manter o direito ao voto, a proibição do trabalho feminino em locais insalubres e o direito ao descanso antes e depois do parto, instituiu a proteção à maternidade (em âmbito assistencial e previdenciário), bem como retornou a exclusão da obrigatoriedade do serviço militar para as mulheres (BRASIL, 1946, arts. 133, 157, IX, X e XVI, e 181).

Adiante, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452/1943) introduziu o art. 461 ao seu texto legal, prevendo que, em caso de idêntica função e trabalho de igual

valor, prestado para o mesmo empregador, deveria ser concedido igual salário, sem distinção entre os sexos (BRASIL, 1943, art. 461).

A partir da década de 60, as mulheres passaram a abandonar, em maior escala, o papel de “dona-de-casa” para ocupar cargos e funções no mercado de trabalho – o que, contudo, conforme explicita Azambuja (2006, p. 87), não significou a desvinculação da imagem da mulher ao papel de cuidadora do lar e da família:

Foi a partir da década de 60 que muitos dos padrões de comportamento comuns, nas décadas anteriores, começaram a se modificar e efetivamente a serem percebidos na sociedade. A mulher da década de 60 mostrava-se mais segura recebendo mais influências externas. Queria ser mais informada, politizada e moderna, pois ela estava trabalhando fora de casa disputando seu espaço no mercado. Contudo, é preciso deixar claro que os valores da sociedade diante da mulher não se modificaram, ou seja, a mulher ainda estava ligada ao lar, filhos e marido. Isso também pode ser claramente percebido nas propagandas das revistas femininas, pois os anunciantes direcionavam a esse público produtos de limpeza do lar, máquina de lavar roupa e panelas. (AZAMBUJA, 2006, p. 87).

Em relação ao contexto normativo da época, tem-se que a alteração mais relevante consubstanciada pela Constituição Brasileira de 1967 foi a redução do tempo de serviço para fins de aposentadoria da mulher, que deixou de ser de 35 (trinta e cinco) anos e passou a ser de 30 (trinta) anos (BRASIL, 1937, art. 201, § 7º).

No que diz respeito à década de 70, Bruschini (1994, p. 179) assevera que os dados referentes à época demonstram que a inserção no mercado de trabalho se deu não apenas em relação às mulheres pobres, mas também em relação às mulheres de classe média e mais instruídas. Isso porque, para a autora, a expansão da economia, o crescimento da urbanização e o exponencial ritmo de desenvolvimento da industrialização foram alguns dos fatores que configuraram um cenário favorável para a inserção de novos trabalhadores no mercado, inclusive os do sexo feminino.

Para Souza-Lobo (2021, p. 31), entre 1970 e 1980, a atuação da mulher no setor industrial brasileiro também foi alterada, ao passo em que também assumiram cargos em outros ramos da indústria, especialmente em determinados segmentos da indústria metalúrgica – que compreende, dentre outros, a metalurgia, a mecânica, o material elétrico e o material de transporte.

Não obstante, na década de 80 houve um intenso crescimento da participação feminina na esfera produtiva, com a abertura de oportunidades para a atuação no setor público, na área

da saúde, no ensino e no setor terciário – situação que, por conseguinte, acarretou na redução do emprego doméstico pelas mulheres (BRUSCHINI, 1985, p. 13-58).

Na época, houve a promulgação da Constituição Brasileira de 1988 – vigente até os dias atuais –, a qual alterou significativamente a condição jurídica das mulheres¹. Tanto é assim, que Carneiro (2003, p. 1) considera que “a Constituição de 1988, entre outros efeitos, destituiu o pátrio poder.”

Todavia, a despeito das inúmeras conquistas no referido período, Bruschini (1994, p. 195) chama atenção para o fato de que as mulheres continuavam por perceber remuneração salarial inferior à dos homens, além de sofrer diversas outras formas de discriminação.

A partir da década de 90, houve o aumento considerável da atuação laboral feminina em funções especializadas que eram consideradas, à época, como essencialmente masculinas – a exemplo da aviação, da mecânica, da engenharia, dentre outras (VASCONCELOS, 2010, p. 7).

Além do exposto, no que diz respeito às décadas mais recentes, compreendidas pelos anos 2000, 2010 e 2020, percebe-se o constante aumento das exigências de qualificação para o ingresso no mercado de trabalho. Nesse cenário, para além da ocupação em cargos de responsabilidade, a tripla jornada de trabalho se tornou uma realidade para as mulheres, que continuam por manter a cumulação de atribuições na vida profissional, acadêmica e familiar – como mãe, esposa e, ainda, “dona de casa” (VIEIRA; AMARAL, 2013, p. 1).

Ainda assim, a discriminação salarial é um cenário fático que persiste, conforme atestado por Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6):

São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros.

Para as autoras, o desafio das mulheres do século XXI é, justamente, tentar reverter o cenário da desigualdade salarial entre os gêneros.

Assim, ante todo o exposto, é forçoso constatar que o processo histórico da inserção da

¹ As mencionadas disposições jurídicas, evidenciadas pela Constituição de 1988, serão analisadas detalhadamente em tópico ulterior específico, que tratará acerca da regulamentação do emprego e da equiparação salarial no atual ordenamento jurídico brasileiro.

mulher brasileira no mercado de trabalho apresenta repercussões até hoje nas relações empregatícias. Isso visto que, em que pesa a evolução normativa, esta, por diversas vezes, não se apresentou como medida efetiva para o combate da discriminação salarial, o que resultou – e ainda resulta – na segregação do trabalho feminino, conforme será demonstrado a seguir.

2.3 A SEGREGAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

Como visto, o processo histórico relacionado à inserção das mulheres no mercado de trabalho foi concretizado com o acontecimento de diversas supressões de oportunidades, o que concorreu para o atual cenário de desigualdade salarial entre gêneros. É de se dizer que, a marginalização das mulheres no cenário profissional, e sobretudo político, é fruto da vivência de um modelo histórico patriarcal que perdurou por muitos anos, conforme será exposto adiante.

Ab initio, convém esclarecer que, a supressão de oportunidades no mercado de trabalho para as mulheres ocorreu, dentre outros motivos, porquanto a reprodução da maternação e a execução das funções familiares foram, e ainda são, funções exercidas prioritariamente pelas mulheres. Tal situação, para além de impedir a profissionalização das mesmas, permitiu com que os homens pudessem habitar o espaço público, sendo indivíduos essencialmente desobrigados do cuidado (CHODOROW, 1990, p. 81). Para este mesmo autor, Chodorow (1990, p. 52), o ato de cuidar de crianças como função não paga acarreta status inferior, perpetuando uma realidade em que presente a falta de poder das mulheres.

Isso porque, conforme explicita Godinho e Silveira (2004, p. 43), as transformações ocorridas na divisão sexual do trabalho profissional não foram acompanhadas de modificações na divisão sexual do trabalho doméstico/ familiar, porquanto a condução e o desempenho de tais tarefas continuam sendo de responsabilidade das mulheres.

É justamente nesse sentido que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC/IBGE), realizada no 2º trimestre do ano de 2019, assentou que 93,6% dos trabalhadores domésticos no Brasil são mulheres.

Não bastasse, a segregação do trabalho feminino também se perpetua em razão da concentração das mulheres em determinadas áreas específicas do mercado profissional – ocorrendo o que chamamos de “segregação ocupacional”. Segundo Vieira (2017, p. 9), as áreas em que se encontram as mulheres no mercado de trabalho estão predominantemente ligadas a tarefas de cuidado e afazeres domésticos, de modo que, independentemente do nível

de qualificação, o trabalho feminino se concentra em áreas de cuidado e educação.

Tanto é assim que, de acordo com relatório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2010, p. 57-58) a segregação ocupacional já se inicia quando da divisão sexual do conhecimento operado nas universidades/ faculdades de nível superior, porquanto as mulheres representam a maioria de participantes em cursos como enfermagem, pedagogia e outras áreas da saúde em geral – isto é, cursos que são predominantemente ligados ao cuidado humano (OLIVEIRA, 2011, p. 4).

Melo, Soares e Bandeira (2017, p. 80) explicam que, devido a tal cenário, a luta social – e política – das mulheres têm sido, historicamente, pela busca de igualdade e autonomia econômica, o que está diretamente relacionado a uma distribuição mais equitativa dos afazeres domésticos e de cuidado.

Ocorre que, a alteração do mencionado cenário de segregação ocupacional demandaria uma prévia desconstrução do preconceito que há muito circunda a sociedade brasileira no tocante ao trabalho feminino.

Ora, em verdade, o preconceito é um dos principais fatores que dificulta o ingresso e a permanência da mulher no mercado de trabalho. Sobre o ponto, convém destacar que Thiry-Cherques e Pimenta (2003, p. 3-4) examinaram as tradições e preconceitos que circundam a relação do trabalho feminino, no que diz respeito à desqualificação, segregação ocupacional, atitudes defensiva e prudencial, sensibilidade e percepção sobre a responsabilidade.

Para os autores, o preconceito relacionado ao trabalho feminino está ligado, primariamente, a dois tipos de barreira: “a do risco econômico que representariam e a derivada do condicionamento cultural” (THIRY-CHERQUES; PIMENTA, 2003, p. 3-4). Quanto à barreira do risco econômico, os autores destacaram a existência de preconceitos infundados em desfavor das mulheres no que se refere ao estado conjugal, às alterações de humor em decorrência do ciclo biológico, à quantidade e idade dos filhos, entre outros. Quanto ao condicionamento cultural, acentuou-se a presença de estereótipos sobre os padrões estéticos, as limitações intelectuais e outros.

Ademais, a segregação do trabalho feminino também pode ser percebida nos espaços de poder, em razão do aumento da violência política de gênero, especialmente em desfavor das mulheres. Explica-se. A violência política de gênero ocorre quando – em decorrência de

agressões psicológicas, sexuais ou físicas – há o impedimento de uma mulher exercer o seu direito político de votar e ser votada (INSTITUTO UPDATE, 2020, p. 52).

É justamente essa a realidade demonstrada no mencionado estudo realizado pelo Instituto Update (2020, p. 53):

Os relatos que colhemos mostram que as agressões contra as mulheres na política surgem de todas as formas: elas são ignoradas, escanteadas, colocadas em postos de menor importância, censuradas pelo seu comportamento, pelas suas decisões privadas, por sua aparência, por suas ideias. Em casos mais extremos, elas são agredidas, assediadas, violentadas e até mortas.

Não obstante, o cenário discriminatório contra as mulheres fica ainda mais evidente quando observamos algumas falas expressadas pelos próprios agentes políticos, a exemplo de: *“Fico feliz que a Primeira-ministra de Bangladesh, apesar de ser mulher, tenha declarado tolerância zero ao terrorismo”* Primeiro Ministro da Índia, 2015 (MISSI, 2020); *“Se a sociedade, de alguma maneira, vai bem, e os filhos crescem, é porque tiveram uma adequada formação em suas casas, e seguramente isto quem faz não é o homem, mas a mulher”* Presidente da República do Brasil, 2017 (PAIS..., 2017); *“Eu tenho cinco filhos. Foram quatro homens, a quinta eu dei uma fraquejada e veio uma mulher”* Deputado Federal do Brasil, 2017 (BOLSONARO..., 2017); *“O homem tem capacidade de se adaptar à política com muito mais facilidade do que a mulher”* Secretário municipal de planejamento (apud SALOMÃO, 2010, p. 32), e diversas outras.

Em síntese, pode-se dizer que há, em relação ao trabalho feminino, a segregação ocupacional (i) horizontal, porquanto as mulheres se concentram em profissões historicamente consideradas como “femininas” – e como visto acima, realizando tarefas mais ligadas ao cuidado e afazeres domésticos –, e (ii) vertical, haja vista que as mulheres ocupam funções subalternas àquelas desempenhadas pelos homens – mesmo nos postos mais elevados da carreira profissional –, situação que resulta em um quadro de supressão e desigualdade de oportunidades e rendimentos salariais inferiores aos dos homens (LAMEIRÃO, 2011, p. 2 e 8).

Em razão de todo o exposto é que Vaz e Botassio (2020, p. 22) afirma que para que a segregação ocupacional fosse eliminada seria necessário que 44,7% das mulheres mudasse de um subgrupo ocupacional predominantemente feminino para outro subgrupo ocupacional predominantemente masculino.

Ademais, é necessário destacar que a segregação do trabalho feminino gera, para além

de uma desfavorável inserção no mercado profissional, uma disparidade nos rendimentos percebidos por homens e mulheres. Lameirão (2011, p. 11) explica que o recebimento de rendimento inferior pelas mulheres existe devido a um conjunto de fatores, quais sejam:

[...] a segmentação setorial, tendo em vista que estão concentradas em ramos de atividades cujas remunerações médias são menores; a segmentação informal, pois representam a maior parcela de trabalhadores com inserções vulneráveis; a segregação ocupacional por profissões e cargos; e a discriminação, que se reflete também no maior tempo de desemprego e na maior rotatividade no mercado de trabalho – pois os homens são vistos pelo mercado de trabalho como chefes de família, sendo-lhes dada a preferência na ocupação dos postos de trabalho, devido à crença cultural e social de que o trabalho feminino serve, apenas, como renda familiar complementar. (LAMEIRÃO, 2011, p. 11).

Por tais razões, a fim de dar seguimento à discussão, ressalta-se que os próximos capítulos serão destinados, especificamente, à abordagem da equiparação salarial no ordenamento jurídico brasileiro e à discriminação salarial do trabalho da mulher.

3. A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Conforme explicitado no capítulo anterior, as mulheres suportaram os mais variados cenários desfavoráveis em relação ao mercado de trabalho durante anos de desdobramentos históricos. É, justamente, por tal razão que o ordenamento jurídico brasileiro cuidou de regulamentar e resguardar direitos concernentes às relações de emprego, com o fito de reduzir os efeitos da discriminação que há muito perdurou. Passa-se, portanto, à análise de tais normatizações.

3.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS DIREITOS DELA DECORRENTES NO BRASIL

No ano de 2017, em decorrência da reprodução da Reforma Trabalhista, ocorreram diversas modificações estruturais nas relações de trabalho no Brasil, porquanto tal reforma incorreu em alteração direta a diversos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Na visão de Cunha *et al.* (2021), os objetivos pretendidos com a Reforma Trabalhista consistiram em:

[...] reduzir custos empresariais com a folha salarial e certa regulação no chamado mercado de trabalho, inibir o acesso do trabalhador à justiça do trabalho e iniciativas de magistrados não patronais, e

restringir a influência de sindicatos considerados mais combativos, emplacando gigantesca modificação nas relações de trabalho e emprego, particularmente naquela parte que interfere nas formas de definição da jornada de trabalho e de uso, de contratação, e de remuneração da força de trabalho. (CUNHA *et al.*, p. 2).

Nesse sentido, a fim de se analisar os direitos decorrentes das relações de emprego brasileiras, com inclusão das modificações promovidas por ocasião da Reforma Trabalhista, torna-se necessário delimitar, prioritariamente, o que é, de fato, uma “relação de emprego”.

A relação de emprego é oriunda de um vínculo empregatício (isto é, consistente de uma relação jurídica existente entre empregado e empregador). Para tanto, o campo de incidência da relação de emprego é mais restrito quando comparado ao campo de incidência das relações de trabalho.

Isso porque, a relação de emprego somente se configura quando presentes, conjuntamente, os seguintes cinco requisitos: pessoalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e empregado como pessoa física. O empregado é, assim, toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual mediante o recebimento de salário (VASCONCELOS, 2010, p. 1).

Por certo, a perpetuação das relações empregatícias ao longo dos anos resultou na consolidação de diversas leis que visam assegurar direitos, com o fito de manter a reprodução do sistema econômico brasileiro. É ver, então, alguns exemplos dos direitos – ainda vigentes no ordenamento jurídico – que circundam as relações empregatícias no Brasil.

Uma vez inaugurada a relação empregatícia, com a admissão de um colaborador, o empregador tem o dever de, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, realizar as respectivas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, registrando a sua data de admissão, sua função e a sua correspondente remuneração salarial (BRASIL, 1943, art. 29).

No ponto, é válido destacar que a CTPS é o documento mais utilizado para fins de comprovação acerca da existência de relação de emprego – o que não significa, certamente, que goza de presunção absoluta de veracidade. Isso visto que, no Direito do Trabalho, há a prevalência do princípio da primazia da realidade em relação à prova documental (DINIZ; FREITAS, 2021, p. 4).

Isto é, o princípio da primazia da realidade resguarda a realidade fática vivenciada no cotidiano das relações empregatícias, evitando que, sobretudo, os empregados sejam

impedidos de usufruir de seus direitos apenas pelo fato de existir previsão expressa documental em sentido contrário – ainda que sem o respectivo registro na CTPS.

É o que esclarece Tamiris Raissa (2020, p. 7) acerca do mencionado princípio:

Neste princípio a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato. Aquilo que as partes tenham pactuado de forma mais ou menos solene, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle tem menor importância do que de fato ocorre nas relações de trabalho.

Em consequência, como visto, um dos requisitos para a consolidação de uma relação de emprego é a onerosidade. Nesse ponto, a CLT resguarda, em seu artigo 76, uma contraprestação mínima devida pelo empregador. O salário mínimo deve, portanto, ser capaz de satisfazer as necessidades normais do empregado, como a alimentação, a habitação, o vestuário, a higiene e o transporte (BRASIL, 1943, art. 76).

Ainda, para os fins exclusivos da relação de emprego, não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e/ou à distância, desde que presentes os pressupostos supramencionados, tampouco em relação ao trabalho intelectual, técnico e manual, segundo as disposições dos arts. 3º, parágrafo único, e 6º da CLT (BRASIL, 1943).

Não obstante, é válido ressaltar que a CLT também ressalva que a duração normal do trabalho é aquela que não exceda a 8 (oito) horas diárias. Contudo, nos termos do artigo 59 da CLT, a mencionada duração diária do trabalho pode ser acrescida de horas extras, situação que, se ocorrida, deverá haver a remuneração das horas excedidas em valor, pelo menor, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal (BRASIL, 1943, arts. 58 e 59).

Do mesmo modo, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado tem o direito ao recebimento de férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e os adicionais legais, nos termos do art. 452-A, parágrafo 6º da CLT (BRASIL, 1943).

O art. 7º da Constituição Federal Brasileira também estabelece um conglomerado de direitos devidos aos trabalhadores, dentre os quais destacam-se: o seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, o fundo de garantia do tempo de serviço, a irredutibilidade salarial, o adicional noturno, o repouso semanal remunerado, entre outros (BRASIL, 1988).

Ademais, para além dos direitos já mencionados, menciona-se a existência, para alguns casos específicos, do instituto da estabilidade no emprego, em que, mesmo contra a vontade do empregador, é assegurado ao empregado permanecer no emprego enquanto inexistir razão relevante expressa na legislação que autorize a sua dispensa (ROMAR, 2021, p. 257).

São as chamadas “estabilidades provisórias”, que resguardam determinados direitos de maneira temporária, com o intuito de em última análise, reduzir as desigualdades que ocorrem – ou podem vir a ocorrer – ao longo da relação de emprego. A título exemplificativo, é o que ocorre com os dirigentes sindicais, os representantes dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), os diretores de sociedades cooperativas, aos membros de Comissão de Conciliação Prévia (CCP), aos representantes dos empregados no Conselho Curador do FGTS, aos representantes dos empregados no Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS).

Do mesmo modo, destaca-se o artigo 391-A, que garante à empregada gestante o direito à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (BRASIL, 1943).

Ainda, em relação ao empregado acidentado, tem-se a garantia do emprego assegurada pelo período de 12 (doze) meses após a cessação do respectivo benefício previdenciário, qual seja o auxílio-doença acidentário (BRASIL, 1991, ART. 118).

Para além, outras são as previsões legislativas que visam assegurar direitos aos empregados e, conseqüentemente, reduzir desequilíbrios e arbitrariedades. É nesse sentido que se tem a vedação à dispensa discriminatória – cita-se, como exemplo, o teor da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que considera como presumidamente discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave.

Repise-se, desde já, que, conforme explica Ricardo Resende (2019, p. 736), tem sido admitido o enquadramento, no âmbito da supracitada Súmula do TST, inclusive, do alcoolismo.

É ver o teor do entendimento sumulado:

Súmula 443. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado

portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (BRASIL, 2012).

Outros também foram os direitos assegurados com o objetivo de diminuir os demais aspectos discriminatórios que circundam as relações empregatícias há anos, a exemplo da licença-maternidade/ paternidade.

Isto é, o art. 7º, incisos XVIII e XIX, da CF/1988 prevê, respectivamente, a garantia da licença-gestante, com duração de 120 (cento e vinte) dias, e licença- paternidade, com duração de 5 (cinco) dias, sem que haja eventual prejuízo dos correspondentes emprego e salário (BRASIL, 1988).

Observe-se que, o art. 392-A da CLT estende o direito à licença-maternidade também àquelas empregadas que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, para além dos direitos até então expostos, o ordenamento jurídico brasileiro também cuidou de resguardar normas específicas que visam evitar a ocorrência da discriminação salarial entre gêneros, nos termos que se passa a delinear.

3.2 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL E SUA REGULAMENTAÇÃO

Consoante o exposto, o cenário profissional e, sobretudo, político, apresentou-se de maneira desfavorável às mulheres ao longo dos anos, em razão da perpetuação de um modelo histórico predominantemente patriarcal.

Diante de tal perspectiva, diversos foram os mecanismos jurídicos criados com o objetivo de garantir condições de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, com o objetivo de afastar eventuais discriminações entre os gêneros e incentivar, nessa consequência, o trabalho decente.

No ponto, convém destacar o conceito de “trabalho decente” defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT):

Trabalho decente é um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para trabalhadores e trabalhadoras. A promoção da igualdade é um aspecto central do conceito de trabalho decente e compõe os princípios e direitos fundamentais do trabalho, consubstanciados na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, de 1998. (OIT, [1999?]).

Nesse contexto, destaca-se também a existência de princípios constitucionais que objetivam minimizar o cenário discriminatório no Brasil, a exemplo do princípio da igualdade, consignado nos termos do artigo 3º, inciso IV, e 5º, *caput* e inciso I, ambos da CF/1988 (BRASIL,1988).

Não bastasse, o princípio referendado, bem como os demais princípios da liberdade e da dignidade da pessoa humana, também está explicitado no teor do que dispõem os arts. 1º, 7º e 10 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Observe-se que, conforme assevera Daniel Ernesto Ferreira (2018), no ordenamento jurídico brasileiro, a igualdade pode ser observada sob o ponto de vista formal ou material – vejamos:

A igualdade formal é aquela consagrada no *caput* do art. 5º da Constituição, pela qual todos são iguais perante a lei. Visa a subordinar todos ao crivo da legislação, independentemente de sexo, cor, credo ou etnia. A igualdade material, por sua vez, também chamada de real ou substancial, é a que tem por finalidade igualar os indivíduos, considerando suas diferenças. A igualdade material admite - e estimula - a concessão de tratamento diferenciado àqueles em situação desigual, com a finalidade de minimizar as diferenças e estabelecer uma situação igualitária. (FERREIRA, 2018, p. 54).

Não obstante, o autor esclarece que o instituto da equiparação salarial decorre, do princípio da igualdade, e possui intrínseca vinculação à dignidade da pessoa humana. Isso visto que, o instituto jurídico da equiparação salarial traz à tona a noção de justiça, na medida em que combate a discriminação incidente sobre a remuneração e a renda.

Nesse sentir, o artigo 7º, inciso XXX, da CF/1988, também proíbe expressamente a *diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil* (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Na mesma esteira, o artigo 76 da CLT assevera que, em consequência ao trabalho prestado, o pagamento de remuneração aos trabalhadores, para além de observar, ao menos, o salário mínimo vigente, também deve ser pago sem distinção de sexo (BRASIL, 1943).

Não obstante, ressalta-se também a criação da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, estabelecida em 1979, porém ratificada pelo Brasil somente em 1988, por meio do Decreto Legislativo nº 26, de 22 de junho de 1994.

Para além, o art. 5º da CLT estabelece que, em se tratando de trabalho igual, a contraprestação deve ser a mesma para os empregados envolvidos, independentemente do

sexo (BRASIL, 1943).

É, justamente, em decorrência do sistema de proteção igualitária defendida nos esparsos normativos salientados, que sobreveio o mencionado art. 461 da CLT, estabelecido com o objetivo de, ao menos em tese, proporcionar a proteção do trabalho digno para as mulheres e assegurar direitos essenciais, como a equiparação salarial.

O mencionado dispositivo legal teve sua entrada em vigor em 1943, e vigora, no atual ordenamento jurídico, com a seguinte redação, dada pela Lei nº 13.467/2017:

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.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º - A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 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, 2017).

No ponto, é mister esclarecer que a reforma trabalhista, aprovada pelo Congresso Nacional no ano de 2017, introduziu alterações – que serão detalhadamente abordadas em capítulo ulterior – quanto às condições e critérios necessários para a efetivação do direito à equiparação salarial.

A título exemplificativo, é de se dizer que, conforme se observa na atual redação do dispositivo, a configuração do direito à equiparação salarial exige, dentre outros aspectos, (i) a unicidade do empregador; (ii) que a ocorrência dos fatos tenha se dado dentro do mesmo estabelecimento empresarial; (iii) que a diferença de tempo de serviços entre os empregados

(paradigma e reclamante) seja inferior a quatro anos; e (iv) empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos (BRASIL, 2017).

Note-se, ainda, que a reforma trabalhista alterou a redação do mencionado parágrafo 6º, estabelecendo expressamente a aplicação de multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do RGPS, quando devidamente comprovada a ocorrência de discriminação por motivo de sexo ou etnia (BRASIL, 2017).

Ocorre que, em que pese a existência de diversos mecanismos jurídicos no atual ordenamento jurídico, a discriminação salarial contra a mulher no Brasil ainda persiste até os dias atuais, conforme passa a demonstrar.

4. A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

A persistência do cenário discriminatório em desfavor das mulheres pode ser facilmente comprovada quando da observância de dados estatísticos periodicamente levantados.

Nesse aspecto, conforme já destacado, os dados estatísticos ora em análise foram levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística quando da realização do estudo denominado de “Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil – 2ª Edição” (IBGE, 2021).

De plano, insta mencionar que (i) a referendada pesquisa fora divulgada no ano de 2021 e teve como referência o período entre 01 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019; e (ii) os resultados alcançados foram consignados a partir de diversos pontos de análise, a exemplo da faixa etária, da região administrativa, da cor da pele, entre outros. Senão vejamos.

4.1 DADOS ESTATÍSTICOS COMPROBATÓRIOS DA EXISTÊNCIA DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL NO BRASIL

Inicialmente, no que diz respeito às estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos, observe-se que a taxa de participação na força de trabalho é 19,2% menor para as mulheres – com 15 (quinze) anos ou mais –, circunstância que evidencia a maior dificuldade de inserção deste gênero no mercado de trabalho (IBGE, 2021).

Ora, conforme já demonstrado, diversos são os fatores que influenciam na inserção da força de trabalho feminina no mercado. A título exemplificativo, salienta-se que o nível de

ocupação em atividades produtivas é 12,6% menor para aquelas mulheres com crianças de até 3 (três) anos de idade vivendo em domicílio (IBGE, 2021).

É ver:

Figura 1 - Taxa de participação feminina na força de trabalho



Fonte: IBGE, 2021.

Figura 2 - Nível de ocupação para mães com filhos de até 3 anos



Fonte: IBGE, 2021.

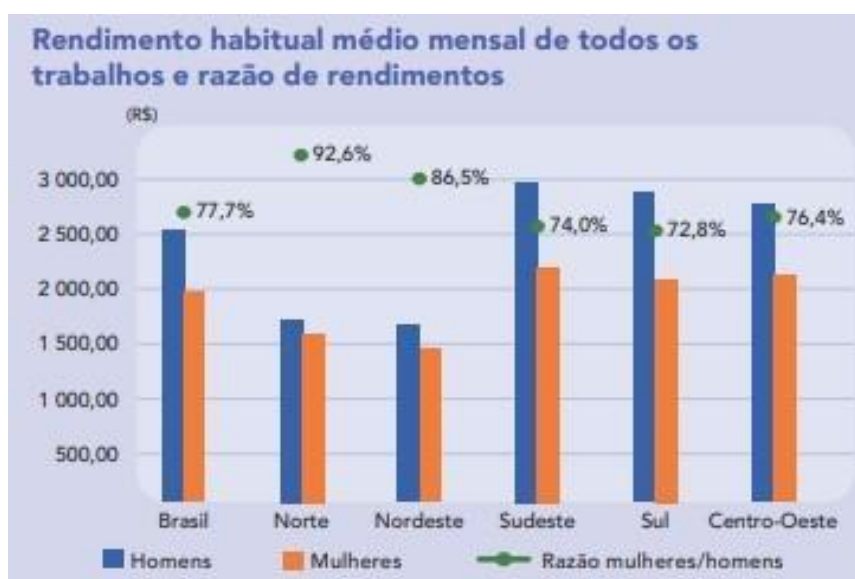
Para além, menciona-se que a média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos – por pessoas de 14 (catorze) anos ou mais – é 10,4% maior em relação às mulheres. Nesse sentir, é indubitável que o envolvimento em função/trabalho não remunerado também é uma das causas de segregação da participação das mulheres no mercado de trabalho – especialmente diante da necessidade de conciliação da dupla jornada

de trabalho (remunerado e não-remunerado) (IBGE, 2021).

Ademais, mais especificamente no tocante à desigualdade salarial entre os gêneros, destaca-se que, conforme se extrai dos dados levantados na referendada pesquisa, no ano de 2019, “as mulheres receberam tão somente 77,7% ou pouco mais de $\frac{3}{4}$ do rendimento dos homens” (IBGE, 2021).

Confira:

Figura 3 - Rendimento habitual médio de trabalho



Fonte: IBGE, 2021.

É, justamente, diante de tal aspecto que, inclusive, no *Global Gender Gap Report* (2021. “Dados Globais”), restou asseverado que as mulheres demorariam cerca de 267 anos para atingir a equidade salarial.

Note-se, ainda, que o cenário discriminatório é mais perceptível nas Grandes Regiões, em que os rendimentos médios são mais elevados, ao passo em que, nas Regiões Norte e Nordeste, onde os rendimentos médios são mais baixos, as desigualdades são menos perceptíveis.

Não obstante, é mister elucidar que as discriminações demonstradas não guardam relação com o nível de instrução educacional dos grupos – isso porque, as mulheres são, em média, mais instruídas do que os homens. No ponto, evidencia-se que a taxa ajustada de frequência escolar líquida no ensino superior é 8,2% maior para as mulheres do que para os homens (IBGE, 2021).

Ainda assim, é necessário ressaltar que, conforme previamente destacado em capítulo anterior, a despeito de uma maior assiduidade no ensino superior de forma geral, as mulheres ainda enfrentam dificuldades com relação à participação em determinadas áreas de conhecimento – sobretudo àquelas ligadas às ciências exatas, Tecnologias da Informação e Engenharias.

Para além do exposto, convém salientar que o cenário discriminatório também persiste no âmbito político, na medida em que as mulheres (i) correspondem tão somente a 16% dos vereadores eleitos no Brasil; e (ii) ocupam 25,2% menos cargos gerenciais, em relação aos homens (IBGE, 2021).

Com efeito, ante os dados apresentados, tem-se que os indicadores de monitoramento do mercado de trabalho dissociado por sexo revelam eloquentes desigualdades entre homens e mulheres – as quais ocorrem por motivos injustificáveis e tendenciosos, visando favorecer, na maioria das vezes, apenas uma classe social específica. É, precisamente, diante de tal perspectiva que se impõe a necessária análise acerca da efetividade dos mecanismos jurídicos de proteção contra a discriminação salarial da mulher.

4.2 ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DA EFETIVIDADE DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DA MULHER

Conforme previamente relatado, a manutenção do cenário discriminatório em desfavor as mulheres está intrinsecamente ligada ao fato de que ainda pende grande lacuna quanto à aplicabilidade e efetividade dos dispositivos normativos que regulamentam a questão. Isso porque, há, em verdade, uma contradição entre os direitos positivados e a prática deles na sociedade. É o que passa a demonstrar.

4.2.1 Ausência de medida preventiva. Multa pós-violação do direito

De plano, insta consignar que, como se sabe, o ordenamento jurídico brasileiro há muito se utiliza de reforços negativos para evitar a realização de determinadas condutas/comportamentos pelos indivíduos. No entanto, é certo que, os reforços negativos não se apresentam como medida suficiente ao efetivo combate de determinadas práticas discriminatórias.

A título exemplificativo, observe-se que o parágrafo 6º do art. 461 da CLT impõe, para

os casos de violação ao direito de igualdade salarial, a aplicação de multa no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1943).

No entanto, a aplicação de multa pós-violação do direito é medida, por si só, ineficaz ao combate do respectivo cenário discriminatório, haja vista que sua aplicação prática tem abrangência reduzida.

Isso ocorre especialmente pelo fato de que a aplicação da referida multa depende de prévia manifestação da vítima da desigualdade salarial, circunstância que muitas vezes não se concretiza. Explica-se.

Por certo, a aplicação da multa em comento está condicionada à decisão, devidamente transitada em julgado, proferida no âmbito do Poder Judiciário. Com efeito, em razão do princípio da inércia do Poder Judiciário, concretizado nos termos do art. 2º do CPC/2015, cabe às vítimas da violação do direito o dever de, aprioristicamente, instar o início do processo judicial (BRASIL, 2015).

Ocorre que, na prática, inúmeras são as mulheres que, a despeito de suportarem a desigualdade salarial, não postulam os seus direitos na Justiça após o término de suas relações empregatícias. Isso se dá em razão de diversos motivos, dentre os quais se destaca o ainda existente medo de o ajuizamento de demanda trabalhista prejudicar na posterior recolocação das obreiras no mercado de trabalho.

No ponto, não é demais reforçar que, conforme assevera Santos (2011, p. 37-38), a justiça ainda é inacessível para as parcelas mais marginalizadas da população, ante a estrutura burocratizada e ritualizada que possui.

Nesse cenário, note-se, portanto, que a aplicabilidade prática das normas que visam combater a discriminação salarial está fadada ao insucesso, na medida em que intrinsecamente condicionada à iniciativa que, por muitas vezes, sequer se concretiza. Isto é, em geral, as normas protetivas deixam de observar a própria realidade que circunda o cenário discriminatório suportado pelas mulheres brasileiras.

Desta feita, as circunstâncias de vulnerabilidade, precarização das condições de trabalho e opressão suportada, continuam sendo invisibilizadas. Em verdade, tal cenário continua por subsidiar o posicionamento arbitrário dos empregadores, os quais, diante das

baixas estatísticas de postulação em juízo por parte de seus empregados, optam por correr o risco de pagar, posteriormente, possíveis multas referentes à violação de um direito.

É, justamente, nessa consequência que se torna necessário o estabelecimento de políticas públicas que visem assegurar o direito e a proteção da igualdade entre as mulheres em momento anterior à ocorrência da violação ao direito da equidade salarial.

Observe-se que a ausência de medidas preventivas é preocupação exarada, inclusive, no próprio texto referente à exposição de motivos da Reforma Trabalhista, nos termos do Projeto de Lei nº 6.787 (BRASIL, 2016, p. 8). Confira-se:

A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho.

Não bastasse, salienta-se ainda a existência de deficiência quanto à análise e interpretação do próprio conceito de discriminação salarial, na medida em que os dispositivos normativos regulamentadores da situação deixam de considerar determinadas especificidades suportadas na prática pelas mulheres. É o que passa a demonstrar.

4.2.2 Desconsideração do trabalho doméstico não-remunerado. Adulteração do conceito de discriminação salarial

Como visto, as normas jurídicas voltadas para o combate do cenário de discriminação salarial se voltam tão somente à análise das circunstâncias ocorridas no ambiente profissional de trabalho – isto é, em que presentes empregados e empregadores.

Contudo, uma análise mais justa sobre o que de fato é a discriminação salarial deve considerar também a ocorrência do trabalho não-remunerado, que é exercido prioritariamente pelas mulheres. Isso visto que, em que pese a realização de dupla jornada de trabalho pelas mulheres, apenas uma delas é considerada pelos diversos dispositivos normativos.

É o que demonstra Jordana Cristina Jesus (2018, p. 11):

As pesquisas de uso do tempo constituem a principal fonte de informação para as estimativas de produção, consumo e transferência de tempo de trabalho doméstico não remunerado (TDNR). Atualmente, 18 países da América Latina e do Caribe coletam dados de uso de tempo. O Brasil é o único país nesta lista que limita a coleta de dados a uma única informação: o número total de horas dedicadas por semana aos afazeres domésticos, disponível na PNAD anual. (...) Através de uma padronização indireta, foi possível corrigir os dados brasileiros utilizando a razão entre o número médio de horas

dedicadas às atividades de cuidado em relação às demais atividades domésticas, segundo um conjunto de variáveis. (...). As estimativas evidenciam a inequidade de gênero nas transferências intergeracionais de tempo de trabalho doméstico. Os resultados demonstram que as mulheres, após a infância, passam praticamente todo o curso de vida como transferidoras líquidas de TDNR, com diferenças significativas entre os níveis de renda. Os homens em todos os níveis de renda e em todas as idades são consumidores líquidos de trabalho doméstico, consumindo mais do que produzem.

Por certo, os instrumentos jurídicos existentes no ordenamento brasileiro apenas disfarçam o cenário da desigualdade salarial, sobretudo quando desconsideram que os afazeres domésticos e familiares importam também em maior dispêndio de tempo e energia pelas mulheres – situação que, por conseguinte, resulta na histórica supressão de oportunidades.

Ora, é justamente nesse sentido que Bruschini (1994, p. 192) assevera que, a sociedade, “apesar de ter condições e interesse de absorver a presença feminina no mercado de trabalho, parece não estar disposta a fazer grandes mudanças na forma discriminada e de elevado custo para a trabalhadora”.

Nesse mesmo sentido, Chodorow (1990, p. 52) explica que, se numa sociedade apenas as mulheres maternam, haverá, inegavelmente, uma divisão sexual do trabalho, situação que representará um cenário desigual e desfavorável para as mulheres – isso visto que, cuidar de crianças, como ocupação não paga, acarreta e perpetua a relativa falta de poder das mulheres e status inferior.

O autor ainda esclarece que o atual sistema econômico somente se mantém porquanto o trabalho reprodutivo encontra-se associado às mulheres, e não aos homens – situação que, inclusive, confirma que a maternação não reproduz uma vontade individual e natural das mulheres.

Com efeito, a necessidade de se atentar ao contexto histórico sob o qual se deleitou a inserção do trabalho feminino no mercado de trabalho é imprescindível para que seja possível a reversão do modelo patriarcal que há muito é defendido. É o que elucidam também Chimamanda (2015, p. 14): “se repetirmos uma coisa várias vezes, ela se torna normal. Se vemos uma coisa com frequência, ela se torna normal [...]. Se só os homens ocupam cargos de chefia nas empresas, começamos a achar "normal" que esses cargos de chefia só sejam ocupados por homens”.

Nesse contexto, inequívoco que a permanência do cenário discriminatório em desfavor

das mulheres também se justifica diante da deficiência constante dos parâmetros sob os quais se deleitaram os dispositivos jurídicos, na medida em que deixaram de observar diversas nuances e especificidades suportadas pelas mulheres na estrutura social brasileira.

Isto é, o trabalho doméstico não remunerado, em que pese influenciar sobremaneira o posicionamento das mulheres no mercado de trabalho, não foi devidamente considerado quando da edição dos instrumentos normativos que visam a redução do cenário discriminatório em desfavor das mulheres. Daí porque tais instrumentos jurídicos acabam por não produzir amplos efeitos práticos na sociedade.

Nesse sentido, indubitável que a consideração de tais aspectos é imprescindível para a correta interpretação do conceito de discriminação salarial, até mesmo porque, conforme assevera Bruschini (1994, p. 182), “falar de mulher e excluir o trabalho doméstico constitui, portanto, uma maneira de deformar a realidade cotidiana do sexo feminino”.

Por fim, necessário registrar que no Brasil há previsão legislativa acerca da possibilidade de que as “donas de casa” contribuam para o INSS, com o fim de acessar os benefícios previdenciários. Contudo, ainda assim, para tais mulheres, uma vez ausente renda própria, persiste dependência financeira – que também é uma forma de dominação, pelo que restam acentuadas as desigualdades.

Nesse ponto, vale destacar, a título exemplificativo, que – diferentemente do que ocorre no Brasil – a Argentina, visando considerar o trabalho doméstico não-remunerado, passou a reconhecer recentemente o cuidado materno como trabalho, para fins de contagem de tempo para aposentadoria. Segundo explicado pela Administração Nacional de Seguridade Social, órgão responsável pelo sistema de previdência do país, a detida medida objetiva beneficiar tanto aquelas mulheres que precisaram largar o emprego para se dedicar às atividades familiares, quanto aquelas com mais de 60 (sessenta) anos de idade que ainda não haviam cumprido os requisitos mínimos de tempo de contribuição para a aposentadoria (ATTAB, 2021).

Em atenção ao exposto, passemos à análise de alguns dos Projetos de Lei (PL) que estão atualmente em tramitação na Câmara Legislativa do Brasil e que visam reduzir o cenário de discriminação salarial que ainda persiste em desfavor das mulheres.

5. PROJETOS DE LEI

5.1 PL nº 10.158/2018

O PL nº 10.158/2018 propõe a criação, por meio da inclusão de dispositivos na CLT, de (i) multa administrativa por discriminação salarial por gênero ou etnia; e (ii) lista para inclusão dos empregadores que praticarem esse tipo de discriminação (BRASIL, 2018).

Note-se que, diferentemente da multa já prevista nos termos do parágrafo 6º do art. 461 da CLT, o referido Projeto de Lei objetiva a previsão de multa administrativa, a ser aplicada de plano pela fiscalização – isto é, independentemente do ajuizamento de processo judicial. Tal circunstância, em certo ponto, supriria algumas das lacunas apresentadas no tópico anterior, notadamente em relação à necessária judicialização da questão, situação que, como visto, nem sempre se concretiza.

Ainda, a proposta impõe a divulgação, na internet, de lista que contenha o nome das empresas multadas pela prática discriminatória – de modo que, inclusive, a permanência do empregador na lista acarretará tanto no aumento proporcional das multas, como na fiscalização periódica do estabelecimento –, situação que, por conseguinte, fomenta a observância ao princípio da transparência (BRASIL, 2018).

O projeto, em que pese tramitar em regime de prioridade, ainda pende de análise pelas comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania. Posteriormente, a proposta deverá ser encaminhada para o Plenário.

5.2 PL nº 173/2019

O PL nº 173/2019, a despeito de estar apensado ao PL nº 371/2011, apresenta singularidades, porquanto, para além de prever a instituição do Programa Nacional de Igualdade de Gênero nas relações salariais e de trabalho, também prevê a criação do selo “Empresa Machista” (BRASIL, 2019).

Para além, a proposta prevê que como punição das empresas pela prática discriminatória (i) aplicação de multa administrativa com *quantum* de “dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em cada caso de reincidência”; (ii) a proibição da obtenção de empréstimo ou financiamento junto a

instituições financeiras; (iii) a proibição da contratação com entidades da Administração Pública Direta e Indireta; e (iv) a inclusão no Cadastro Nacional do selo “Empresa Machista” (BRASIL, 2019).

Há, ainda, a previsão de divulgação da lista das empresas marcadas com o selo “Empresa Machista” no sítio oficial eletrônico do Ministério da Economia, à vista de dar transparências às práticas de desigualdade salarial (BRASIL, 2019).

O presente projeto também tramita em regime de prioridade na Câmara Legislativa, mas tem como última movimentação o encaminhamento do documento à Coordenação de Comissões Permanentes (CCP), para publicação inicial em avulso e no Diário da Câmara dos Deputados de 14 de fevereiro de 2019.

5.3 PL nº 2.062/2021

O PL nº 2.062/2021 prevê a criação do selo de responsabilidade social “Pró- Mulher”, com concessão destinada às empresas, entidades governamentais e/ou entidades sociais voltadas ao desenvolvimento de ações que visem a formação, qualificação, preparação e inserção das mulheres vítimas de violência doméstica no mercado de trabalho (BRASIL, 2021a).

O referendado selo, que possuirá validade anual e renovável continuamente por igual período, poderá ser utilizado pelas entidades em todos os produtos e meios publicitários, desde que preenchidos determinados requisitos, dentre os quais:

- (i) apoiar efetivamente as empregadas de seu quadro de pessoal e das que prestem serviços no seu estabelecimento em caso de assédio, violência física, psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; (ii) observar a igualdade de gênero em termos remuneratórios; (iii) desenvolver cursos de qualificação profissional voltados à inclusão e ao desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho [...]. (BRASIL, 2021a).

No atual momento, a proposta, que segue pelo regime ordinário, aguarda Parecer do Relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) desde 24 de setembro de 2021.

5.4 PL nº 3.717/2021

O PL nº 3.717/2021 objetiva instituir a Lei dos Direitos da Mãe Solo, que assegura a aplicação de diversos benefícios voltados ao acesso nas áreas de mercado de trabalho,

habitação, assistência social, mobilidade e educação infantil (BRASIL, 2021b).

A proposta é destinada às mulheres provedoras de família monoparental, devidamente registrada no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico), com dependentes de até 18 (dezoito) anos de idade (à exceção daqueles com necessidades especiais). Em outras palavras, o projeto se volta às mães responsáveis pelo cuidado solo dos afazeres domésticos e cuidados dos filhos (BRASIL, 2021b).

Dentre os benefícios previstos, destacam-se o pagamento em dobro de benefícios, a prioridade em creches, cotas de contratação em grandes empresas, 180 dias de licença-maternidade e subsídio no transporte urbano (BRASIL, 2021b).

A vigência da Lei tem previsão de 20 (vinte) anos, ou até que haja a redução a 20% da taxa de pobreza constante das famílias monoparentais chefiadas por mulheres.

O texto, já aprovado no Senado, ainda pende de análise por uma comissão especial – que será criada para tal finalidade – devendo ser, posteriormente, encaminhado para análise também pelo Plenário da Câmara dos Deputados.

6. CONCLUSÃO

Como visto, a discriminação salarial é realidade que persiste especialmente em desfavor das mulheres. Nesse contexto, alguns são os fatores capazes de elucidar as razões pelas quais o referido cenário discriminatório ainda se mantém até os dias atuais.

O primeiro diz respeito, indubitavelmente, às consequências sociais oriundas do contexto histórico brasileiro, que foi desmembrado especialmente sobre um regime predominantemente patriarcal, situação que resultou, dentre outros fatores, na supressão de oportunidades e maternação exclusiva por parte das mulheres.

O segundo aspecto se refere à ausência de efetividade dos dispositivos normativos já existentes no vigente ordenamento jurídico brasileiro, circunstância que ocorre, especialmente, em decorrência dos seguintes fatores: (i) ausência de medida preventiva; e (ii) adulteração do conceito de discriminação salarial, porquanto deixa de considerar aspectos práticos vivenciados pelas mulheres, a exemplo do trabalho doméstico não-remunerado.

É, justamente, por tais razões que, indubitavelmente, não basta que existam apenas medidas de cunho corretivo. Ora, é imprescindível a criação de políticas públicas que visem promover também alterações culturais.

Com efeito, o combate mais efetivo à discriminação salarial em desfavor das mulheres demanda a elaboração de dispositivos jurídicos que atuem em caráter preventivo e que objetivem evitar que a discriminação salarial da mulher ocorra. Não obstante, é necessário que a elaboração de tais dispositivos jurídicos leve em consideração também o contexto cotidiano das mulheres, em que grande parte de suas horas semanais são destinadas às atividades domésticas e familiares, ou seja, atividades não remuneradas.

Em verdade, tais medidas trariam resultados positivos não apenas às mulheres, mas também à todos os demais grupos marginalizados na sociedade brasileira, na medida em que fomentaria, por conseguinte, a valorização da diversidade e a ruptura dos atuais padrões existentes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Isis Furtado; JESUS, Cassiano Celestino de. O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher 36 na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. **Boletim Historiar**, Sergipe, n. 14, 2016.

AMARAL, Grazielle Alvez. **A mulher e a tripla jornada de trabalho**: como é administrado esse desafio? 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ensinos Administrativos, Belo Horizonte, 2007.

ANDRADE, Adriana Strasburg de Camargo. **Mulher e trabalho no Brasil dos anos 90**. 2004. 156f. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2004. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1598788>. Acesso em: 18 abr. 2022.

ATTAB, Isadora. **Na Argentina, o cuidado materno é reconhecido como trabalho**: conquista histórica do movimento feminista argentino é um primeiro passo na direção da remuneração do trabalho doméstico. São Paulo: Editora Elefante, 2021. Disponível em: <https://elefanteeditora.com.br/cuidado-materno-e-reconhecido-como-trabalho-na-argentina/>. Acesso em: 26 ago. 2022.

AZAMBUJA, Cristina Spengler. O papel social da mulher brasileira nas décadas de 30 a 60, retratada através das propagandas veiculadas na revista O Cruzeiro. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, Rio Grande do Sul, p. 83-92, jan./jun. 2006. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/834>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BOTTINI, Lucia Mamus; BATISTA, Roberto Leme. O trabalho da mulher durante a revolução industrial inglesa (1780 a 1850). *In*: OS DESAFIOS da escola pública paranaense na perspectiva do professor PDE. v. 1. Paraná: Secretaria de Educação, 2013. (Cadernos PDE). Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_fafipa_hist_artigo_lucia_mamus_bottini.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de Julho de 1934. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. A Mesa da Assembléia Constituinte promulga a Constituição dos Estados Unidos do Brasil e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos termos dos seus arts. 218 e 36, respectivamente, e manda a todas as autoridades, às quais couber o conhecimento e a execução desses atos, que os executem e façam executar e observar fiel e inteiramente como neles se contém. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. [Constituição de (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Aprova%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,ela%20introduzidas%20na%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20vigente. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.123, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213compilado.htm. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm#:~:text=L13105&text=LEI%20N%C2%BA%2013.105%2C%20DE%2016%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202015.&text=C%C3%B3digo%20de%20Processo%20Civil.&text=Art.%201%C2%BA%20O%20processo%20civil,se%20as%20disposi%C3%A7%C3%B5es%20deste%20C%C3%B3digo. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 173/2019**. Institui a Contribuição para Pesquisa e Desenvolvimento da Saúde - Copedes. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019.

Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210560>.

Acesso em: 26 ago. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.062/2021**. Cria o selo de responsabilidade social "Pró-Mulher", para concessão às empresas, às entidades governamentais e às entidades sociais que atuem no desenvolvimento de ações que envolvam a formação, a qualificação, a preparação e a inserção de mulheres vítimas de violência doméstica no mercado de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021a. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2285914>. Acesso em: 26 ago. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.717/2021**. Institui a Lei dos Direitos da Mãe Solo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021b. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2205241>.

Acesso em: 26 ago. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787/2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>.

Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 10.158/2018**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para impor multa administrativa ao empregador que incorrer em discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e para criar lista de empregadores que praticarem a referida discriminação”. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2173857>.

Acesso em: 26 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 443**. Dispensa discriminatória.

Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração - res. 185/2012, dejt divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus hiv ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. Brasília, DF: TST, 2012.

BOLSONARO: “Eu tenho 5 filhos. Foram 4 homens, a quinta eu dei uma fraquejada e veio uma mulher”. **Fórum**, São Paulo, 2017. Disponível em:

<https://revistaforum.com.br/politica/2017/4/5/bolsonaro-eu-tenho-filhos-foram-homens-quinta-eu-dei-uma-fraquejada-veio-uma-mulher-19902.html>. Acesso em: 13 mar. 2022.

BRUSCHINI, Cristina. **Gênero e trabalho no Brasil**. São Paulo: [s. n.], 1985.

BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. **Estudos feministas**, Rio de Janeiro, ano 2, p. 179-200, 1994.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã**: dominação e discriminação. São Paulo: LTr, 2007.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9948>. Acesso em: 15 jun. 2022.

CHODOROW, Nancy. **Psicanálise da maternidade**: uma crítica a Freud a partir da mulher. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 1990.

COMO foi a evolução das mulheres no mercado de trabalho. **Vagas for business**, [S. l.], [20-?]. Disponível em: <https://forbusiness.vagas.com.br/blog/evolucao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/#vagas>. Acesso em: 7 mar. 2022.

CUNHA, Sebastião Ferreira *et al.* Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram? **Cadernos de psicologia social do trabalho**, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 103-107, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/171954>. Acesso em: 7 mar. 2022.

DINIZ, Amanda; FREITAS, Cláudio. **CLT Comentada**. 2. ed. Salvador: Juspodvim, 2021.

DORIGATI, Thatiana Mara; LUZ, Cícero Krupp. Três cenários para a relação entre trabalho e gênero frente à Quarta Revolução Industrial. **Rev. Fac. Dir.**, Uberlândia, v. 47, n. 2, p. 168-197, jul./dez. 2019.

FERREIRA, Daniel Ernesto Engelbrecht. Equiparação salarial e a reforma trabalhista. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, [Brasília, DF], ano 2, p. 51-80, 2018. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/31>. Acesso em: 08 jul. 2022.

GARDEY, D. Perspectivas históricas. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

GIRÃO, I. C. C. **Representações sociais de gênero**: suporte para as novas formas de organização do trabalho. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia. **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. 188 p. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher).

GUEDES, Moema de Castro; ALVES, José Eustáquio Diniz. A população feminina no mercado de trabalho entre 1970-2000: particularidades do grupo com nível universitário. In: ENCONTRO Nacional de Estudos Populacionais, 14., 2004, [Rio Grande do Norte]. **Anais [...]**. [Rio Grande do Norte]: Associação brasileira de estudos populacionais, p. 1-19. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1307/1271>. Acesso em: 25 mai. 2021.

IBGE. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Informação**

Demográfica e Socioeconômica, n. 3, [Brasília, DF], p. 1-12, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 19 ago. 2022.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2004. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 jun. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio** – relatório Nacional de Acompanhamento. Brasília, DF: IPEA, 2010. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3205>. Acesso em: 31 jan. 2022.

INSTITUTO UPDATE. **Eleitas**: mulheres na política. [S. l.]: Instituto Update, 2020. Disponível em: <https://www.institutoupdate.org.br/eleitas/>. Acesso em: 10 set. 2020.

JESUS, Jordana Cristina. **Trabalho doméstico não remunerado no Brasil**: uma análise de produção, consumo e transferência. 120f. Tese (Doutorado em Demografia) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/FACE-B27PW9/1/ppgdemografia_jordanacristinajesus_tesedoutorado.pdf. Acesso em: 27 set. 2021.

LAMEIRÃO, Adriana Paz. Mercado de trabalho, desigualdade social e de gênero. **Anais do Seminário Nacional da Pós-Graduação em Ciências Sociais**, Espírito Santo, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/snpgcs/article/view/1630>. Acesso em: 13 mar. 2022.

LOPES, Carmen Lucia Evangelho. **8 de março, dia internacional da mulher** – uma data e muitas histórias. São Paulo: Imesp, 1993.

MARINHO, Neumalya Lacerda Alves Dantas; BRASIL, Danielle Marinho. A (in)visibilidade do trabalho doméstico não remunerado. *In*: COLÓQUIO nacional representações de gênero e de sexualidades, 8., 2018, Campina Grande. **Anais [...]**, Campina Grande: CONAGES, 2018. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/42045>. Acesso em: 17 ago. 2022.

MARQUES, Teresa Cristina Novaes. A regulamentação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. **Estudos históricos**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2178-14942016000300006>. Acesso em: 17 dez. 2021.

MELO, Hildete Pereira do; SOARES, Cristiane; BANDEIRA, Lourdes Maria. A trajetória da construção da igualdade nas relações de gênero no Brasil: as empregadas domésticas. *In*: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDRADE, Denise Almeida de; MACHADO, Monica Sapucaia (org.). **Mulher, sociedade e vulnerabilidade**. Erechim, RS: Editora Deviant, 2017. p. 65-84.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Trabalho Decente. [S. l.]: OIT, [1999?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em:

OLIVEIRA, Juliana Andrade. As emoções no trabalho e a segregação ocupacional no gênero feminino. **Revista Brasileira de Sociologia da Emoção**, João Pessoa, v. 11, n. 31, p. 32-52, abr. 2011.

PAIS e mães são mais parceiros hoje, diz Temer. **Correio Braziliense**, Brasília, DF, 2017. Disponível em:

https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/politica/2017/08/13/interna_politica,617329/pais-e-maes-sao-mais-parceiros-hoje-diz-temer.shtml. Acesso em: 27 abr. 2022.

PERROT, Michelle. **As mulheres ou os silêncios da história**. Bauru, SP: EDUSC, 2005.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosângela Cardoso da. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. **Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, São Paulo, ano 2, n. 2, ago. 2013. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf. Acesso em: 04 jul. 2022.

RAGO, M. Trabalho Feminino e sexualidade. *In*: PRIORI, Mary Del (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578-606.

RAISSA, Tamiris. **Princípio da primazia da realidade**. [S. l.]: Siqueira Castro, 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Método/GEN, 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**: esquematizado. São Paulo: Saraiva Jur., 2021.

SÁ, Ana Paula Suitsu de. A questão da igualdade de gênero nas constituições brasileiras. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 2017. Disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/a-questao-da-igualdade-de-genero-nas-constituicoes-brasileiras/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

SALOMÃO, Mirian da Silva. As mulheres e a gestão democrática: um desafio local. **R. Pol. Públ.**, São Luís, v. 14, n. 1, p. 29-37, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3211/321127307003.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2022.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma Revolução Democrática da Justiça**. São Paulo: Cortez, 2011.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. **Fórum de administração**, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em:

<https://periodicos.unifacel.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em:

SILVA, Lays Hesse Andrade. O processo de secundarização da força de trabalho feminina na segunda guerra mundial. *In*: Encontro nacional de economia política, 23., 2018, Niterói. **Anais [...]**, Niterói: SEP, 2018.

SOUZA-LOBO, Elisabeth.. **A classe operária tem dois sexos**: trabalho, dominação e resistência. 3. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo: Editora Expressão Popular, 2021.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto; PIMENTA, R. C. Condição feminina e percepção

dos valores morais no nível técnico e gerencial das organizações brasileiras. *In*: ENCONTRO da associação nacional de pós-graduação em administração, 27., 2003, São Paulo. **Anais** [...], São Paulo: EnANPAD, 2003.

VASCONCELOS, Iana dos Santos. Mulher e mercado de trabalho no Brasil: notas de uma história em andamento. **Revista Examãpaku**, Roraima, v. 3, n. 2, p. 1-9, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.18227/1983-9065ex.v3i2.1497>. Acesso em: 15 mai. 2022.

VAZ, Daniela Verzola; BOTASSIO, Diego Camargo. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista brasileira de estudos de população**, v. 37, p. 1-30, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0131>. Acesso em: 15 mai. 2022.

VIEIRA, Adriane; AMARAL, Grazielle Alves. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e sociedade**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 403-414, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902013000200012>. Acesso em: 13 fev. 2022.

VIEIRA, Isabela Taitson. Uma análise da segregação de gênero para os anos 2000. *In*: SEMINÁRIO Internacional Fazendo Gênero, Florianópolis, 6., Florianópolis, 2017. **Anais** [...], Florianópolis: UFCS, 2017. Disponível em: http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1502978463_ARQUIVO_FazendoGeneroIsabelaTaitsonVieira.pdf. Acesso em: 12 set. 2021.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. **A mulher na Política**. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 1 jul. 2020.