



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

BRENNA OLIVEIRA DE CARVALHO

**IGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE
EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A BUSCA PELA EQUIDADE NO DIREITO DO
TRABALHO BRASILEIRO**

FORTALEZA

2024

BRENNA OLIVEIRA DE CARVALHO

IGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE
EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A BUSCA PELA EQUIDADE NO DIREITO DO
TRABALHO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Beatriz Rego Xavier

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C321i Carvalho, Brenna Oliveira de.
IGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO : ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE EQUIPARAÇÃO
SALARIAL E A BUSCA PELA EQUIDADE NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO / Brenna
Oliveira de Carvalho. – 2024.
45 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2024.
Orientação: Profa. Dra. Beatriz Rego Xavier.

1. Gênero. 2. Mulher. 3. Igualdade Salarial. 4. Discriminação. 5. Equidade. I. Título.

CDD 340

BRENNA OLIVEIRA DE CARVALHO

IGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE
EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A BUSCA PELA EQUIDADE NO DIREITO DO
TRABALHO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Aprovada em 06/09/2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Beatriz Rego Xavier (Orientadora)

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^ª. Me. Fernanda Claudia Araújo da Silva (Examinadora)

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Lucas Saraiva de Alencar Sousa (Examinador)

Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC)

Este trabalho é dedicado às vozes femininas que ecoam pela igualdade, justiça e liberdade.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por ter permitido que eu tivesse determinação e saúde para trilhar todos os caminhos que me trouxeram até aqui.

À minha mãe, Adriana Silva de Oliveira, cujo amor incondicional e apoio incansável foram a luz que me guiou durante toda esta jornada acadêmica. Obrigada por sempre acreditar que eu era capaz, mesmo quando eu não acreditava. Seremos sempre eu e você!

Aos meus tios, Geane Oliveira e Antônio Gilvan, que me acolheram na sua casa e foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

Aos meus colegas e amigos, de perto e de longe, que compartilharam comigo esta jornada, oferecendo apoio, incentivo e colaboração. Em especial, agradeço à Bianca Nascimento e Raul Rabelo, meus amigos leais e companheiros de todas as horas. Vocês tornaram essa jornada mais leve e divertida. Sou grata por cada risada, conselho e apoio que recebi de vocês.

Ao meu avô, Luiz Alves de Oliveira (in memoriam), por todo o apoio e cuidado que teve comigo ao longo dos anos. Embora não esteja fisicamente presente, sinto sua presença em cada conquista e aprendizado que alcanço. Obrigada por ter sido uma parte tão importante da minha vida.

Aos projetos de extensão que tive a honra de participar ao longo da minha jornada acadêmica: Associação Atlética Acadêmica Centenária, Ejudi Soluções Jurídicas e Curso Pré-Vestibular Paulo Freire. Vocês me mostraram que a universidade é muito mais do que notas, trabalhos e provas, é também um espaço de aprendizado prático, solidariedade, diversão e transformação social.

À minha orientadora, professora Beatriz Xavier, pela orientação, paciência e valiosos ensinamentos. Sua expertise e conselhos foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste trabalho. A cada um de vocês, o meu mais sincero muito obrigada.

“Feminista: uma pessoa que acredita na igualdade política, social e econômica dos sexos.” (Chimamanda Ngozi Adichie)

RESUMO

Este trabalho analisa as práticas de equiparação salarial e a busca pela equidade no direito do trabalho, como mecanismos para enfrentar a discriminação de gênero, dentro do ordenamento jurídico brasileiro. A pesquisa destaca a persistência da discriminação de gênero no mercado de trabalho, suas consequências econômicas e sociais, e o papel fundamental do Direito do Trabalho na promoção da igualdade salarial. Inicialmente, apresenta-se a problemática da discriminação de gênero e a importância da igualdade salarial como um princípio fundamental dos direitos humanos. Em seguida, é traçado um panorama histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, desde as civilizações antigas até a Revolução Industrial e o contexto atual, abordando a divisão sexual do trabalho e normas sociais que contribuíram para a discriminação de gênero. A análise da evolução da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro revela significativas desigualdades salariais, com estudos de casos que evidenciam a atuação do Judiciário na promoção da equidade salarial. A pesquisa examina também as normas e princípios estabelecidos pela legislação brasileira e convenções internacionais que promovem a igualdade salarial, discutindo as dificuldades de aplicação dessas leis e os obstáculos institucionais para a efetivação da equidade. Apesar dos avanços legislativos, as mulheres continuam a enfrentar barreiras significativas no acesso a oportunidades profissionais e remuneração justa. A metodologia utilizada inclui pesquisas bibliográficas, descritivas e legais, baseando-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Constituição Federal de 1988, na Lei nº 14.611/2023, e em tratados e convenções internacionais relacionados ao tema. Os resultados revelam que a desigualdade salarial de gênero ainda persiste no Brasil, evidenciando a necessidade de uma aplicação eficaz das leis existentes e de políticas públicas robustas para enfrentar a discriminação de gênero no ambiente de trabalho. O estudo conclui que a luta pela igualdade salarial de gênero é complexa e multifacetada, exigindo esforços contínuos e coordenados de todos os setores da sociedade. As considerações finais enfatizam a importância de fortalecer a fiscalização, aumentar a transparência nas políticas salariais e promover mudanças culturais para desafiar as normas sociais que perpetuam a discriminação de gênero, recomendando esforços conjuntos entre governo, empresas e sociedade civil para criar um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Palavras chaves: gênero; mulher; igualdade salarial; discriminação; mercado de trabalho; equidade.

ABSTRACT

This work analyzes the practices of wage equalization and the pursuit of equality in labor law as mechanisms to combat gender discrimination within the Brazilian legal framework. The study sheds light on the persistence of gender discrimination in the labor market, its economic and social consequences, and the crucial role of labor law in promoting equal pay. First, the problem of gender discrimination and the importance of equal pay as a fundamental principle of human rights are presented. It then provides a historical overview of women's entry into the labor market, from ancient civilizations to the Industrial Revolution and the current context, addressing the gender division of labor and the social norms that have contributed to gender discrimination. The analysis of the evolution of women's participation in the Brazilian labor market reveals significant wage inequalities, with case studies demonstrating the judiciary's role in promoting wage equality. The study also examines the norms and principles enshrined in Brazilian legislation and international conventions promoting equal pay and discusses the difficulties in applying these laws and the institutional barriers to achieving equality. Despite advances in legislation, women continue to face significant barriers to accessing professional opportunities and fair pay. The methodology includes bibliographic, descriptive, and legal research based on the Consolidation of Labor Laws (CLT), the Federal Constitution of 1988, Law No. 14.611/2023, and international treaties and conventions on the subject. The results show that gender pay inequality still exists in Brazil, highlighting the need for effective enforcement of existing laws and sound public policies to combat gender discrimination in the workplace. The study concludes that the fight for gender pay equality is complex and multifaceted, requiring continuous and coordinated efforts from all sectors of society. The concluding reflections emphasize the importance of strengthening oversight, increasing transparency in pay policies, and promoting cultural change to challenge social norms that perpetuate gender discrimination. Government, business, and civil society joint efforts are recommended to create a fairer and more equitable working environment.

Keywords: gender; women; equal pay; discrimination; labor market; equality.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RTO	Recurso Ordinário Trabalhista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER E DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....	14
2.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho.....	15
2.2 A discriminação feminina no âmbito trabalhista	17
3 A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	21
3.1 A mulher e o trabalho no Brasil.....	21
3.2 Estudo de casos: a atuação do judiciário frente à discriminação salarial de gênero .	27
4 A BUSCA PELA EQUIDADE SALARIAL NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	31
4.1 Normas e princípios que regem a igualdade salarial entre homens e mulheres.....	32
4.1.1 Princípios fundamentais e normas nacionais	33
4.1.2 Normas internacionais	35
4.2 Obstáculos legais e institucionais para a efetivação da equidade salarial de gênero .	36
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS	41

1 INTRODUÇÃO

A discriminação de gênero é uma realidade em praticamente todas as sociedades, independentemente de seus contextos culturais, religiosos, políticos e econômicos. Os efeitos desses processos discriminatórios são bastante visíveis nas relações humanas em geral e, de forma mais específica, no mercado de trabalho. Na esfera profissional, a discriminação resulta em uma má distribuição dos recursos humanos, uma vez que os interesses financeiros se aproveitam das discrepâncias salariais para manter vínculos de trabalho inflexíveis, o que prejudica a eficácia das atividades econômicas.

A igualdade de gênero é um princípio fundamental dos direitos humanos, e a disparidade salarial entre homens e mulheres no ambiente de trabalho tem sido uma questão premente e amplamente discutida por décadas. Esta disparidade salarial não é apenas uma questão econômica, mas também uma manifestação evidente de discriminação de gênero que permeia nossas sociedades em todo o mundo.

Apesar dos avanços na igualdade de gênero em diversas esferas da sociedade, a diferença de remuneração entre homens e mulheres persiste como um desafio significativo, destacando a necessidade de uma análise aprofundada das práticas de equiparação salarial e da busca pela equidade no direito do trabalho, especialmente quando analisamos a percepção histórica de que existem trabalhos designados para homens e outros para mulheres, sendo um dos elementos fundamentais da divisão sexual do trabalho, o que por sua vez impede o acesso das mulheres a uma ampla gama de oportunidades profissionais.

O mercado de trabalho no Brasil é caracterizado por marcantes e persistentes desigualdades de gênero e raça. Esses desequilíbrios são elementos cruciais a serem considerados nos processos de concepção, implementação e avaliação de políticas públicas em geral, e, de modo específico, nas políticas destinadas à empregabilidade, inclusão social e redução da pobreza.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho desempenha um papel fundamental na busca pela equidade salarial de gênero. As leis e regulamentações trabalhistas têm a responsabilidade de estabelecer normas e diretrizes que garantam a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. No entanto, a eficácia dessas leis depende da implementação e do cumprimento rigoroso.

Ante o exposto, o presente trabalho tem como objetivo central analisar, por meio de pesquisas bibliográficas, descritivas e legais, as práticas de equiparação salarial e a busca

pela equidade no direito do trabalho, como mecanismos para enfrentar a discriminação de gênero, dentro do ordenamento jurídico brasileiro.

A relevância desse estudo se torna evidente ao considerarmos os efeitos profundos e duradouros dessa disparidade, tanto no nível individual quanto no nível social, pois as discrepâncias salariais de gênero são fruto da reprodução de preconceitos e práticas discriminatórias em relação ao trabalho da mulher, bem como são influenciadas por fatores como segregação ocupacional, hierarquização de atividades e divisão sexual do trabalho.

A fundamentação deste trabalho terá como base a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, que dispõe de um capítulo dedicado à proteção do trabalho da mulher, bem como a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1998, a lei nº 14.611 de 03 de julho de 2023, bem como as demais leis relacionadas ao tema, tratados e convenções internacionais.

A pesquisa sobre igualdade salarial de gênero, com foco na análise das práticas de equiparação salarial e busca pela equidade no Direito do Trabalho, é essencial diante das persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres.

O trabalho se desenvolverá, além desta introdução, em três capítulos.

No primeiro capítulo será apresentado, de forma breve, o contexto histórico do trabalho da mulher, perpassando pela sua inserção no mercado de trabalho, abordando desde o seu papel nas civilizações antigas, na Idade Média até chegar à sua inserção no mercado de trabalho durante a Revolução Industrial, além de discorrer sobre o contexto histórico da discriminação feminina na sociedade e no âmbito trabalhista, abordando alguns fatores que influenciaram e influenciam a desigualdade de gênero, como a divisão sexual do trabalho.

No segundo capítulo será abordado a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, analisando a evolução trabalhista feminina ao longo dos anos, apresentando dados referentes ao papel da mulher no mercado de trabalho frente aos homens, bem como analisando a discriminação de gênero no setor laboral do Brasil. Além disso, neste capítulo será feito estudos de casos, investigando o papel desempenhado pela Justiça do Trabalho na promoção da efetividade do princípio da equidade, no que tange às questões relacionadas à equiparação salarial entre homens e mulheres.

No capítulo três serão examinadas a legislação nacional e internacional que regem a igualdade salarial. Será abordada a legislação brasileira vigente, destacando os princípios constitucionais e as normas trabalhistas que visam assegurar remuneração justa e igualitária entre homens e mulheres. Além disso, também serão discutidas as Convenções nº 100 e nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, que estabelecem diretrizes para a equiparação de

remuneração por trabalho de igual valor, e estabelecem diretrizes para promover a igualdade salarial entre homens e mulheres e prevenir discriminações baseadas no gênero no ambiente de trabalho. Ademais, serão analisadas as dificuldades de aplicação das legislações e políticas de igualdade salarial e os obstáculos enfrentados na luta pela não discriminação de gêneros no mercado de trabalho.

Por fim, serão apresentadas as considerações finais e as referências utilizadas neste trabalho.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER E DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Durante décadas, as mulheres foram orientadas a desempenhar funções que as limitavam ao cuidado do lar e dos filhos, de acordo com as normas estabelecidas pela sociedade. Esse direcionamento não era uma escolha pessoal, mas sim uma imposição das expectativas sociais desde a infância, incentivando-as a adotar posturas que as tornassem esposas ideais. Dessa forma, ao internalizarem tais ensinamentos e influenciadas pela visão de fragilidade feminina e do patriarcado, as mulheres acabavam aceitando passivamente tais condições, contribuindo para a manutenção desses padrões de comportamento através do controle social.

Além disso, sem direitos políticos e de voto, as mulheres eram total e efetivamente excluídas da vida pública. Eram consideradas como seres "invisíveis", sem representação ou poder de expressão, ao passo que a maioria delas enfrentava dificuldades para obter educação formal e permanecia legalmente submissa aos homens.

A religião desempenhou e continua a desempenhar um papel significativo na definição do dever social das mulheres, muitas vezes limitando-as a tarefas domésticas e afastando-as do mercado de trabalho. Percebe-se, então que, historicamente, o papel de submissão da mulher é perpetuado no âmbito familiar.

Nas civilizações antigas, o trabalho feminino era predominante doméstico e de cuidado dos filhos sem a possibilidade de trabalhos fora de casa ou de remuneração. Durante a Idade Média, as mulheres continuaram a desempenhar papéis majoritariamente domésticos, contudo, com o avanço do trabalho no campo, sua atuação na agricultura começou a ser difundida. Assim, conforme destaca Romar (2021, p. 42), além de cuidar das tarefas domésticas e dos filhos, as mulheres passaram a exercer funções como artesãs e agricultoras, mas ainda limitadas à vontade dos homens e dos senhores feudais.

Com o declínio do feudalismo e a ascensão da burguesia, o comércio e a produção artesanal tomaram novas formas e passaram a ser o modelo de produção vigente. Posto isso, novos ofícios foram surgindo e, junto a eles, as mulheres começaram a atuar em novos setores, como a tecelagem e o comércio, mas ainda limitado ao que os homens entendiam como ofícios femininos.

Com o advento da Revolução Industrial, o método de subsistência sofreu uma transformação notável, pois as atividades que antes eram realizadas manualmente pelas famílias no campo foram gradualmente substituídas pelo surgimento das indústrias, onde os serviços eram executados por operários.

Essa transição do trabalho manual para a produção industrial teve impactos generalizados na sociedade, incluindo a concentração da população em áreas urbanas, o surgimento de uma classe trabalhadora assalariada, o aumento da produção em massa de bens e, conseqüentemente, a necessidade cada vez maior de mais mão de obra.

2.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho

Como discorre Correia (2024, p. 75), a Revolução Industrial trouxe consigo os princípios do liberalismo, que passaram a valorizar a liberdade individual e a liberdade de atuação na economia e na política. Essa transformação teve conseqüências importantes na estrutura da sociedade e da economia daquela época, afetando as políticas dos governos, os sistemas legais e as dinâmicas de trabalho.

Nesse cenário, a mulher adentrou a indústria e o mercado de trabalho, enfrentando desafios e sendo muitas vezes considerada uma mão de obra barata e substituível.

A Revolução Industrial marcou o início do emprego subordinado e assalariado, estabelecendo uma clara divisão entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores. Nesse período, os donos das fábricas, com o objetivo de aumentar os lucros, procuravam maneiras de diminuir os custos de produção, incluindo os gastos com a força de trabalho. Isso resultava, frequentemente, na procura por trabalhadores dispostos a receber salários mais baixos, evidenciando uma relação desigual de poder entre empregadores e empregados.

Devido à necessidade de redução de custos com trabalhadores, os donos das fábricas passaram a contratar mulheres e crianças, que se dispunham a trabalhar nos meios fabris como uma forma de complementar a renda familiar, já que a presença dos homens nas fábricas havia diminuído devido às Guerras Mundiais e, com isso, o sustento das famílias estava cada vez mais precário, influenciando, ainda mais, a inserção das mulheres nas indústrias. Assim discorre Falcão (2001):

Isso começou a acontecer de fato com a I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

O trabalho feminino nas fábricas era altamente desvalorizado, permeado por péssimas condições de trabalho, uma vez que estavam expostas a um ambiente prejudicial à saúde que colocava em risco a sua segurança, além de receberem salários inferiores aos dos

homens, tornando-se, então lucrativo para seus empregadores. Nesse sentido, aponta Hobsbawm (2000, p. 65):

[...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão-de-obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5%.

Assim, o ingresso feminino no mercado de trabalho durante a Revolução Industrial foi motivado pela necessidade de sua participação nas atividades ligadas à manutenção financeira da família. As fábricas passaram a empregar em grande escala as mulheres, buscando diminuir os gastos com salários e também pela percepção de que seria mais fácil disciplinar esse novo grupo de funcionárias. Esse processo representou a total integração das mulheres na produção fabril.

Desse modo, a mudança radical provocada pela Revolução Industrial afetou o mundo do trabalho, o caráter de produção e as relações humanas, visto que o sistema capitalista estava se fortalecendo, o que desenvolveu uma subsunção real do trabalho, pois houve a transição do trabalho manual e artesanal para a grande indústria, entremeadado pelas máquinas. Dada essa circunstância, a mulher foi obrigada a enfrentar tal mudança, pois considerando o momento de guerra e pós-guerra, além da diminuição da mão de obra masculina, os salários dos homens foram diminuindo e não conseguiam mais suprir, sozinhos, a subsistência familiar.

Percebe-se, então, que, com o fortalecimento do sistema capitalista e a influência do momento pós-guerra no século XIX, a entrada da mulher no mercado de trabalho foi intensificada e, com isso, tanto a organização do trabalho quanto as relações de gênero sofreram grandes mudanças. O trabalho feminino foi duplicado, uma vez que as mulheres cumpriam, agora, dupla jornada de trabalho. No âmbito doméstico, continuaram a ser responsáveis pela função de reprodução e cuidado familiar e nas indústrias desenvolviam atividades precarizadas, em condições muitas vezes cruéis, em jornadas exaustivas, reproduzindo funções multitarefas e repetitivas e recebendo menos que os homens.

Importante destacar que, a exploração do trabalho feminino não foi invenção da Revolução Industrial, pois, como abordado anteriormente, as mulheres já trabalhavam, seja nas funções domésticas ou na manufatura como ocorreu na Idade Média. Contudo, foi somente com a separação entre o capital e o trabalho, ou seja, com o surgimento do capitalismo, que surgiu a divisão do trabalho e a exploração da mão de obra feminina como força de trabalho barata e precária. Pode-se afirmar, portanto, que há uma interação indissociável entre a

exploração/dominação das mulheres e o capitalismo, pois este sistema econômico se vale das vulnerabilidades femininas para maximizar seus lucros.

Sobre tal situação, escreveu Mantoux (s/d, p. 435-436):

Consistia ela na contratação maciça de mulheres e, principalmente, de crianças. O trabalho nas fiações era fácil de aprender, exigia muito pouca força muscular. [...] Os salários mais baixos eram, como sempre os das mulheres e crianças; por isso preferidas, em detrimento dos homens. As crianças das paróquias, em geral, não recebiam em dinheiro: eram alojadas e alimentadas – bem sabemos como. Mas era preciso pagar os aprendizes que não viviam nas fábricas: nas fiações de algodão, onde ocupavam as funções de descarregadores (doffers) e emendadores (piecers), recebiam conforme a idade, de 1 a 4 xelins por semana. As fiandeiras, na jenny ou na mule, não ganhavam muito mais: o salário de 5 xelins parece ter sido o máximo. [...] Nunca o trabalho feminino e infantil fora objeto de uma tal demanda. Mas, precisamente, essa utilização cada vez mais generalizada de uma mão de obra inferior e barata, constituía um verdadeiro perigo para os operários adultos.

Tem-se, então, que as mulheres foram inseridas ao mercado de trabalho por duas motivações distintas. Por um lado, os donos das fábricas tinham interesse em substituir a mão de obra masculina, ao passo que, por outro lado, os salários dos homens trabalhadores sofreram uma grande redução, tornando-se insuficientes para sustentar suas famílias. Nesse contexto, as mulheres se viram obrigadas a contribuir para o orçamento familiar, o que resultou em sua entrada nas fábricas. Apesar disso, mesmo desempenhando funções remuneradas, elas continuavam sendo as responsáveis pelas tarefas domésticas, enfrentando assim uma carga de trabalho dobrada.

Logo, a trajetória do trabalho feminino é uma narrativa que transcende o âmbito econômico e social, permeando também aspectos ideológicos e culturais. Discutir o papel da mulher no mercado de trabalho é, de fato, abordar não apenas as mulheres em si, mas também os homens e a sociedade como um todo. A busca pela autonomia econômica por parte da maioria das mulheres representa uma jornada em direção à liberdade, uma conquista contínua e em constante evolução, porém perceptível e evidentemente inacabada (Maruani, 2019).

2.2 A discriminação feminina no âmbito trabalhista

De acordo com Delgado (2019, p. 580) “discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado perante a situação concreta por ela vivenciada”. A discriminação tem origem em diversos fatores que, em essência, envolvem preconceitos direcionados aos indivíduos de um grupo específico. Esses fatores discriminatórios geralmente se baseiam em características como cor, etnia, nacionalidade, riqueza, gênero e outros. Dworkin (2011, p. 573)

destaca que a condição de ser considerado um "membro de um grupo visto como menos digno de respeito do que outros" é uma forma de expressar ou resumir os processos discriminatórios.

A desigualdade de gênero se revela de diversas formas e de maneira sorrateira em todos os aspectos da sociedade. Suas raízes despontam os primórdios da humanidade, sofrendo influências de diversos fatores sejam eles sociais, culturais, políticos ou econômicos. Quando falamos sobre discriminação de gênero, é notório que, os fatos que provocam a segregação feminina na sociedade estão arraigados na nossa cultura.

Isso ocorre, principalmente, em decorrência de uma cultura patriarcal, em que os homens detêm o poder e autoridade e as mulheres são reduzidas a papéis de submissão e inferioridade. Por muitos anos ao longo da história, as mulheres foram limitadas a serem boas esposas, boas mães, boas donas de casa e terem o dever de reprodução, enquanto os homens atuavam na parte social, laboral e política. Essa visão sexista, fortaleceu e fortalece o mito da fragilidade feminina e o preconceito dos homens no que se refere, por exemplo, ao trabalho doméstico, função que é vista como sendo feminina.

Destarte, perpetuou-se a ideologia da superioridade masculina, seja no âmbito familiar, no mercado de trabalho e na sociedade como um todo. A ideia de inferioridade e submissão da mulher arraigou-se culturalmente nas sociedades, sendo a figura feminina muitas vezes vista como incapazes, visão, esta, que foi sendo passada hereditariamente, pois o que prevalecia era a figura masculina. Por conseguinte, foi-se solidificando que o homem era o provedor da família, era o ser racional e, por isso, eram superiores às mulheres. Nesse ínterim, aponta Weber (1964, p. 184):

[...] situação na qual, dentro de uma associação, na maioria das vezes fundamentalmente econômica e familiar, a dominação é exercida (normalmente), por uma só pessoa, de acordo com determinadas regras hereditárias fixas.

Assim sendo, o patriarcado exerce uma função primordial na perpetuação da desigualdade de gênero ao longo da história, na medida em que a cultura patriarcal legitima um conjunto de valores, crenças e até mesmo normas em que, um determinado grupo de pessoas - homens -, se consideram, naturalmente, superiores aos demais - mulheres -, fortalecendo, dessa forma, a exclusão das mulheres da participação plena na sociedade, uma vez que rechaçam e desprezam a sua existência com base em seu gênero. Assim discorre Robortella (2003):

Com diferentes graus de importância, conforme a sociedade em que vivia, a mulher ofereceu sua contribuição, a qual, via de regra, foi desvalorizada. Esse estado de coisas resultou do espírito marcadamente patriarcal que caracterizou a história da humanidade, expresso nesta passagem de XENOFONTE: "Os Deuses criaram a mulher para as funções domésticas, o homem para todas as outras. Os Deuses a

puseram nos serviços caseiros, porque ela suporta menos bem o frio, o calor e a guerra. As mulheres que ficam em casa são honestas e as que vagueiam pelas ruas são desonestas.

Compreende-se, então, que a mulher sempre foi alvo de discriminação ao longo dos séculos, sendo vista como inferiores aos homens, mesmo após a sua inserção no mercado de trabalho pois, como visto, foram integradas a um sistema de produção por serem consideradas mão de obra mais barata, trabalhando por extensas jornadas laborais e sempre subordinadas a chefes masculinos.

À vista disso, foi construído, historicamente, a ideia de que há trabalhos para homens e outros para mulheres, caracterizando um dos principais fenômenos trabalhistas que influenciam a grande e massiva desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a chamada divisão sexual do trabalho, que complexifica o acesso das mulheres a determinados cargos de trabalho.

A divisão sexual do trabalho é um conceito sociológico que se refere à destinação desigual de tarefas laborais entre homens e mulheres. Dessa forma, segundo a divisão sexual do trabalho, existem determinadas atividades, profissões e cargos que devem ser ocupados por homens, muitas vezes cargos de liderança e de poder, remetendo a trabalhos mais produtivos, enquanto as mulheres são reduzidas a trabalhos considerados “femininos”, como cuidado de casa, da família, prestação de serviços que são considerados mais precários, remetendo a trabalhos mais reprodutivos.

Por conseguinte, quando falamos de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a construção histórica da divisão sexual do trabalho é um dos fatores que mais causam discriminação de gênero, dado que, essa forma de divisão social do trabalho reforça a segregação (separando o que é trabalho masculino e o que é trabalho feminino), e a hierarquização entre homens e mulheres (pois o trabalho dos homens “vale” mais do que o das mulheres). Por isso, essa divisão cria disparidades de poder, de remuneração, de representação e, até mesmo, de acesso ao mercado de trabalho por parte das mulheres, conservando a desigualdade de gênero no âmbito trabalhista.

De acordo com Romita (2006, p. 83-90), pode-se observar, portanto, uma síntese das diversas desigualdades enfrentadas pelas mulheres, comprovando que, globalmente, elas constituem a maior parte da população vivendo em situação de pobreza e analfabetismo; no âmbito profissional, ocupam predominantemente empregos informais, precários e de meio período, sendo designadas para funções tradicionalmente vistas como femininas e relacionadas ao ambiente doméstico. Além disso, as mulheres ocupam em menor proporção cargos de

liderança no trabalho e na política, em uma hierarquia culturalmente enraizada que é perpetuada ao longo da história, acentuando ainda mais a complexidade da desigualdade de gênero.

3 A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Com a disseminação do movimento feminista no mundo e, conseqüentemente, no Brasil, as mulheres foram conquistando espaços na sociedade, promovendo revoluções e adquirindo direitos como, por exemplo, a entrada nas Universidades e a sua inserção no mercado de trabalho. Com o Decreto nº 21.417-A de 1932, ainda durante o Governo Provisório, foi garantido o direito ao trabalho as mulheres no Brasil, estabelecendo que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã [...]”.

O mercado de trabalho no Brasil é caracterizado por marcantes e persistentes desigualdades de gênero e raça. Esses desequilíbrios são elementos cruciais a serem considerados nos processos de concepção, implementação e avaliação de políticas públicas em geral, e, de modo específico, nas políticas destinadas à empregabilidade, inclusão social e redução da pobreza.

Neste sentido discorre Abramo (2006, p. 40-41):

As diversas manifestações de discriminação estão intrinsecamente relacionadas aos fenômenos de exclusão social, que não apenas originam, mas também perpetuam a condição de pobreza. Essas formas de discriminação resultam na sobreposição de diversas vulnerabilidades e na criação de barreiras substanciais que dificultam a superação da pobreza e o acesso a oportunidades de trabalho digno por parte de pessoas e grupos marginalizados.

Nota-se, então, que, não obstante as conquistas de gênero no âmbito trabalhista, as desigualdades de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro ainda estavam presentes, sendo evidenciadas por longas jornadas de trabalho, comumente praticadas por 14 a 18 horas e diferenças salariais exorbitantes.

Assim, mesmo com a evolução da sociedade e da proteção legal, as mulheres continuam a ser sub-representadas em cargos de liderança, muitas vezes recebem menos oportunidades de promoção e, quando são promovidas, frequentemente enfrentam uma discriminação salarial sutil, mas significativa. Para mais, a sobrecarga de trabalho doméstico não remunerado recai de forma desproporcional sobre as mulheres, limitando seu tempo e energia para buscar oportunidades de crescimento profissional.

3.1 A mulher e o trabalho no Brasil

A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro expandiu notadamente a partir dos anos 1970, sendo uma marcante transformação social vivenciada pelo nosso país. Especialistas apontam que a crescente atuação feminina no âmbito trabalhista ocorreu, principalmente, em decorrências de fatores econômicos, pois a necessidade de complementação da renda advinda somente dos homens, fez com que as mulheres fossem inseridas cada vez mais no mercado de trabalho, como forma de aumentar a renda familiar. Além disso, a partir da década de 70, novos modelos de consumo foram difundidos na sociedade e com a crescente urbanização e industrialização brasileira, a situação propiciou a entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, instigando, então, mais mulheres a trabalharem (Bruschini, 1994).

Com isso, o país começa a vivenciar momentos de maior industrialização, urbanização e mudanças econômicas que possibilitaram mudanças na sociedade e, conseqüentemente, nas relações de trabalho. Ademais, segundo Bruschini (1994), profundas transformações na discussão de gênero foram adentrando a sociedade brasileira e, com o movimento feminista ganhando força, o papel da mulher no mercado de trabalho foi consolidando-se, junto com o aumento da escolaridade femininas, facilitadas pela possibilidade de acesso das mulheres às Universidades, além da queda na taxa de fecundidade. Assim, cada vez mais as mulheres deixavam o papel de cuidadora do lar e da família para se arriscarem e ganharem espaço no mercado de trabalho brasileiro.

Na década de 1980, mesmo com a crise econômica, a inflação e altas taxas de desemprego, a participação das mulheres no mercado de trabalho continuou em evolução, contudo, nesse momento torna-se mais visível a presença de condições de trabalho desiguais e forte influência da divisão sexual do trabalho, visto que a atuação das trabalhadoras femininas se concentravam, principalmente, no setor terciário que era marcado por grande heterogenia, abrigando desde as atividades de alta produtividade, quanto as de serviços industriais, bem como atividades que exigiam menores qualificações profissionais e funções mais vulneráveis e exploradas, em que a maior parte do trabalho feminino se concentrava.

Nos anos 1990, a participação feminina no mercado de trabalho seguiu crescendo, marcada por grandes transformações que impactaram, principalmente, o trabalho masculino na época, pois houve uma reestruturação do emprego assalariado nos setores mais bem estruturados e conseqüente redução salarial. Nesse contexto, a vulnerabilidade do trabalho tornou-se mais presente na sociedade, bem como a precarização, além da expansão do trabalho doméstico no Brasil. Assim, mesmo com uma relativa crise no mercado de trabalho, a participação das mulheres na década de 90 continuou em alta, porém isso se deu em decorrência

do aumento dos trabalhos precários e dos trabalhos que eram considerados femininos e mal remunerados. Nesse sentido aponta Leone (2013, p. 4):

O emprego doméstico remunerado absorveu parte significativa das mulheres, possibilitando a liberação de outras para participarem da atividade econômica. Assim, os anos 90 caracterizaram-se pelos efeitos negativos sobre o mercado de trabalho da perda de densidade do aparelho produtor de bens e o mercado de trabalho estreito para o crescimento da população ativa significou uma luta árdua por parte de mulheres e homens para lograr uma participação de qualidade na atividade econômica.

O aumento de empregos e a formalização do mercado de trabalho marcaram os anos 2000 no Brasil, com grandes êxitos políticos, sociais e econômicos, especialmente com a criação de programas sociais e políticas afirmativas de combate as formas de discriminação tanto de gênero quanto de raça. Nesse contexto, a presença feminina no mercado de trabalho consolidou-se ainda mais, notadamente no que se refere aos empregos formais. Outro fator crucial que permitiu uma maior participação das mulheres na força de trabalho foi a diminuição das taxas de fertilidade, juntamente com a mudança das estruturas familiares no Brasil. As mulheres estão tendo menos filhos: o número médio de filhos por mulher e o número de mulheres com filhos têm diminuído.

Entretanto, mesmo com os avanços femininos no mercado de trabalho, as mulheres ainda disputam sua permanência frente aos homens, havendo uma má distribuição de cargos de liderança - predominantemente ocupados por homens -, bem como um avanço lento em relação à redistribuição do trabalho doméstico e familiar que, em grande parte das vezes, é direcionado às mulheres. Como bem destaca Leone (2017, p. 17), ainda há um ritmo desigual no acesso das mulheres à direitos básicos, como sua participação efetiva na economia e no mercado de trabalho em condições mais igualitárias em relação aos homens, fazendo com que, dessa forma, sua incorporação no mercado de trabalho se torne mais permanente e continue em ascensão.

Conforme preceitua Martins (2022, p. 675):

[...] há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir um emprego e obter um salário.

Dessa forma, a estrutura ocupacional trabalhista brasileiro pouco se alterou em relação às mulheres, pois sua atuação continua concentrada, na maioria das vezes, em setores domésticos, em atividades educacionais, nas áreas da saúde, perpetuando a segregação advinda da divisão sexual do trabalho, visto que os empregadores ainda relutam em contratar mulheres

em posições que diferem daquelas que são orientadas e compreendidas como de atribuição do gênero feminino (Teixeira, 2017, p. 72).

Nesse mesmo íterim, aponta Bruschini (1994):

Os movimentos de inserção das trabalhadoras no contexto mais global do mercado de trabalho não podem ser analisados sem se levar em conta o papel que as mulheres ocupam na reprodução. A necessidade e as possibilidades que a mulher tem de trabalhar fora de casa dependem tanto de fatores econômicos quanto da posição que ela ocupa na unidade familiar.

Destarte, os problemas que rodeiam a inserção da mulher no mercado de trabalho no nosso país ainda são muito significativos, porquanto as taxas de desemprego feminina são mais altas, as mulheres recebem menores salários, o crescimento profissional ainda é muito limitado e as taxas de mulheres trabalhando na informalidade são maiores em relação aos homens. Dessa maneira, todos esses fatores influenciam para a discriminação de gênero no mercado de trabalho no Brasil.

Nesse sentido, é preciso analisar os dados referentes à desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

De acordo com o Censo Demográfico de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população feminina brasileira supera a masculina em 6 milhões de mulheres. Atualmente, tem-se 104.548.325 mulheres no Brasil frente à 98.532.431 de homens; isso significa que, 51,5% da população brasileira é formada por pessoas do sexo feminino. Ainda segundo dados do último censo demográfico, a maior parte da população brasileira é formada por pessoas em idade ativa, ou seja, pessoas com idades entre 15 e 64 anos, somando um total de 140.782.394 de pessoas nesta faixa etária. Entre a população em idade ativa, 51,3% são mulheres.

Contudo, mesmo que a população brasileira seja predominantemente feminina, os dados quando analisamos a presença das mulheres no mercado de trabalho, são contrários a tendência populacional do país. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) realizada em 2023, 66.286.000 de brasileiros estavam fora da força de trabalho e 42.839.000 dessas pessoas eram mulheres, representando um percentual de 64,6%. Percebe-se, então, que, mesmo a maior parte da população brasileira em idade ativa seja feminina, isso não é refletido quando observamos a sua participação no mercado de trabalho, sendo este ocupado, majoritariamente, por homens, o que evidencia a dificuldade enfrentada pelas mulheres de inserção e permanência no mercado de laboral.

Em relação ao rendimento médio mensal das mulheres, em 2023, elas recebiam aproximadamente R\$2.562 enquanto os homens recebiam R\$3.323, representando um

percentual de 22,3% a menos do que o rendimento médio mensal masculino. Ao examinarmos os dados entre aquelas pessoas que possuem ensino superior completo, a desigualdade salarial é ainda maior: as mulheres ganham em média R\$4.701 enquanto os homens ganham R\$7.283, o que corresponde a uma diferença salarial de 35,5%. Ademais, entre a ocupação de cargos de direção e gerência, as mulheres ocupam 39,6% destes, porém, homens nas mesmas funções, recebem 29,5% a mais do que as mulheres.

Tais dados mostram que o preconceito, a discriminação e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro continuam presentes na atualidade. As mulheres seguem enfrentando grandes dificuldades de aceitação em cargos de liderança, bem como sofrem inúmeros assédios que dificultam sua permanência no mercado laboral. Outrossim, além de serem desvalorizadas, as mulheres ainda enfrentam obstáculos para conciliar atividades profissionais remuneradas e o trabalho doméstico não remunerado, visto que, a sobrecarga de trabalho doméstico não remunerado recai de forma desproporcional sobre as mulheres, limitando seu tempo e energia para buscar oportunidades de crescimento profissional.

Dessa forma, mesmo com a ampliação e melhora das condições do trabalho feminino no Brasil, as desigualdades ainda são persistentes, pois as mulheres se dedicam mais aos trabalhos domésticos e de cuidado da família, constituem a maior parte da população entre os desempregados, além de ganharem menos que os homens e não crescerem profissionalmente de forma equitativa.

Nessa perspectiva, apesar de as mulheres estarem cada vez mais contribuindo financeiramente na renda familiar por meio de empregos remunerados, não houve uma mudança proporcional em relação à distribuição justa entre homens e mulheres das responsabilidades das tarefas domésticas e cuidado familiar. Esses diferentes ritmos de mudança demandam que novas abordagens e políticas públicas focadas, principalmente, em garantir o acesso das mulheres à cidadania e em facilitar sua participação na atividade econômica em condições equitativas com os homens sejam incentivadas, para que as obrigações familiares não prejudiquem a entrada, a permanência e o progresso feminino no mercado de trabalho (Leone, 2017, p. 17).

Nas últimas décadas, registaram-se tendências divergentes no trabalho das mulheres. As mulheres brasileiras têm experimentado um aumento constante de sua participação e outros ganhos relevantes no mercado de trabalho. Essas conquistas, no entanto, não resultaram em reduções significativas na desigualdade de gênero, visto que, mesmo seguindo a tendência mundial, em que as mulheres brasileiras tornaram-se mais escolarizadas que os homens, a discriminação e a desigualdade de gênero ainda é tangente, pois,

independentemente de seu nível educacional, assim como as mulheres tanto em países em desenvolvimento quanto em países desenvolvidos, as mulheres brasileiras ainda ganham menos do que os homens, mesmo quando possuem o mesmo nível educacional.

Quando falamos de discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho brasileiro, os dados do IBGE apontam que, apesar de possuírem maior nível de instrução acadêmica, as mulheres enfrentam dificuldades para acessar empregos mais seguros no mercado de trabalho, sendo comumente direcionadas para setores com menor remuneração e ocupando cargos menos prestigiosos.

Além disso, ao investigarmos mais fatores que atuam como uma barreira para a equidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, tem-se a maternidade como um dos pontos de discriminação em relação às mulheres. Em 2022, segundo o IBGE, em domicílios que possuem crianças de até 6 anos de idade, a participação feminina no mercado de trabalho é menor, representando um percentual de 56,6% de ocupação, ao contrário do que acontece com a participação masculina, aumentando a sua ocupação no mercado de trabalho, com um percentual de 89%. Ou seja, a maternidade é um das principais barreiras de equidade no mercado de trabalho brasileiro, pois enquanto os homens com filhos têm mais espaço no âmbito laboral, as mulheres, mais uma vez, são segregadas.

A maternidade, inclusive, é uma das justificativas de remuneração menor para as mulheres. A licença-maternidade é frequentemente usada como argumento para justificar as disparidades entre os gêneros, incluindo as diferenças salariais. Apesar de ser reconhecida como um importante instrumento de proteção aos direitos das mulheres e de redução das desigualdades no ambiente de trabalho, a licença-maternidade continua sendo vista como um obstáculo à contratação dessa mão-de-obra.

A discriminação e o preconceito persistem, perpetuando a ideia de que o trabalho das mulheres é menos valioso. O mesmo sistema que promove uma suposta aceitação do trabalho feminino e a ideia de independência por meio do emprego, se aproveita das normas sociais patriarcais para desvalorizar essa força de trabalho, tornando-a mais barata e vulnerável. Isso resulta em um aumento do contingente de trabalhadoras disponíveis e na redução contínua de seu valor (Belonha, 2018, p. 29).

A dupla jornada - trabalho formal remunerado e o papel de mãe - faz com que as jornadas de trabalho remuneradas femininas não sejam contínuas e, com isso, empregadores tendem a diminuir a contratação de mulheres que sejam mães, além de utilizarem a maternidade como forma de pagar-lhe menor salário comparado aos homens, partindo do pressuposto que

as mulheres mães terão menos disponibilidade para o trabalho em decorrência dos cuidados com a família (Fraga, 2017).

Destarte, a preocupação com a jornada dupla de trabalho, na qual os homens, em sua maioria não estão sujeitos, leva as mulheres a procurarem empregos de meio período, na tentativa de equilibrar suas responsabilidades remuneradas com as domésticas, o que, por sua vez, diminui ainda mais as chances de alcançarem igualdade salarial.

Consequentemente, a desigualdade salarial de gênero no Brasil, além de ser fruto da discriminação de gênero, também é evidenciada devido ao fato de que, apesar de as mulheres possuírem um maior nível de instrução educacional e iniciarem suas carreiras mais tarde, elas tendem a interrompê-las com maior frequência, possuem uma jornada ligeiramente menor que a dos homens e têm uma tendência a se concentrarem em ocupações menos remuneradas, além de passarem mais tempo realizando tarefas doméstica, o que faz com que a sua remuneração seja, por muitas vezes, menores que as dos homens.

Dessa forma, conforme aponta estudo realizado pela Fundação de Economia e Estatística, do governo do Rio Grande do Sul, parte da desigualdade salarial no Brasil ainda é inexplicada por razões lógicas, sendo atribuída aqui, à discriminação de gênero, contudo, tem-se que a disparidade salarial poderia ser reduzida caso os homens compartilhassem as mesmas responsabilidades domésticas e dependessem o mesmo tempo com cuidado familiar junto as mulheres.

Isto posto, as mulheres frequentemente se deparam com uma série de desafios e barreiras no contexto do mercado de trabalho brasileiro contemporâneo. Estes obstáculos estão intrinsecamente relacionados ao ideal tradicional do trabalhador masculino, que é fundamentado na concepção de meritocracia dentro da estrutura patriarcal da sociedade. Essa dinâmica perpetua desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, resultando em uma sub-representação de mulheres em posições de liderança e de remuneração igualitária.

3.2 Estudo de casos: a atuação do judiciário frente à discriminação salarial de gênero

A legislação brasileira, alinhada com o princípio da igualdade, implementou em nosso ordenamento jurídico uma série de estímulos, normas com objetivo de reprimir situações discriminatórias e instrumentos facilitadores para garantir a equidade e salvaguardar o trabalho feminino. Dessa forma, é crucial examinar o papel desempenhado pela Justiça do Trabalho na promoção da efetividade do princípio constitucional da equidade, particularmente em questões relacionadas à equiparação salarial.

No primeiro julgado em análise, tem-se o Recurso Ordinário nº 0000279-52.2022.5.08.0103 da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em que, na origem, foi ajuizada reclamação trabalhista pleiteando pagamento de horas extras, pagamento de intervalo intra e interjornadas, indenização por danos materiais, bem como a equiparação salarial. Em relação ao pedido de equiparação salarial, a reclamante alegou na exordial que exercia função de gerente, realizando as mesmas funções do paradigma (homem), porém recebia salário menor que o gerente masculino, sendo a sua remuneração R\$ 4.850,00 e a remuneração do paradigma R\$ 6.647,53. A reclamação foi julgada parcialmente procedente, sendo decidido pela procedência da equiparação salarial. Inconformado com a sentença, o reclamado recorreu alegando, entre outros pontos, que a equiparação salarial não era devida pois a reclamante não tinha a mesma produtividade, nem a mesma perfeição técnica do paradigma.

A desembargadora relatora, em sua decisão admitindo o ROT, reconheceu o acerto da sentença prolatada no primeiro grau e deu improvidamento ao recurso do reclamado, reconhecendo o direito da equiparação salarial, sendo comprovada a discriminação salarial com base no gênero. Vejamos:

I - RECURSO ORDINÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO EM RAZÃO DE GÊNERO. APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. Comprovada a desigualdade salarial imotivada entre gerentes em virtude de gênero, há violação, dentre outras, à Convenção n. 100 da OIT, à CF/88 e à Lei n. 14.611/2023, que, em seu art. 2º, estabelece a obrigatoriedade de observância da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, motivo pelo qual são devidas as diferenças salariais deferidas. Recurso do reclamado desprovido. **II - CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO NO ART. 224, § 2º, DA CLT. INCIDÊNCIA.** Para o enquadramento do cargo como de confiança, nos termos do art. 224, § 2º, da CLT, exige-se, além do pagamento de gratificação, o exercício de atividades de direção, de coordenação, de supervisão ou de fiscalização acima do nível daqueles a quem o empregado, em tese, dirige, o que não se configurou no caso dos autos. Recurso do reclamado desprovido. **III - VALORES APONTADOS NA INICIAL ESTIMATIVA.** Os valores apontados na inicial constituem mera estimativa do conteúdo econômico do pedido, de modo que a liquidação da sentença não fica circunscrita a eles e sim às parcelas deferidas judicialmente. Inteligência do art. 840 da CLT que refere à indicação dos valores, bem como da IN n. 42 do C. TST, em seu art. 12, § 2º, que ratifica que o valor da causa será estimado. Recurso da reclamante provido. (TRT 8ª REGIÃO, ROT nº 0000279-52.2022.5.08.0103, Relatora: Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, 1ª Turma, Data de Julgamento: 30/11/2023 , Data da Publicação: 01/12/2023. **grifo nosso**)

Em sua decisão, a desembargadora explicitou que houve violação aos princípios constitucionais e à Convenção nº 100 da OIT, à Constituição Federal e à Lei n. 14.611/2023,

que, em seu art. 2º, estabelece a obrigatoriedade de observância da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, pois foi comprovado, por meio de prova documental e testemunhal, que não havia a presença dos fatos que inviabilizaram a equiparação salarial, tais como diferença de perfeição técnica ou de produtividade.

À vista disso, a relatora concluiu que a reclamante não possuía menor perfeição técnica ou menor produtividade, conforme foi demonstrado pela oitiva de testemunhas, havendo tanto a reclamante quanto o paradigma exercido os mesmos papéis e que não havia diferença de metas ou distinção de porte de trabalho realizado por eles; fato em que, a diferença salarial ocorreu em razão da discriminação de gênero, sendo a remuneração da reclamante menor do que a do paradigma apenas por ela ser mulher, visto que havia identidade de função entre a reclamante e o paradigma, identidade de localidade e onde o trabalho era exercido e identidade de empregador, conforme dispõe o artigo 461 da CLT.

Sendo assim, o Tribunal foi acerto ao reconhecer a discriminação de gênero e o direito a equiparação salarial da reclamante, fazendo jus, então, aos princípios da Constituição Federal, bem como o estabelecido como proteção ao trabalho feminino na CLT, na legislação ordinária e nas convenções e tratados internacionais sobre direito do trabalho.

No segundo caso, tem-se o Recurso Ordinário nº 1001295-73.2020.5.02.0713 da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em que o tribunal manteve a sentença que condenou a LATAM Linhas Aéreas a indenizar uma empregada que recebia 28% a menos que seus colegas de trabalho, que eram homens, mesmo exercendo a mesma função.

Na origem, a reclamante alegou que foi promovida ao cargo de Supervisora de Controle Operacional juntamente com outros três empregados homens, momento em que a reclamante passou a receber salário de R\$ 3.671,94 enquanto que os demais, passaram a receber o valor de R\$ 4.702,38. Ao indagar seus superiores sobre a discrepância, a reclamante foi informada que houve um erro no sistema mas que o salário dela não seria alterado, pois ela era mulher e solteira, não havendo tantas despesas comparado aos outros colegas de profissão. A empresa reclamada alegou que havia diferenças de funções, expertise e experiência entre as partes, o que justificaria a disparidade salarial.

A desembargadora relatora negou provimento ao recurso da LATAM reiterando a sentença recorrida, destacando que foi provado fato constitutivo do direito postulado, fazendo jus, então, a reclamante, à equiparação salarial e a indenização por danos morais, pois além de ter sofrido discriminação de gênero, sofria chacotas por seus colegas de trabalho por receber menos que os colegas homens, conforme foi demonstrado pelas provas testemunhais. Vejamos:

[...] é incontroverso que autora e paradigma foram alçados à função de Supervisor de Controle Operacional na mesma data, em 01/09/2018 e que atuavam no mesmo local. A recorrente não comprovou quais eram os cursos necessários à função de Supervisor de Controle Operacional, tampouco demonstrou que a despeito dos vários cursos realizados pela reclamante, esta não atuava com a mesma perfeição técnica ou produtividade que o paradigma. Portanto, **comprovada a identidade de funções e inexistindo fato impeditivo ao direito postulado, faz jus à reclamante às diferenças de equiparação salarial. O comportamento da empresa ré não pode ser tolerado, porquanto afronta diretamente um objetivo fundamental pátrio, qual seja, promover o bem de todos, sem preconceito de sexo e quaisquer outras formas de discriminação, conforme o inciso IV do artigo 3º da Constituição da República. Outrossim, a conduta também viola o direito fundamento de igualdade entre homens e mulheres, nos termos do inciso I do artigo 5º da Carta Magna.** (TRT da 2ª REGIÃO, ROT nº 1001295-73.2020.5.02.0713 , Relatora: Desembargadora Mércia Tomazinho, 3ª Turma, Data de Julgamento: 01/03/2023 , Data da Publicação: 01/03/2023. **grifo nosso**)

Assim como no julgado anterior, neste o Tribunal também agiu conforme os princípios e normas estabelecidos na Constituição Federal, bem como fez valer o disposto na CLT, pois como ficou comprovado nos autos do processo, houve violação aos direitos básicos da trabalhadora, não havendo tratamento isonômico entre ela e os demais colegas de trabalho homens. Logo, ao fundamentar o direito à equiparação salarial da empregada, a relatora fez jus ao direito de igualdade entre homens e mulheres, bem como não tolerou que o bem estar da empregada mulher fosse afrontado com base na discriminação de gênero.

Dessa forma, em ambas as decisões, observamos que houve o reconhecimento da proteção ao trabalho das mulheres. Além disso, é possível perceber nas duas decisões aqui analisadas, a importância atribuída ao princípio da igualdade, que juntamente com o princípio da dignidade da pessoa humana, busca garantir eficácia às medidas trabalhistas no que se refere à proibição de discriminação de gênero nas decisões que envolvem igualdade salarial.

4 A BUSCA PELA EQUIDADE SALARIAL NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Ao instituir o Estado Democrático de Direito como um dos pilares da República Federativa do Brasil, o legislador reforça a importância de ter leis para conter abusos de poder e garantir a proteção dos cidadãos em todas as áreas da sociedade. Dessa forma, conforme destaca Bulos (2022, p. 927), o nosso ordenamento jurídico possui um conjunto de normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos, que têm como objetivo assegurar uma convivência pacífica, digna, livre e igualitária para todos, independentemente de credo, raça, origem, cor. Assim sendo, todos os brasileiros têm o direito inalienável de serem tratados com igualdade e dignidade em todos os locais, especialmente no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a igualdade absoluta entre homens e mulheres, equiparando-os em termos de direitos e responsabilidades. No entanto, apesar da disposição constitucional que prevê tal igualdade, é inegável que ainda existem desafios significativos a serem superados para tornar efetivo esse princípio na prática.

A igualdade salarial de gênero é uma questão intrinsecamente ligada aos direitos humanos e tem sido amplamente discutida e analisada por acadêmicos, ativistas e organismos internacionais de direitos humanos. A discriminação salarial com base no gênero é considerada uma violação dos princípios fundamentais de igualdade e não discriminação consagrados em diversos instrumentos de direitos humanos.

Os direitos humanos, como a igualdade e a não discriminação, são garantidos por várias convenções e tratados internacionais. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada em 1979, é um dos tratados mais importantes nesse contexto. Ela estabelece o compromisso dos Estados em eliminar a discriminação de gênero em todas as esferas, incluindo o emprego e a remuneração. O Comitê da CEDAW é responsável por monitorar a implementação da Convenção e tem se manifestado sobre a importância da igualdade salarial de gênero. Além do mais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) proclama o princípio da igualdade perante a lei e a não discriminação com base no gênero. A discriminação salarial com base no gênero é contrária aos princípios estabelecidos na DUDH.

O Direito do Trabalho brasileiro também desempenha um papel fundamental na busca pela equidade salarial de gênero. As leis e regulamentações trabalhistas têm a responsabilidade de estabelecer normas e diretrizes que garantam a igualdade de remuneração

entre homens e mulheres. No entanto, a eficácia dessas leis depende da implementação e do cumprimento rigoroso.

4.1 Normas e princípios que regem a igualdade salarial entre homens e mulheres

Com a promulgação da CF/88, foram consolidados os direitos de proteção e promoção à mulher no ambiente de trabalho. Para diversos pesquisadores e estudiosos, essa Constituição priorizou a igualdade de gêneros, excetuando apenas aspectos inerentes às diferenças biológicas, como a gestação. Foram assegurados os seguintes direitos: licença maternidade, proteção ao mercado de trabalho da mulher, proibição de discriminação salarial e proibição da dispensa da empregada gestante. Esses direitos representam um avanço significativo na garantia de condições justas e equitativas para as mulheres no mercado de trabalho.

Dessa forma, torna-se evidente a disposição da Constituição de 1988 em proporcionar um ambiente de trabalho digno, não apenas ao homem, mas principalmente à mulher, com o objetivo de promover a igualdade entre os gêneros.

A equiparação de salários entre homens e mulheres é um pilar essencial de justiça e imparcialidade no ambiente de trabalho. Tal preceito é estabelecido por diferentes regulamentos, diretrizes e princípios legais tanto a nível nacional quanto internacional.

Os princípios são fundamentais para que haja equilíbrio em um ordenamento jurídico, pois, como bem aponta Celso Antônio Bandeira de Mello (2021, p. 547):

[princípio] é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano.

Dessa forma, percebe-se que os princípios determinam as diretrizes de um ordenamento jurídico, podendo ser considerados normas. Assim, para Delgado (2019, p. 206), os princípios possuem dois papéis: primeiro, são ideais informadores que possuem como função auxiliar na compreensão do fenômeno jurídico e segundo, cumprem o papel de fonte do direito supletivo, sendo aplicáveis quando há lacuna legal.

No contexto da igualdade salarial entre homens e mulheres, os princípios fundamentais não apenas orientam políticas e práticas para eliminar disparidades salariais baseadas em gênero, mas também estabelecem uma base jurídica sólida para garantir que todas as formas de discriminação sejam proibidas e combatidas eficazmente.

4.1.1 Princípios fundamentais e normas nacionais

José Afonso da Silva (2016, p. 195) relata que, historicamente, o sexo tem sido um motivo recorrente de discriminação, com o sexo feminino frequentemente sendo relegado a uma posição inferior na sociedade. Em vista dessa realidade, a Constituição Federal estabeleceu um conjunto de normas abrangentes destinadas a promover a igualdade entre homens e mulheres, explicitamente proibindo qualquer forma de discriminação baseada em gênero. Essas disposições visam corrigir as desigualdades históricas e garantir que todos os indivíduos, independentemente de seu sexo, possam desfrutar de direitos e oportunidades iguais.

A Constituição Federal definiu como alguns dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil reduzir as desigualdades sociais e regionais bem como “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, III e IV, CF/88). Além disso, no capítulo de direitos individuais e coletivos é estabelecido que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (art. 5º, CF/88) e que um dos direitos do trabalhadores urbanos e rurais é a proibição da discriminação salarial por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX, CF/88).

Tem-se, então, os princípios da igualdade e da não discriminação salarial. Ao analisarmos tais princípios na ótica da discriminação com base no gênero, o princípio da igualdade estabelece que homens e mulheres são iguais perante a lei e têm direitos iguais, enquanto o princípio da não discriminação proíbe qualquer tipo de discriminação laboral, direta ou indireta, com base no sexo, garantindo igualdade de oportunidades e tratamento.

É importante salientar que tais princípios devem ser analisados à luz da igualdade material. Assim, homens e mulheres devem ter igualdade de oportunidades, direitos e responsabilidades, não apenas no sentido formal (jurídico), mas também no sentido substancial (real e prático), pois é sabido que tratar todos de forma igual não é suficiente em contextos onde existem desigualdades estruturais profundas, como é o caso da discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho.

Dessa forma, esses princípios vão além da simples proibição de discriminação explícita e buscam garantir que todas as pessoas, independentemente de seu gênero, tenham as mesmas condições para desfrutar de seus direitos. Assim, quando a legislação trabalhista estabeleceu normas protetivas ao trabalho feminino, considerando aspectos relacionados à fisiologia das mulheres e questões relativas à maternidade, fez isso com base no princípio da

igualdade material. Essas medidas são necessárias porque, nessas situações específicas, homens e mulheres se encontram em condições desiguais que precisam ser atenuadas.

Além dos direitos previstos na Constituição Federal, é possível encontrar normas que buscam a igualdade salarial de gênero em outros instrumentos normativos do nosso ordenamento jurídico, como por exemplo, na Consolidação das Leis do Trabalho.

O art. 373-A da CLT proíbe práticas discriminatórias no ambiente de trabalho com base no sexo do trabalhador. Tal artigo especificamente veda considerar o sexo como uma variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional, além de qualquer outra ação que impeça o acesso ao emprego ou sua manutenção com base no gênero.

Ademais, o art. 377 da CLT estabelece que as medidas de proteção ao trabalho das mulheres são de ordem pública. Isso significa que essas medidas são obrigatórias e não podem justificar, sob nenhuma circunstância, a redução de salário das trabalhadoras. Essas medidas visam garantir condições de trabalho adequadas e seguras para as mulheres, sem que haja prejuízo financeiro decorrente da proteção especial oferecida.

Para além, a CLT dispõe em seu art. 461:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

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

(...)

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

Deste modo, este artigo assegura a igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham a mesma função, com a mesma produtividade e perfeição técnica.

Ainda no aspecto infraconstitucional, tem-se a lei nº 14.611 de 03 de julho de 2023 (Lei de Igualdade Salarial) que regulamenta a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Com essa lei, são introduzidas diversas medidas, como a criação de mecanismos para divulgação transparente de salários e critérios de remuneração, intensificação da fiscalização contra discriminação salarial, estabelecimento de canais dedicados para

denúncias, promoção de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho, e incentivo à capacitação e formação das mulheres para aumentar suas oportunidades de ingresso e progressão no mercado de trabalho.

Um dos principais pontos da Lei de Igualdade Salarial é a determinação que empresas com 100 ou mais empregados devam publicar semestralmente relatórios detalhados sobre transparência salarial e critérios remuneratórios. Esses relatórios devem incluir informações para comparar objetivamente os salários e remunerações entre homens e mulheres, além de indicar a proporção de ocupação de cargos de liderança por ambos os gêneros. Também são exigidos dados estatísticos sobre possíveis desigualdades relacionadas à raça, etnia, nacionalidade e idade.

Caso haja a identificação de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, mesmo que não configurando violação direta ao artigo 461 da CLT, a empresa deve elaborar e implementar um plano de ação com metas e prazos definidos, garantindo a participação de representantes sindicais e empregados no processo. A lei prevê ainda multas administrativas para empresas que não cumprirem as determinações, além da divulgação de indicadores atualizados sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo em uma plataforma digital de acesso público, com o intuito de subsidiar políticas públicas.

4.1.2 Normas internacionais

Além das disposições presentes no nosso ordenamento jurídico pátrio acerca da igualdade salarial e não discriminação com base no gênero do trabalhador, é possível encontrar dispositivos internacionais que reforçam esses princípios. Convenções da OIT, como as Convenções nº 100 e nº 111 e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, estabelecem diretrizes para promover a igualdade salarial entre homens e mulheres e prevenir discriminações baseadas no gênero no ambiente de trabalho.

A Convenção nº 100 da OIT tem como principal objetivo promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, incentivando os Estados-Membros a adotarem políticas e práticas que assegurem a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, visando alcançar condições de trabalho justas e equitativas para todos os trabalhadores, independentemente do gênero. O art. 2º desta convenção demonstra as formas de como o princípio da igualdade de remuneração pode ser aplicado pelos Estados-Membros:

1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.
2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:
 - a) seja da legislação nacional;
 - b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecida ou reconhecido pela legislação;
 - c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;
 - d) seja de uma combinação desses diversos meios.

Por sua vez, a Convenção nº 111 da OIT considera que toda forma de discriminação no emprego e na profissão viola os direitos consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assim, tem o objetivo de promover a igualdade de todos os seres humanos no trabalho, sem distinção de raça, religião ou sexo. A referida Convenção determina, em seu art. 1º, que todos os Estados-Membros devem se comprometer a:

formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Pode-se observar que ambas as convenções, reconhecidas como tratados internacionais de Direitos Humanos e ratificadas pelo Brasil, visam, entre outros objetivos, promover a igualdade substancial entre homens e mulheres no contexto de remuneração. Esses instrumentos internacionais destacam a importância de políticas e práticas que garantam a equidade de remuneração e oportunidades profissionais para todos os trabalhadores, independentemente do gênero, contribuindo assim para um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo globalmente.

4.2 Obstáculos legais e institucionais para a efetivação da equidade salarial de gênero

Apesar da legislação brasileira proibir explicitamente a desigualdade salarial, é inegável que esse problema persiste como uma dura realidade que afeta significativamente as mulheres. A disparidade salarial de gênero evidencia vulnerabilidades, discriminações e injustiças frequentemente enfrentadas por elas (Nahra; Costa, 2020). As desigualdades nas relações de gênero resultam em múltiplas vulnerabilidades e violações dos direitos humanos das mulheres, prejudicando também o acesso delas a um ambiente de trabalho com condições de igualdade (Costa; Diotto, 2022).

A conquista da equidade salarial de gênero é um objetivo fundamental para a justiça social e econômica, porém, enfrenta uma série de obstáculos legais e institucionais que

perpetuam disparidades salariais injustas entre homens e mulheres. Esses desafios abrangem deficiências na legislação trabalhista, falta de transparência salarial, cultura organizacional discriminatória, segregação ocupacional e falta de implementação e fiscalização das medidas de igualdade salarial por parte das instituições responsáveis.

Com mais mulheres ingressando no mercado de trabalho, os papéis de homens e mulheres estão sendo reformulados, permitindo às mulheres a ocupação de novas funções profissionais e modificando as estruturas sociais e familiares na sociedade. No entanto, apesar dessa nova imagem social e da legislação trabalhista vigente, muitas mulheres ainda sofrem discriminação no mercado de trabalho brasileiro, devido à prevalência de uma cultura patriarcal e discriminatória. Assim, a luta contra a discriminação de gênero, impulsionada pela evolução da legislação trabalhista, é essencial para valorizar a força de trabalho feminina. No entanto, ainda não foi suficiente para eliminar as diferenças na progressão na carreira e na remuneração entre homens e mulheres, especialmente em grandes empresas (Pietropaoli; Baéz, 2020).

Certos setores e órgãos públicos implementam políticas de cotas para aumentar a inclusão de grupos historicamente marginalizados no mercado de trabalho, como mulheres, negros e pessoas com deficiência. Essas políticas têm como objetivo reduzir as desigualdades e promover uma maior equidade salarial.

Entretanto, mesmo nas empresas que implementam planos de cargos e salários ou políticas de inclusão, a transparência é limitada. Os critérios de avaliação frequentemente não são claros ou divulgados de forma a permitir que homens e mulheres possam verificar se estão sendo tratados igualmente. Há uma percepção de que os critérios são subjetivos e fundamentados em características ligadas a um perfil específico de trabalhador disponível integralmente para a empresa. No entanto, essa não corresponde à realidade das mulheres, que enfrentam não apenas responsabilidades no trabalho remunerado, mas também no trabalho doméstico (Brasil, 2024).

A promoção da equidade salarial também requer a conscientização da sociedade sobre a importância da igualdade no mercado de trabalho. Contudo, conforme aponta Almeida (2023), em uma pesquisa realizada pela Forbes, após a promulgação da lei nº 14.611/2023, “35% das empresas no Brasil ainda não têm nenhuma ação específica para abordar a equidade de gênero e o gap salarial e apenas 15% implementaram totalmente ações e políticas em relação ao tema”.

Percebe-se então que, embora haja um reconhecimento crescente da necessidade de promover a equidade salarial e a igualdade de gênero no mercado de trabalho, a maioria dos empregadores não estão efetivamente engajados nesse processo. A pesquisa realizada pela

Forbes indica que uma parcela significativa das empresas no Brasil ainda não adotou medidas concretas para abordar a desigualdade salarial de gênero, mesmo após a promulgação de legislação específica. Apenas uma minoria implementou completamente políticas e ações voltadas para esse tema. Isso sugere que há um longo caminho a percorrer para que as práticas de equidade salarial se tornem amplamente adotadas e efetivas no contexto laboral brasileiro (Almeida, 2023).

Para mais, a aplicação das leis que visam garantir equidade salarial de gênero é comprometida pela falta de fiscalização rigorosa. Órgãos como o Ministério Público do Trabalho e Superintendências Regionais do Trabalho enfrentam limitações de recursos e pessoal, dificultando a identificação e punição de práticas discriminatórias. Esta falta de fiscalização eficaz permite que disparidades salariais persistam, exacerbadas pela falta de transparência nas políticas salariais das empresas. Para avançar na conquista da igualdade salarial, é fundamental fortalecer essas estruturas de fiscalização, aumentar a transparência salarial e garantir recursos adequados para aplicação das leis trabalhistas de forma equitativa e justa para todos os gêneros.

Logo, na prática, mesmo com a legislação brasileira e convenções internacionais, a disparidade salarial entre homens e mulheres continua a ser prática frequente no mercado de trabalho brasileiro. Isso evidencia a ineficácia e a negligência do Estado na aplicação e nos resultados observados na legislação pertinente. Assim, é fundamental que o governo, as empresas e a sociedade em geral se empenhem continuamente para assegurar um mercado de trabalho mais justo e igualitário (Monteiro, 2023).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este trabalho, é fundamental refletir sobre os principais pontos abordados e os resultados obtidos. Este estudo teve como objetivo analisar as práticas de equiparação salarial e a busca pela equidade no direito do trabalho, como mecanismos para enfrentar a discriminação de gênero, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, destacando a importância da discussão no mercado de trabalho brasileiro e na sociedade como um todo.

Foi visto que a discriminação de gênero é questão persistente no mercado de trabalho brasileiro, afetando a distribuição de recursos humanos e a eficiência econômica. Ademais, foi destacada a importância do Direito do Trabalho na promoção da igualdade de gênero e a necessidade de uma aplicação eficaz das leis existentes para garantir a equidade salarial.

Superada a parte introdutória acerca do tema, tivemos um panorama histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, desde as civilizações antigas até a Revolução Industrial. Foi discutida a divisão sexual do trabalho e como as normas sociais e religiosas contribuíram para a discriminação de gênero. Além disso, foram analisadas as mudanças ocorridas com a ascensão da burguesia e a Revolução Industrial, que transformaram a participação feminina no mercado de trabalho.

Outrossim, foi explorada a evolução da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Dados mostraram que, apesar dos avanços, as mulheres ainda enfrentam significativas desigualdades salariais e de oportunidades em comparação aos homens.

Enfim, foram examinadas as legislações nacionais e internacionais, discutindo as normas e princípios estabelecidos pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho e por outras leis infraconstitucionais, além das Convenções da OIT, que visam promover a equiparação salarial.

Os resultados desse estudo revelaram que, apesar dos avanços legais relacionados à proteção e à autonomia econômica das mulheres, as desigualdades de gênero persistem no mercado de trabalho brasileiro. Elas continuam a enfrentar discriminação em oportunidades de emprego, remuneração e progressão na carreira, além de assumirem a maior parte das responsabilidades domésticas.

Dessa forma, a disparidade salarial entre homens e mulheres no Brasil não se explica apenas por diferenças educacionais ou de experiência, mas reflete práticas discriminatórias e normas sociais arraigadas, uma vez que a desigualdade de gênero no local de trabalho vai além das disparidades salariais, englobando também a divisão de funções por

gênero, os obstáculos na progressão de carreira e o acúmulo de tarefas domésticas que geralmente são atribuídas às mulheres. Esses elementos corroboram para uma persistente desigualdade salarial entre os sexos.

Embora a legislação brasileira, amparada por convenções internacionais como as Convenções nº 100 e nº 111 da OIT, estabeleça diretrizes claras para promover a igualdade salarial, especialmente com a promulgação da lei nº 14.611/2023, a falta de fiscalização rigorosa e a pouca transparência nas políticas salariais das empresas dificultam a efetiva implementação dessas normas. Órgãos como o Ministério Público do Trabalho e as Superintendências Regionais do Trabalho enfrentam desafios importantes devido à falta de recursos e pessoal, o que compromete a identificação e punição de práticas discriminatórias.

Os dados analisados evidenciam a necessidade de um esforço conjunto entre governo, empresas e sociedade civil para criar um ambiente de trabalho mais justo e igualitário. É fundamental fortalecer as estruturas de fiscalização, aumentar a transparência nas políticas salariais e garantir recursos adequados para a aplicação das leis trabalhistas de forma equitativa.

Os estudos de caso apresentados mostraram a atuação do Judiciário frente à discriminação salarial. Nos julgados, observou-se que, embora a legislação brasileira proíba a discriminação salarial, a aplicação prática ainda encontra obstáculos. Por exemplo, os tribunais têm reconhecido casos onde mulheres recebem salários menores que homens para funções idênticas e tomado decisões assertivas sobre o assunto, agindo em conformidade com a legislação vigente, porém a resolução dessas disputas muitas vezes é demorada e onerosa, desestimulando novas denúncias.

Assim, este trabalho contribui significativamente para o campo de estudo ao oferecer uma análise detalhada das práticas de equiparação salarial e da busca pela equidade de gênero no Direito do Trabalho brasileiro. Através da análise dos dados históricos e contemporâneos, bem como dos estudos de caso judiciais, foi possível identificar os principais desafios e obstáculos na implementação de uma política efetiva de igualdade salarial.

Portanto, é fundamental incentivar uma transformação cultural que questione as convenções sociais enraizadas que alimentam a discriminação de gênero. A conscientização e a instrução acerca da relevância da igualdade de gênero no campo profissional são etapas essenciais para conquistar uma sociedade mais equitativa e justa, na qual tanto homens quanto mulheres possam usufruir das mesmas chances e receber uma remuneração justa pelo seu trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro.** *Ciência e Cultura* (on-line), São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, out./dez. 2006.

ALMEIDA, Fernanda de. Equidade salarial: só 15% das empresas estão agindo para igualar homens e mulheres. **Revista Forbes**, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/08/equidade-salarial-so-15-das-empresas-estao-agindo-para-igualar-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 16 jun. 2024.

ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana. Progressos e retrocessos na conquista da equidade de gênero no Brasil. **Revista USP**, São Paulo, Brasil, n. 122, p. 11–26, 2019. DOI: 10.11606/issn.2316-9036.v0i122p11-26. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/162614>. Acesso em: 23 abr. 2024.

ARAÚJO, Verônica Fagundes; RIBEIRO, Eduardo Pontual. DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS POR GÊNERO NO BRASIL: UMA ANÁLISE REGIONAL. **Revista Econômica do Nordeste**, [S. l.], v. 33, n. 2, p. 196–217, 2023. DOI: 10.61673/ren.2002.1748. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/revista/ren/article/view/1748>. Acesso em: 1 abr. 2024.

BELONHA, Silvana Ribeiro. **A discriminação de gênero no mercado de trabalho e a desigualdade salarial: a atuação do judiciário trabalhista garantindo a não discriminação.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Decreto 21.417-A de 17 de maio de 1932. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.** Rio de Janeiro, 1932. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/440930/publicacao/15617325>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Decreto nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Lei 9.799, de 26 de maio de 1999. **Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.** Brasília, 1999. Disponível em: » http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 14611, de 3 de julho de 2023. **Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres; Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha tira-dúvidas sobre a lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens**. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/cartilha-tira-duvidas-sobre-a-lei-de-igualdade-salarial-e-de-criterios-remuneratorios-entre-mulheres-e-homens/Cartilha_IgualdadeSalarial.pdf. Acesso em: 15 jun. 2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Jurisprudências**. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 4 mai. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Jurisprudências**. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 4 mai. 2024.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho Feminino trajetória de um tema perspectivas para o futuro. **Revista Estudos Feministas**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 17, 1994. DOI: 10.1590/%x. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16287>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher (CEDAW). Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 16 jun. 2024.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Salvador: JusPODIVM, 2024.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; DIOTTO, Nariel. Gênero, sociedade e políticas públicas: debates contemporâneos. Cruz Alta: Ilustração, 2022.

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Instituto de Economia, Unicamp, 2020.

DE SIQUEIRA, Carolina Bastos; DE AZEVEDO BUSSINGUER, Elda Coelho. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris**, v. 9, n. 1, p. 145-166, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes**. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 15 de abr. 2024.

DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade**. Tradução Jussara Simões. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

FALCÃO, J. **Elas realmente não fogem à luta**. 2001. Disponível em: http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/comportamento/090301-historico_mulher.shtm. Acesso em 1 abr. 2024.

FRAGA, Erica. **Interrupção na Vida Profissional Afetam Salários de Mulheres**. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1883873-interruptoes-na-vida-profissional-afetamsalario-de-mulheres.shtml>. Acesso em: 23 de abr. 2024.

Genebra: OMS, 2002. ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos/direitos-humanos>. Acesso em: 15 jun. 2024.

HOBSBAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Censo Demográfico Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html> . Acesso em: 15 de abr. 2024

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 16 abr. 2024

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**, p. 55-63, 2003.

LEONE, E. T. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. In: LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. (Org.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres; Campinas, SP: Unicamp. IE, 2017.

LEONE, E. T.; TEIXEIRA, M. O. **As mulheres no mercado de trabalho**. Carta Social e do Trabalho, Cesit, Campinas, n. 21, p. 2-22, 2013.

LOVELL, P. A. (2000). Race, Gender and Regional Labor Market Inequalities in Brazil. **Review of Social Economy**, 58(3), 277–293. DOI: <https://doi.org/10.1080/00346760050132337>.

MANTOUX, Paul. **A Revolução Industrial no século XVIII**. São Paulo: Editora da UNESP/Ucitec, s/d.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2022.
MARUANI, Margaret (Org.). **Trabalho, logo existo: perspectivas feministas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019.

MONTALI, L. Mudanças na família, no mercado de trabalho e nos arranjos familiares. In: LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. (Org.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. Brasília: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres; Campinas, SP: Unicamp. IE. 2017.

NAHRA, Cinara; COSTA, Fernanda Alves da. Desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros. **Revista de Filosofia**, Natal, v. 27, n. 52, jan.-abr. 2020, p. 67–86. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/19194/12463>. Acesso em: 10 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. OIT, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 16 jun. 2024.

PIETROPAOLI, Irene; XAVIER BAEZ, Narciso Leandro. Gender Discrimination in Brazilian Labour Market and the Role of the Private Sector / Discriminação de gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro e o Papel do Setor Privado. **REVISTA QUAESTIO IURIS**, [S. l.], v. 13, n. 02, p. 610–631, 2020. DOI: 10.12957/rqi.2020.42217. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/42217>. Acesso em: 15 jun. 2024.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Trabalho da mulher**. São Paulo, manuscrito, 2003.

RODRIGUES, Paulo Jorge. **O trabalho feminino durante a Revolução Industrial**. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalhofeminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf. Acesso em 3 abr. 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

ROMITA, Arion Sayão. “O princípio da não-discriminação da mulher no direito do trabalho brasileiro”. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 83-90.

SCHUH, Thalia Jaqueline; DA SILVA, Michel Goulart. Divisão sexual do trabalho: uma análise da exploração histórica do trabalho feminino e sua manifestação no Brasil. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 5, n. 14, p. 141-146, 2021.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 40 ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

SIMÕES, S., & MATOS, M. (2008). Modern Ideas, Traditional Behaviors, and the Persistence of Gender Inequality in Brazil. **International Journal of Sociology**, 38(4), 94–110. <https://doi.org/10.2753/IJS0020-7659380405>.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE.

Revista Direito em Debate, [S. l.], v. 26, n. 48, p. 287–325, 2017. DOI: 10.21527/2176-6622.2017.48.287-325. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 23 abr. 2024.

TEIXEIRA, Marilane. O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais. In: LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. (Org.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. Brasília: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres; Campinas, SP: Unicamp. IE. 2017.

WEBER, Max. *Economia e Sociedade*. São Paulo: 1964.