

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL – UFMS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

MESTRADO EM DIREITO

LUCIANA DA SILVA VILELA BATISTA

**DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: ANÁLISE JURÍDICA À LUZ DOS
DIREITOS HUMANOS E DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL DA AGENDA 2030**

Campo Grande – MS

2022

LUCIANA DA SILVA VILELA BATISTA

**DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: ANÁLISE JURÍDICA À LUZ DOS
DIREITOS HUMANOS E DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL DA AGENDA 2030**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Estado de Mato Grosso do Sul como requisito no Exame de Defesa.

Área de concentração: Direitos Humanos
Linha de Pesquisa: Direitos Humanos, Estado e Fronteira.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a María Esther Martínez Quinteiro

Campo Grande – MS

2022

Eu, Luciana da Silva Vilela Batista, autorizo a reprodução total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Assinatura: _____

Data: ____/____/____

Nome: Luciana da Silva Vilela Batista

Título: Desigualdade salarial de gênero: análise jurídica à luz dos direitos humanos e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Área de concentração: Direitos Humanos

Linha de Pesquisa: Direitos Humanos, Estado e Fronteira.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) para obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: ____/____/____

Banca Examinadora

Orientadora: Profª Draª María Esther Martínez Quinteiro

Instituição: UFMS

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Profª Draª Ynes da Silva Felix

Instituição: UFMS

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Profº Dr. Pedro Garrido Rodríguez

Instituição: USAL

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Pesquisar sobre essa temática me fez repensar sobre a importância da existência do trabalho na vida das mulheres, sejam elas mães, esposas e/ou gestoras de seus lares. E, a valorização e dignidade no desempenho desse ofício exerce papel fundamental nesse propósito.

Assim, dedico essa pesquisa àquelas mulheres, que assim como eu, buscam a valorização do trabalho profissional, independentemente de suas necessidades com as atribuições domésticas e familiares, e, sobretudo, o reconhecimento da potência e do diferencial que o labor feminino exerce perante a sociedade.

AGRADECIMENTOS

Realizar o mestrado, para mim, foi um sonho idealizado e preparado minuciosamente com imenso entusiasmo. Assim, pela oportunidade de cursá-lo, agradeço, inicialmente, a Deus, que permitiu e direcionou caminhos para que esse propósito fosse cumprido.

E, não bastasse a realização do objetivo, Ele ainda me presenteou com um “plus” durante o percurso... Pessoas extremamente especiais, amigas, preparadas e gabaritadas (dentre outras tantas qualidades) estiveram presentes comigo desde o início, desempenhando papéis de relevância ímpar, no auxílio para conclusão desse desígnio.

Pelas conversas produtivas e orientações, agradeço, à Professora Doutora María Esther Martínez Quinteiro, minha orientadora, que, através de nossos vários diálogos, conseguiu me direcionar, de forma sutil, à originalidade e propósito deste estudo. Sinto-me extremamente enaltecida em ser orientada por uma profissional de tamanho gabarito e renome, que agregou meus conhecimentos com sua inteligência e experiência.

Também não poderia deixar de agradecer à Professora do Mestrado em Direito, Doutora Ynes da Silva Felix, que desde o meu início no programa do curso, me acolheu prontamente com toda sua expertise e leveza, oportunizando minha participação em projetos gratificantes e em seu grupo de pesquisa, do qual me orgulho ser parte integrante.

Às minhas colegas, que iniciaram comigo o programa de mestrado como alunas-especiais, Ingrid, Bruna e Roberta, compartilhando de suas pesquisas, participações em eventos, apresentação de trabalhos, além de nossos planejamentos, preocupações, angústias e vitórias, construindo, desde então, belas amizades! Não fossem vocês, eu, certamente, não teria conseguido.

E, por fim, e não menos importante, à minha família. Ao meu pai Mario Marcio (*in memoriam*) e à minha mãe Ana Lúcia, que sempre acreditaram no meu potencial de conseguir tudo aquilo pelo qual eu lutasse. Ao meu esposo Elwis e meu filho Davi Mateus, que, com todo o suporte, incentivo, compreensão e acolhimento, sempre me

aguardavam, ao final das madrugadas de confecção de trabalhos, com um carinho, para que eu pudesse descansar a mente e aquecer o coração!

A todos vocês, meus mais sinceros agradecimentos, reconhecimento e admiração.

RESUMO

BATISTA, Luciana da Silva Vilela. *Desigualdade salarial entre gêneros: análise jurídica à luz dos direitos humanos e dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030*. 2021. fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2021.

A presente dissertação enfrenta o problema da desigualdade salarial em razão de gênero, de maneira a compreender as questões que contribuem para a existência e permanência das discriminações enfrentadas pelas mulheres no âmbito laboral. O objetivo é investigar a tutela de proteção da igualdade salarial de gêneros, mencionando quais as medidas indicadas pela OIT para redução dos índices e fazendo uma análise da eficácia de sua inclusão nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. Para tanto, o tema é apreciado à luz dos direitos humanos e dignidade da pessoa humana, examinando os seus referenciais histórico-sociológicos, para verificar como a cultura social e jurídica, no âmbito mundial e nacional, evoluiu no tocante à desigualdade de gênero. Na contextualização do trabalho da mulher, é feita uma apreciação dos desdobramentos discriminatórios, mencionando dados sobre a ocupação de mulheres em cargos de alto escalão profissional e as dificuldades de alcançá-los (teto de vidro), bem como são aludidas possíveis causas, soluções e perspectivas para sanar a problemática da desigualdade salarial. Por fim, questiona-se a eficácia dos ODS da Agenda 2030, como sendo uma das alternativas sociais para resolução ou redução dos índices mundiais de desigualdade. Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, com enfoque dogmático, cujo exame de normas, convenções, tratados e pactos, analisam a eficácia e cooperação desses instrumentos na redução do problema, expondo ao final, a perspectiva atual de cumprimento das metas estabelecidas pelos ODS da agenda 2030 e expectativa futura de evolução do problema com vistas à efetivação da igualdade de gênero e extinção da tão persistente desigualdade salarial na sociedade.

Palavras-chave: Gênero. Igualdade de gênero. Desigualdade salarial. Objetivos de desenvolvimento sustentável.

RESUMEN

BATISTA, Luciana da Silva Vilela. Desigualdad salarial de género: análisis jurídico a la luz de los derechos humanos y los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030. 2021. fl. Disertación (Maestría en Derecho) – Facultad de Derecho, Universidad Federal de Mato Grosso do Sul, 2021.

La presente disertación aborda el problema de la desigualdad salarial por razón de género, con el fin de comprender las cuestiones que contribuyen a la existencia y permanencia de la discriminación que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral. El objetivo es indagar en la protección de la igualdad salarial de género, mencionando las medidas señaladas por la OIT para reducir los índices y analizando la efectividad de su inclusión en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, a la luz de los derechos humanos y la dignidad humana, examinando sus referentes histórico-sociológicos, para constatar cómo ha evolucionado la cultura social y jurídica, a nivel mundial y nacional, en materia de desigualdad de género. En el contexto del trabajo de la mujer, se aprecian los desarrollos discriminatorios, mencionando datos sobre la ocupación de mujeres en puestos profesionales de alto nivel y las dificultades para alcanzarlos (techo de cristal), así como posibles causas, soluciones y perspectivas para solucionar el problema de la desigualdad salarial. Finalmente, se cuestiona la efectividad de los ODS de la Agenda 2030, como una de las alternativas sociales para solucionar o reducir los índices de desigualdad global. Se trata de una investigación exploratoria y descriptiva, con enfoque dogmático, cuyo examen de normas, convenciones, tratados y pactos, analiza la eficacia y cooperación de estos instrumentos en la reducción del problema, exponiendo, al final, la perspectiva actual de cumplimiento de las metas establecidas por los ODS de la agenda 2030 y expectativas futuras de la evolución del problema con miras a lograr la igualdad de género y acabar con la persistente desigualdad salarial en la sociedad.

Palabras clave: Género. Igualdad de género. Desigualdad salarial. Metas de desarrollo sostenible.

LISTA DE SIGLAS

CADH - Convenção Americana sobre Direitos Humanos

CEDAW – Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CIDH - Comissão Interamericana de Direitos Humanos

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FEM – Fórum Econômico Mundial

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MPT - Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ODM - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas.

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - População Ocupada de 14 anos e mais de idade segundo setor de atividade e sexo	55
Figura 2 - Pirâmide: Mulheres na Força de Trabalho dos Estados Unidos	62
Figura 3 - Diferença salarial entre homens e mulheres utilizando remunerações mensais.....	71
Figura 4 - Evolução do estoque de empregos formais por sexo e proporção de mulheres.....	73
Figura 5 - Remuneração segundo características individuais	73
Figura 6 - Inserção das mulheres no mercado de trabalho	74
Figura 7 - Percentual de perda de massa salarial total por sexo.....	77
Figura 8 - Propostas e estratégias de ação para desenvolvimento e incorporação da Agenda 2030	108
Figura 9 - Percentual de rendimentos e ocupação de cargos	114
Figura 10 - Gráfico de evolução de recursos e políticas para mulheres.....	115

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. DIREITOS HUMANOS COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO	14
2.1 FORMAÇÃO HISTÓRICA MUNDIAL DOS DIREITOS DAS MULHERES NA BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO.....	17
2.1.1 Introdução da conceituação do termo gênero	22
2.1.2 Movimento feminista	24
2.2 A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO DO CAPITALISMO MODERNO.....	29
2.3 SURGIMENTO E CONFIGURAÇÃO DA DIVISÃO SEXUAL NO TRABALHO ...	31
2.4 ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL.....	37
2.5 EVOLUÇÃO JURÍDICA DA IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL	45
3. DESIGUALDADE SOCIOLABORAL EM RAZÃO DE GÊNERO	49
3.1 DISCRIMINAÇÕES DIRETA E INDIRETA.....	49
3.2 SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL E DISCRIMINAÇÕES HORIZONTAL E VERTICAL.....	52
3.3 TETO DE VIDRO E PISO PEGAJOSO	59
3.4 DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO	66
3.4.1 Impacto da COVID-19 na desigualdade laboral e salarial de gênero	76
3.5 PROTEÇÕES LEGISLATIVAS DE IGUALDADE SALARIAL.....	79
3.6 A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS EM PROL DA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE	83
4. REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO E OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AGENDA 2030	88
4.1 COMO REDUZIR A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES?.....	88
4.1.1 A necessidade de melhores dados referentes à distribuição salarial	89
4.1.2 Ir mais além de medidas simples quanto à diferença salarial entre homens e mulheres	90
4.1.3 Explorar a diferença salarial entre homens e mulheres nos níveis inferior, médio ou superior de distribuição salarial	91
4.1.4 Melhorar aspectos na questão da educação e segregação profissional ..	93
4.1.5 Reduzir estereótipos de profissões altamente feminizadas	94
4.1.6 Reduzir a diferença salarial na maternidade	95

4.2 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AGENDA 2030....	96
4.3 METAS DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AGENDA 2030	101
4.4 MEDIDAS PARA EFETIVAR O CUMPRIMENTO DAS METAS DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO BRASIL.....	106
4.5 RELATÓRIOS LUZ	111
5. CONCLUSÃO	118
REFERÊNCIAS.....	123

1. INTRODUÇÃO

A busca pela igualdade entre homens e mulheres teve início com as conquistas dos direitos humanos, analisados sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana. A aquisição dos direitos à igualdade foi sendo, progressivamente, incorporada à sociedade, e, no caso específico de direitos inerentes às mulheres, as evoluções vêm acontecendo até os dias atuais.

A problemática é antiga e ao mesmo tempo contemporânea. A desigualdade salarial entre os gêneros é apenas um dos exemplos das várias “desvantagens” que as mulheres sofrem se comparadas ao gênero masculino no âmbito do mercado de trabalho.

Muito decorrente de desenvolvimento em matéria de direitos humanos e direitos fundamentais, assim como aconteceu nas questões de crescimento e impacto de movimentos feministas, há uma preocupação na criação de meios jurídicos e de políticas públicas eficazes que deem efetividades aos normativos internacionais e sanem o persistente problema da desigualdade salarial entre os gêneros.

A mulher, ainda em tempos atuais, sofre com a comparação de seu trabalho como uma forma secundária de labor. Conforme menciona Laís Abramo (2010, p.17), há uma tradicional dicotomia entre “mulher cuidadora” e “homem provedor” que persiste no imaginário social, empresarial, e na realidade do ambiente de trabalho.

Não pode se olvidar a questão preconceituosa que a segregação ocupacional (ocasionadora das desigualdades verticais e horizontais) e a dupla jornada feminina impactam na realidade profissional vivenciada pelas mulheres. A necessidade de atuação nas responsabilidades para com os cuidados com o lar, filhos e família, além das atribuições profissionais, certamente a colocam em situação de desigualdade frente aos homens. O tempo é mais escasso. As responsabilidades são maiores. Há outras pessoas envolvidas, além da relação profissional.

Estatisticamente, dados como educação diferenciada, empresas altamente feminizadas, polarização por sexo quanto às atividades desempenhadas, sub-

representação de mulheres em categorias tipicamente ocupada por homens e maternidade são fatores que mostram a questão da desigualdade salarial de gênero.

Tais fatores, dentre vários outros, que serão abordados nos capítulos seguintes, cooperam para a manutenção de uma diferenciação entre os salários recebidos entre homens e mulheres, em ocasiões em que há o desempenho do mesmo trabalho que homens sendo mais mal remuneradas, e ainda ao fato de que profissões com remuneração baixa são a fonte de emprego de muitas mulheres.

Será visto, também, que existem algumas medidas a serem adotadas a fim de reduzir o índice de desigualdade salarial entre os gêneros, inclusive, há estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), através do Relatório Geral sobre Salários realizado no ano de 2018/2019 que traça maneiras a serem adotadas a fim de dirimir a problemática.

Além disso, será analisada também a situação da desigualdade salarial de gênero após a pandemia gerada pelo COVID-19, que certamente, impactou na economia mundial, nas novas vertentes geradas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, sua contribuição para o agravamento da desigualdade salarial de gênero.

Dessa forma, o objetivo geral deste trabalho é investigar a tutela jurídica de proteção da igualdade salarial de gênero através dos direitos humanos, tecendo quais as prováveis medidas de redução dos índices, fazendo uma análise da eficácia de sua inclusão nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da agenda 2030 e quais as perspectivas futuras com relação à resolução do problema.

Assim, no primeiro capítulo será explanada a questão da igualdade de gênero como instrumento de promoção dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana, sua origem, a importância do movimento feminista, panorama histórico de iniciação da vida das mulheres no mercado de trabalho, ordenamento jurídico internacional e nacional e o início da divisão sexual no trabalho, trazendo uma introdução e explicação sobre a questão da divisão de papéis entre os gêneros, fundamentando a origem do problema.

Na sequência, será abordada a questão prática da desigualdade sociolaboral, com destaque às discriminações sofridas pelas mulheres, mencionando dados e índices de ocupação laboral, com a exposição de dados atualizados, mencionando, ainda a questão do fenômeno denominado teto de vidro, e situações atuais que têm impedido o alcance da igualdade salarial de gênero.

Ao final, será discorrido sobre as alternativas a serem utilizadas como soluções ao problema, dando enfoque a uma das maneiras indicadas a fim de reduzir os índices de desigualdade entre os gêneros, sendo ele o Objetivo de Desenvolvimento sustentável nº 5, e à meta 8.5 que almeja alcançar a remuneração igual para trabalho de igual valor até o ano de 2030. Muito se diz sobre os ODS, depositando neles a esperança de muitos problemas serão solucionados até o ano de 2030. Mas, conforme será questionado na presente pesquisa, será ela uma medida prática e eficaz?

Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, baseada na análise doutrinária e legislativa, cuja pesquisa bibliográfica e documental traça os importantes aspectos sobre o tema, utilizando-se do método dedutivo, partindo de normas gerais de proteção dos direitos humanos e analisando a tutela jurídica protecionista à erradicação da desigualdade salarial entre os gêneros.

Utiliza-se, ainda, enfoque dogmático, analisando normas do sistema internacional de proteção dos direitos humanos, convenções e tratados em matéria de igualdade de gênero nas relações trabalhistas, normas infraconstitucionais de tutela jurídica de direito do trabalho no ordenamento, a fim de analisar sua eficácia e cooperação na redução do problema.

No último momento da pesquisa, em considerações finais, espera-se que a partir da abordagem interdisciplinar adotada seja possível traçar um retrato do problema em questão como contribuição para subsidiar o conhecimento científico na área, diante da relevância do tema, expondo uma visão realista da evolução atual do problema, e propondo que medidas realmente eficazes possam ser implementadas pelos Órgãos Internacionais, para que a questão da desigualdade salarial de gênero não seja mantida como um problema crônico na sociedade.

2. DIREITOS HUMANOS COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO

Com a conquista dos direitos humanos, passaram a serem reivindicados benefícios especificamente aos grupos vítimas de discriminação, estando as mulheres incluídas nesse rol.

Progredir faz parte do histórico do homem, estando o mesmo sempre em constantes evoluções. A sociedade passa por diversas transformações em resposta às violências e barbáries acontecidas na história, onde, como resultado das lutas e revoluções, acaba surgindo conquistas importantíssimas aos direitos de todo ser humano.

Assim, os direitos do homem (não especificamente ao sexo masculino, mas aos direitos humanos em geral) são históricos, surgidos após períodos marcados por lutas e violência em busca de novas liberdades, nascidos de forma gradativa, e, ainda em desenvolvimento, conforme assevera Bobbio (2004, p. 25):

[..] os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

Os direitos humanos pertencem a todos os seres humanos, “sem distinção de raça, sexo, classe social, religião, etnia, cidadania política ou julgamento moral” (BENEVIDES, 1994, p. 16)

Dessa forma, a constituição de direitos à igualdade de gênero deve ser analisada sob a perspectiva da criação dos direitos humanos, como corolário da dignidade da pessoa humana, pois, durante muito tempo, houve o surgimento de direitos a partir de um fato gerador que havia ocasionado indignação às situações impostas à pessoa humana (COMPARATO, 2015, p. 16). Desta forma, na afirmação de direitos humanos está compreendida a dignidade da pessoa humana, sendo desenvolvida ao longo dos séculos através das situações desumanas pelas quais o povo havia de superar. Nesse sentido assevera Ingo Sarlet (2009, p. 22):

Assim, compreendida como qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, a dignidade pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo (no sentido ora empregado) ser criada, concedida ou retirada (embora possa ser violada), já que reconhecida e atribuída a cada ser humano como algo que lhe é inerente.

Ainda nesta linha de entendimento, houve até mesmo quem afirmasse que a dignidade representa “o valor absoluto de cada ser humano, que, não sendo indispensável, é insubstituível”, o que, como se verá mais adiante, não afasta a possibilidade de uma abordagem de cunho crítico e não inviabiliza, ao menos não por si só, eventual relativização da dignidade, notadamente na sua condição jurídico-normativa e em alguma de suas facetas.

Após as diversas experiências de atrocidades ocorridas com a humanidade, especialmente após a ocorrência das grandes guerras mundiais, a dignidade da pessoa humana tornou-se imprescindível como conquista equiparada a uma liberdade das pessoas, pela condição intrínseca ao ser humano. Assim, esses grandes episódios de violência ocorridos na história da humanidade “[...] fazem nascer nas consciências, agora purificadas, a exigência de novas regras de uma vida mais digna para todos” (COMPARATO, 2015, p. 50).

Ainda, quanto ao surgimento da dignidade da pessoa humana, houve o anseio pela construção de um mundo baseado em um direito moral, conforme aduz Luis Roberto Barroso (2013, p.18):

[...] A dignidade humana foi incorporada ao discurso político dos vitoriosos como uma das bases para uma longa e aguardada era de paz, democracia e proteção dos direitos humanos. A dignidade humana foi então importada para o discurso jurídico devido a dois fatores principais. O primeiro deles foi a inclusão em diferentes tratados e documentos internacionais, bem como em diversas constituições nacionais, de referências textuais à dignidade humana. O segundo fator corresponde a um fenômeno mais sutil, que se tornou mais visível com o passar do tempo: a ascensão de uma cultura jurídica, pós-positivista, que reaproximou o direito da moral e da filosofia política, atenuando a separação radical imposta pelo positivismo pré-Segunda Guerra.

Também, Flávia Piovesan (2013, p. 210) assevera que após duas grandes guerras mundiais, tornou-se necessário o reconhecimento da dignidade da pessoa humana como conquista de fundamento ético-jurídico, sendo a dignidade humana incorporada por tratados e declarações de direitos humanos, passando, assim, a integrar o Direito Internacional.

A igualdade assim como a dignidade tem grande valor aos direitos humanos. Ambas têm um conceito muito próximo. Não há dignidade sem igualdade, possuindo conceitos muito similares, sendo complementares uma à outra. Assim menciona URIARTE (2011, p. 16-17):

Mas, além disso, a dignidade é hoje um valor muito próximo ao da igualdade⁸. Hoje não há dignidade sem igualdade. Na verdade, se somos todos iguais, devemos todos gozar dos direitos essenciais à dignidade. Assim, hoje, igualdade faz parte da dignidade; faz parte do conteúdo essencial da dignidade; a igualdade é uma condição de dignidade. Por isso, a desigualdade injustificada ataca a dignidade. A dignidade é incompatível com a desigualdade injustificada. Desta forma, a proteção do trabalhador é baseada na igualdade e na dignidade⁹. E a discriminação viola a igualdade e a dignidade. Por isso, o direito do trabalho, que protege todos os trabalhadores, protege ainda mais os mais expostos, geralmente discriminados, os mais fracos dos fracos. É assim que se consegue a não discriminação, com base na igualdade, dignidade e proteção.¹

Diante das considerações, é possível compreender que na primeira fase de surgimento dos direitos humanos, foram consideradas as proteções gerais, sem público específico, relacionadas aos direitos inerentes aos homens em geral. Já na segunda fase, houve um enfoque especial ao ser humano, devendo ser analisado o sujeito de direito de forma mais específica, de acordo com o grupo ao qual pertença.

Norberto Bobbio faz afirmativas quanto à chamada internacionalização de conversão do direito positivo, que nada mais é do que a chamada especialização, sendo reconhecida, gradualmente, as diferenças entre os estados normais e excepcionais da realidade humana. Veja seus dizeres:

Essa especificação ocorreu com relação seja ao gênero, seja às várias fases da vida, seja à diferença entre estado normal e estados excepcionais na existência humana. Com relação ao gênero, foram cada vez mais reconhecidas as diferenças específicas entre a mulher e o homem. Com relação às várias fases da vida, foram-se progressivamente diferenciando os direitos da infância e da velhice, por um lado, e os do homem adulto, por outro. Com relação aos estados normais e excepcionais, fez-se valer a exigência de reconhecer direitos especiais aos doentes, aos deficientes, aos doentes mentais, etc. (BOBBIO, 2004, p. 79)

Dessa maneira, surge a proteção aos direitos às mulheres, aos deficientes, às crianças, aos refugiados, dentre outros tantos sujeitos de direitos específicos, que devem ser tratados de acordo com sua vulnerabilidade.

¹ Texto original: *Pero además, la dignidad es hoy un valor muy próximo al de igualdad⁸. Hoy no hay dignidad sin igualdad. En efecto, si todos somos iguales, todos debemos gozar de los derechos esenciales a la dignidad. Así, actualmente, la igualdad forma parte de la dignidad; forma parte del contenido esencial de la dignidad; la igualdad es condición de la dignidad. Por eso, la desigualdad no justificada agrede a la dignidad. La dignidad es incompatible con la desigualdad injustificada. De este modo, la protección del trabajador se apoya en la igualdad y en la dignidad⁹. Y la discriminación viola tanto la igualdad como la dignidad. Por eso, el Derecho del trabajo, que protege a todos los trabajadores, con mayor razón protege a los más expuestos, generalmente discriminados, a los más débiles entre los débiles. Así es como se llega a la no discriminación, a partir de la igualdad, la dignidad y la protección.* (URIARTE 2011, p. 16-17)

Reconhecer direitos à diferença implica o reconhecimento de direitos individuais dentro de um grupo específico. As normas protecionistas dos direitos humanos às mulheres também possuem várias vertentes, como a igualdade no trabalho, econômica, reprodutiva e sexual, racial, étnica, dentre outras (SIQUEIRA; ANDRECIOLI, 2020, p.9).

De acordo com Flávia Piovesan (2012), essas diferenças foram incorporadas aos tratados internacionais dos direitos humanos, pois é possível verificar a ocorrência de movimentos protecionistas de direitos humanos das mulheres com enfoque em áreas de discriminação, à garantia de direitos sexuais, reprodutivos, econômicos, políticos e também quanto à violência em face da mulher.

Os tratados internacionais se tornaram, assim, como o sistema de proteção aos direitos humanos das mulheres, contribuindo para o acesso à igualdade e liberdade no desenvolvimento social da temática. Porém, até que se chegasse efetivamente à confecção de tratados com normativos regulamentadores que buscam a efetividade de direitos humanos, dignidade da pessoa humana e direitos de igualdade, a sociedade passou por um longo caminho, essencial às transformações ocorridas até o mundo atual, conforme passa a ser demonstrado a seguir.

2.1 FORMAÇÃO HISTÓRICA MUNDIAL DOS DIREITOS DAS MULHERES NA BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

As monarquias europeias sofreram grande influência com a ocorrência do movimento iluminista e liberalista, passando por profundas transformações sociais, políticas e econômicas, o que, certamente, influenciou direta e significativamente nas relações humanas.

Com relação ao iluminismo, um movimento europeu que criticou o poder e a centralização ao absolutismo monárquico, acabou gerando um aspecto revolucionário, já que por meio da razão sugeria a construção de uma sociedade que acabou inspirando ideias de pessoas revolucionárias que haviam participado das primeiras Revoluções burguesas ocorridas na Inglaterra (1642 a 1689) e, após, nas Revoluções Americanas (1776) e também na França (1789), cujos reflexos afetaram diretamente não só o continente europeu, mas também os demais locais espalhados pelo mundo (OLIVEIRA, 2016, p.30).

Inclusive, havia uma parte de pensadores iluministas que tinham a concepção de que as mulheres deveriam ser colocadas em posição de inferioridade com relação aos homens, negando-as, inclusive, direitos políticos e acesso ao espaço público, o que se destaca pelo pensamento do filósofo Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), veja-se:

Na união dos sexos cada qual concorre igualmente para o objetivo comum, mas não da mesma maneira. Dessa diversidade, nasce à primeira diferença assinalável entre as relações morais de um de outro. Um deve ser ativo e forte, e outro passivo e fraco; é preciso que um queira e possa, basta que o outro resista pouco. Estabelecido este princípio, segue-se que a mulher foi feita especialmente para agradar o homem. (ROUSSEAU *apud* OLIVEIRA, 2016, p. 38-39)

Não obstante a realidade de exclusão vivenciada pelas mulheres àquela época de Revoluções, algumas determinadas mulheres, com notória ousadia, passaram a reivindicar alguns direitos e inclusões sociais, dentre eles o direito ao voto e oportunidades de acesso à educação, como por exemplo, na Revolução Americana, Abigail Adams escrevia cartas ao seu esposo John Adams, futuro presidente dos Estados Unidos, reivindicando direitos de igualdade e cidadania para as mulheres (OLIVEIRA, 2016, p. 40).

Todavia, o direito ao voto das mulheres americanas foi se efetivar apenas após a 19ª Emenda Constitucional do ano de 1919, muitos anos após a Revolução e a Declaração de Independência dos Estados Unidos.

Por influência das Revoluções que ocorreram na Inglaterra e nos Estados Unidos, movimentos revolucionários passaram a acontecer na França e em outros pontos da Europa na “derrubada do sistema econômico, político e social de características feudais responsáveis por uma imensa desigualdade social que afetava a população francesa e de mais monarquias europeias” (OLIVEIRA, 2016, p. 49).

Instaurava-se aí a Revolução Francesa, com a utilização do lema “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”, onde os revolucionários pleiteavam melhoras das condições de vida da maioria da população, reduzindo-se, assim, estruturas que eram contumazes na monarquia francesa que caracterizavam a época do

feudalismo. Episódios de violência foram instaurados, de modo que os acontecimentos ficaram marcados como o Grande Medo².

Em uma sequência de atos, a Assembleia Nacional Constituinte se reunia no mês de Agosto de 1789 para formalizarem a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, consagrando-se, assim, alguns dos direitos reivindicados, tais como a dignidade da pessoa humana, liberdade de pensamento, igualdade dos cidadãos, dentre outros, contemplando o homem como sujeito de direitos naturais e o cidadão como sujeito de direitos políticos. Porém, as mulheres não foram reconhecidas pela Declaração, mas apenas após o século XX conseguiram conquistar o direito ao voto (OLIVEIRA, 2016, p. 57).

No ano de 1791, uma figura pré-feminista chamada Marie Gouze, que adotou o codinome de Olympe de Gouges no intuito de identificar assinatura em petições, cartas e outros documentos, propôs, naquela ano, a denominada Declaração de Direitos da Mulher e da Cidadã, em resposta às lacunas deixadas na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, na reivindicação de igualdade de direitos.³

Mencionado documento contém, em seu preâmbulo, 17 artigos, e no pós-âmbulo, dizeres de alcance a direitos iguais aos dos homens, impondo respeito aos atos praticados por mulheres e cidadãs. Em sua conclusão, a Declaração contém uma mensagem de encorajamento às mulheres, acreditando que, com aquele instrumento, estar-se-ia libertando-as, veja-se:

PREÂMBULO

Mães, filhas, irmãs, mulheres representantes da nação reivindicam constituir-se em uma assembleia nacional. Considerando que a ignorância, o menosprezo e a ofensa aos direitos da mulher são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção no governo, resolvem expor em uma declaração solene, os direitos naturais, inalienáveis e sagrados da mulher. Assim, que esta declaração possa lembrar sempre, a todos os membros do corpo social seus direitos e seus deveres; que, para gozar de confiança, ao ser comparado com o fim de toda e qualquer instituição política, os atos de poder de homens e de mulheres devem ser inteiramente respeitados; e,

² Descrição do denominado “Grande Medo” descrito em: [O Grande Medo... uma nova Revolução Francesa em gestação? – Jornal Alfredo Wagner Online \(jornalaw.com.br\)](#). Acesso em: 30/04/2022

³ Marie Gouze (1748-1793) era filha de um açougueiro do Sul da França, e adotou o nome de Olympe de Gouges para assinar panfletos e petições em uma grande variedade de frentes de luta, incluindo a escravidão, em que lutou para sua extirpação. Foi uma mulher batalhadora e propôs a Declaração de Direitos da Mulher e da Cidadã para igualar-se aos homens. Se opõe abertamente a Robespierre e acabou guilhotinada em 1793, condenada como revolucionária e denunciada como mulher desnaturada. Informações encontradas em: [Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da USP - Declaração dos direitos da mulher e da cidadã - 1791 | Documentos anteriores à criação da Sociedade das Nações \(até 1919\)](#). Acesso em 03/10/2021.

que, para serem fundamentadas, doravante, em princípios simples e incontestáveis, as reivindicações das cidadãs devem sempre respeitar a constituição, os bons costumes e o bem estar geral.

Em consequência, o sexo que é superior em beleza, como em coragem, em meio aos sofrimentos maternos, reconhece e declara, em presença, e sob os auspícios do Ser Supremo, os seguintes direitos da mulher e da cidadã:

(...)

PÓS-ÂMBULO

Mulher, desperta. A força da razão se faz escutar em todo o Universo. Reconhece teus direitos. O poderoso império da natureza não está mais envolto de preconceitos, de fanatismos, de superstições e de mentiras. A bandeira da verdade dissipou todas as nuvens da ignorância e da usurpação. O homem escravo multiplicou suas forças e teve necessidade de recorrer às tuas, para romper os seus ferros. Tornando-se livre, tornou-se injusto em relação à sua companheira.

Mulheres! Mulheres, quando deixareis de ser cegas? Quais são as vantagens que obtivestes na Revolução? Um menosprezo mais marcado, um desdém mais perceptível. Durante os séculos de corrupção vós só conseguistes reinar sobre a fraqueza dos homens. Vosso império esta destruído; o que vos sobra? A convicção das injustiças do homem. A reivindicação de vosso patrimônio, fundada sobre os sábios decretos da natureza: o que teríeis a temer por uma empresa tão bela? A boa palavra do Legislador das núpcias de Caná? Temei que nossos Legisladores franceses, corretores desta moral, há muito pendurada nos galhos da política, mas que não é mais oportuna, vos repitam: mulheres, o que há de comum entre vós e nós? Tudo, tereis de responder. Se eles se obstinam, em sua fraqueza, em pôr esta inconseqüência em contradição com os seus princípios, oponde corajosamente a força da razão às vãs pretensões de superioridade; reuni-vos sob os estandartes da filosofia; empenhai toda a energia do vosso caráter, e vereis logo estes orgulhosos se transformando, não em servis adoradores rastejando a vossos pés, mas em orgulhosos por compartilharem convosco os tesouros do Ser Supremo. Quaisquer que sejam as barreiras que se vos possam opor, está em vossas mãos superá-las; basta que o queirais. Tenhamos agora em conta o pavoroso quadro do que vós fostes na sociedade; dado que, neste momento, se trata de uma educação nacional, estejamos atentos para que nossos sábios Legisladores pensem sãmente sobre a educação das mulheres. As mulheres fizeram mais mal que bem. A coação e a dissimulação foram seu quinhão. O que a força lhes havia arrebatado, a astúcia lhes devolveu; elas apelaram para todos os recursos de seu charme, e o mais irrepreensível não lhe conseguia resistir. O veneno, o ferro, tudo lhe era submetido. Elas mandavam no crime assim como na virtude. O governo francês, sobretudo, dependeu, durante séculos, da administração noturna das mulheres; o gabinete nada conseguia manter em segredo para sua indiscrição: embaixada, comando, ministério, presidência, pontificado, cardinalato; enfim, tudo que caracteriza a parvoíce dos homens, profana e sagrada, tudo foi submetido à cupidez e à ambição deste sexo outrora desprezível e respeitado, e depois da revolução respeitável e desprezado.

Maximilien de Robespierre, advogado e político francês, uma das principais figuras da Revolução Francesa, era totalmente contrário ao ideal pregado por Marie Gouze, e se referia às revolucionárias da seguinte maneira: “As mulheres aceitam as novas ideias porque são ignorantes; espalham-nas facilmente porque são levianas e lutam por elas muito tempo porque são teimosas” (PALLA *apud* TEDESCHI, 2016, p.

8). Desta forma, em que pese a Revolução pregar a igualdade, tinha uma problemática muito maior quanto à discriminação de homens em face das mulheres, do que diferenças políticas e sociais, por exemplo.

Certamente, algumas mulheres não aderiam aos ideais pregados por Marie Gouze, nem todos os homens também eram adeptos aos preceitos idealizados por Maximilien de Robespierre. Pelo contrário, havia também homens que se manifestavam favoravelmente à conquista de direitos de mulheres como cidadãos, e contrários à opressão e discriminação contra as mulheres. Um exemplo foi o filósofo Jean Marie Condorcet, conhecido como Marquês de Condorcet, que em 1790 escreveu a obra *Sur l'admission des femmes au droit de cité*. Foi uma importante figura do sexo masculino a questionar a importância de conceder às mulheres direitos cívicos, defendendo a igualdade. Em seus dizeres: “Não violaram todos os princípios da igualdade dos direitos, privando tranquilamente a metade do gênero humano daquele de concorrer para a formação das leis, excluindo as mulheres do direito de cidadania?” (CONDORCET *apud* TEDESCHI, 2016, p. 9).

Apesar da primeira Constituição da França do ano de 1791 preconizar a igualdade entre todos, excluía as mulheres do rol de seus direitos, e foi a partir dela que elas passaram a participar de reuniões da Assembleia Nacional, onde reivindicaram direito de se organizarem na guarda nacional, o que fora negado pelos Deputados. Ainda assim, propuseram lei sobre divórcio no ano de 1792, o que fora votado e aprovado “sob as seguintes condições: incompatibilidade, por consentimento mútuo e devido ao abandono de um dos esposos durante mais de dois anos” (OLIVEIRA, 2016, p. 64).

Em que pese a Constituição da República da França do ano de 1793 também pregar ideais de vida digna a todos os cidadãos, permaneceu negando direitos e igualdades às mulheres e permaneceu vigente apenas por um curto período, não conseguindo por em prática as mudanças propostas.

No governo de Napoleão Bonaparte, a partir de 1799, as mulheres sofreram ainda mais com exclusões sociais, pois o Código Civil de Napoleão, de 1804, modificou a legislação referente ao divórcio que havia sido aprovada no ano de 1792, passando a privilegiar apenas os homens. Nesse Código Civil as discriminações e desigualdades dos direitos das mulheres abrangiam a capacidade, celebração de contratos, direitos de propriedade, sendo que as mulheres eram tratadas como pessoas incapazes, necessitando de autorização do marido ou pai

para realização de qualquer tipo de contrato, sendo proibidas, inclusive, de apresentar qualquer tipo de objeção quanto à disposição de bens do casal (BESSIÈRES, Y, NIEDZWIECKI, P., *apud* OLIVEIRA, 2016, p. 72).

Apenas cem anos depois da promulgação do Código Civil Napoleônico, mais precisamente no ano de 1904, as mulheres decidiram efetuar protesto, queimando-o, fortalecendo a luta contra as desigualdades (BESSIÈRES, Y, NIEDZWIECKI, P., *apud* OLIVEIRA, 2016, p. 73).

Embora as Revoluções tenham marcado a história dos países envolvidos, as mulheres lutaram lado a lado com os homens, no intuito de estabelecer uma sociedade formalmente igual perante a lei, para que pudessem ter as mesmas oportunidades. Todavia, sempre eram excluídas das garantias dos direitos fundamentais, impedidas de alcançar a cidadania, o que foi sendo modificado apenas após o início do Século XX, com as mudanças de governo, promulgação de novas constituições, e com o início de progresso de direitos humanos em toda a sociedade.

2.1.1 Introdução da conceituação do termo gênero

Apenas durante a década de 1970 houve a incorporação do conceito de gênero ligado à evolução e proteção dos direitos das mulheres. A distinção de sexo e gênero foi ganhando adeptos ao passo em que foi se constituindo como ferramenta conceitual e política nas lutas em torno dos direitos das mulheres. (HEILBORN, RODRIGUES, 2018, p.10)

O termo “sexo” remete à diferenciação na natureza da pessoa, ou seja, à biologia natural de cada ser. Já a terminologia “gênero” remete a construções culturais de características consideradas como femininas ou masculinas, que variam de acordo com o contexto utilizado. Essa distinção “permitiu que pesquisadoras e militantes feministas salientassem a natureza eminentemente social da subordinação do papel das mulheres, e apontassem, portanto, para sua possível alteração”. (FRANCHETTO *apud* HEILBORN, RODRIGUES, 2018, p. 11)

Sobre esse “sistema” conceituado pelo gênero, é proposto que a assimetria existente entre homens e mulheres sejam debitados às formas de organização social de sexo e reprodução, indicando que a desigualdade de distribuição de poder “está

na raiz da apropriação pelos homens da capacidade reprodutiva do sexo feminino” (STRAUSS *apud* HEILBORN, 2018, p.11).

Segundo SCOTT “O gênero é uma estratégia pela qual as feministas começaram a encontrar uma voz teórica própria, além de aliados científicos e políticos. É nesse espaço que gênero é uma categoria útil de análise”. (SCOTT, 1990, p. 14). Para SCOTT (1991, p.6):

O gênero parece integrar-se na terminologia científica das ciências sociais e, por conseqüência, dissociar-se da política – (pretensamente escandalosa) – do feminismo. Neste uso, o termo gênero não implica necessariamente na tomada de posição sobre a desigualdade ou o poder, nem mesmo designa a parte lesada (e até agora invisível). Enquanto o termo “história das mulheres” revela a sua posição política ao afirmar (contrariamente às práticas habituais), que as mulheres são sujeitos históricos legítimos, o ‘gênero’ inclui as mulheres sem as nomear, e parece assim não se constituir em uma ameaça crítica. Este uso do ‘gênero’ é um aspecto que a gente poderia chamar de procura de uma legitimidade acadêmica pelos estudos feministas nos anos 1980.

Mencionada autora sustenta que o gênero é como uma forma de interrogação de como a diferença sexual pode interferir nas relações sociais, oferecendo novas vertentes sobre as relações de poder até então existentes na sociedade, no intuito de alcançar a neutralidade do humano. (HEILBORN, RODRIGUES, 2018, p.12)

O livro “O segundo sexo” de Simone de Beauvoir (1949) foi utilizado pelas fábricas das relações de gênero anos após sua publicação, pois ali se encontra a defesa de que a diferença biológica sexual não poderia ser um fator determinante para que houvesse desigualdades entre mulheres e homens. Pode-se conceber a ideia de que o poder e hierarquia não pode estar relacionado ao sexo atribuído à pessoa, mas sim às questões sociais e econômicas em que vivem, sendo fundamentada pela cultura em que as pessoas vivem, desde sua concepção familiar, religião, frequência em escola, dentre outros fatores.

Nesse livro, Beauvoir apresenta oposição ao pensamento do filósofo Jean-Jaques Rousseau, pois ele defendia a ideia de que a educação feminina deveria seguir uma linha biológica, tida como natural, o que passou a ser questionado após a publicação desse livro:

A partir da publicação de O segundo sexo, esse destino biológico das mulheres passa a ser questionado e forma-se a ideia de que o “sexo” é biológico e o gênero é socialmente construído. Embora não seja a iniciadora do movimento feminista – em vários momentos históricos anteriores,

ocorreram iniciativas políticas de mulheres que buscavam alterar sua posição subalterna na sociedade, como a luta das sufragistas –, o fato é que a obra de Beauvoir é um marco na produção teórica feminista do século XX, que influenciou as Ciências Sociais – o já mencionado trabalho de Rubin é tributário das reflexões de Beauvoir – e abriu pelo menos dois debates importantes. O primeiro, sobre o lugar da mulher como o outro do homem, questão que se desdobrará, por exemplo, a partir da filosofia de Emanuel Lévinas. (HEILBORN; RODRIGUES, 2018, p.13)

Apesar desses conceitos introdutórios das questões de gêneros terem sido mencionados por Simone de Beauvoir, foi Robert Stoller, um psicanalista e psiquiatra norte-americano que conceituou o termo gênero no ano de 1968, todavia, o termo apenas foi propagado no ano de 1975 quando Gayle Rubin mencionou o assunto em um artigo.

No Brasil o termo gênero foi ganhando repercussão apenas anos mais tarde, em meados nos anos de 1990, após a publicação de um artigo da mencionada autora Joan Scott, tendo o conceito de gênero se alastrado como uma categoria analítica, dizendo respeito ao que a sociedade constrói do masculino e feminino e não apenas o sexo biológico, com certa recusa do essencialismo biológico e a repulsa pela imutabilidade implícita de que “a anatomia é o destino”, como afirmava Simone de Beauvoir (SEBEN, 2022, p. 43).

Por fim, o conceito de gênero foi introduzido na Conferência de Nairobi, em 1985, sendo permitida uma análise das situações vivenciadas pelas mulheres passando da seara natural ou biológica, para uma compreensão cultural e sociológica, passível de modificação.

2.1.2 Movimento feminista

Feminismo é um discurso dirigido à emancipação das mulheres, de onde surgiu o movimento social que reivindicou igualdade entre as mulheres e homens. O feminismo de igualdade não pretendia ser sexista, onde se discute superioridade das mulheres em razão do sexo, e apenas luta pela equivalência de direitos, mas com o tempo diversificou-se, embora sempre mantivesse sua pretensão emancipadora.

Ao mesmo tempo, e diversos locais ao redor do mundo, foram ocorrendo manifestações feministas, cada qual com suas protagonistas, e discutindo ideais diferentes, a depender da necessidade de cada grupo. Assim, foi criada a metáfora

de “ondas do feminismo” para dar visibilidade a alguns movimentos em momentos históricos específicos. São ações guiadas por milhares de mulheres, de localidades diversas, culturas diferentes, gerações e visões distintas.

Os registros feministas que marcaram o início do discurso emancipatório foram identificados como respostas aos movimentos e conquistas da Revolução Francesa, na medida em que as mulheres se tornaram parte do processo revolucionário. Os ideais democráticos e de construção da cidadania encontravam-se em desenvolvimento e mulheres colaboravam na luta por direitos de liberdade, igualdade e fraternidade para o povo, sendo que, alguns autores afirmam ser esta uma onda de feminismo liberal, buscando conceder direitos civis, políticos e educação (SIQUEIRA, BUSSINGUER, 2020, p. 149).

Mudanças econômicas, políticas, trabalhistas, dentre outras, já vinham acontecendo na Europa, e estabeleceram sociedades mais democráticas, e, com isso, beneficiava alguns grupos em detrimento de outros, certamente, excluindo as mulheres.

A chamada primeira onda do feminismo procurou a inserção da mulher em processos decisórios e políticos das sociedades a qual pertenciam, onde buscavam direitos de cidadania, na luta por liberdades civis, e de educação, iniciando-se a partir da Revolução Francesa, na medida em que as mulheres foram se tornando parte do processo revolucionário, colaborando na luta por direitos de liberdade, igualdade e fraternidade. No entanto, não lhes foram estendidas as garantias de cidadãos pelo qual lutaram ao lado dos homens (SIQUEIRA, BUSSINGUER, 2020, p. 149).

Como menciona Silva, Carmo e Ramos (2021, p. 104), a pauta principal era a igualdade de direitos, acreditando que tal fim seria atingido por meio da educação e de uma relação simétrica dentro do matrimônio.

A supressão de direitos, inclusive políticos, encontravam resguardo no capitalismo, sistema pautado na valorização do capital e na exploração da mão de obra, beneficiando-se com o trabalho gratuito das mulheres com os cuidados com o lar com o intuito de ampliar lucros.

Da mesma maneira, no Brasil, a introdução de ideias feministas ocorreu com a inserção de ideias de pessoas como Nisia Floresta Brasileira Augusta, que, ao traduzir o livro de Mary Wollstonecraft, contribuiu no início à luta do direito às

mulheres de terem acesso ao estudo e trabalho (DUARTE *apud* SIQUEIRA, BUSSINGUER, 2020, p. 150).

A partir do Século XX a primeira onda do feminismo foi marcada no Brasil com a luta pela prerrogativa de votar. Bertha Lutz fundou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, tendo, inclusive, feito campanha e levado um abaixo assinado ao Congresso Nacional para o fim de conceder às mulheres o direito de votação, direito este que foi conquistado no ano de 1932, com o advento do Novo Código eleitoral.

Após a Segunda Guerra Mundial, alguns direitos foram concedidos às mulheres, como de votar (França, 1944; Itália, 1945; Bélgica, 1948; Croácia e Eslovênia 1945; Albânia, 1946; Iugoslávia, 1947). No ano de 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos preconizou a igualdade entre os sexos. Nessa época, a literatura passou a instruir mulheres acerca das realidades sociais que a cercavam. Muitos livros continham material feminista, propondo, assim, novas discussões.

Nesse período, circulava o livro de Simone de Beauvoir, “O segundo sexo”, do ano de 1949, que denunciava a mulher como sendo fruto de dominação masculina. No ano de 1963, Betty Friedan escreveu “A mística feminina”, denunciando a perda do sentido de vida às mulheres restritas ao lar.

A segunda onda feminista teria despontado em meados da década de 1960, intensificada na década de 1970, em busca de melhorias de condições de vida, tendo como pauta (ZIRBEL, 2021, p. 18):

“anticolonialismo, luta anti-racista, valorização do trabalho doméstico, segurança no trabalho, educação, creches, licença-maternidade, lesbianismo, direitos reprodutivos (acesso a métodos contraceptivos, direito a aborto seguro, lutas contra programas de esterilização compulsória de mulheres negras e pobres), violência doméstica, assédio, estupro, etc”

É na segunda onda em que é feita crítica à sociedade, isto porque mulheres e homens possuíam a mesma capacidade e, portanto, mereciam igualdade de direitos e respeito e se tem a consciência da ideia de opressão⁴ (subordinação da mulher a figura masculina).

⁴ A ideia de opressão varia a depender de cada mulher, posição social e experiência de vida, isto porque para algumas estaria atrelada a sexualidade, outras ao casamento e universo doméstico, para algumas o capitalismo e o racismo (ZIRBEL, 2021, p. 19).

As formas de interpretar a opressão e a forma de enfrentá-lo deu origem a diferentes práticas feministas: o feminismo radical, o feminismo socialista e o feminismo liberal no cenário europeu e estadunidense.

Como menciona Zirbel (2021, p. 19), as feministas radicais da década de 1970 veem a raiz da opressão com o patriarcado, sistema em que os homens exercem poder e dominação sobre as mulheres, explorando-a, sendo a procriação a fonte primária de subordinação.

Já as feministas socialistas e marxistas para Zirbel (2021, p. 19) apontavam o capitalismo como o sistema responsável por esta opressão, identificando a propriedade privada como a base da opressão, explorando-a na reprodução, nas atividades domésticas e na força de trabalho.

A terminologia feminista liberal inicialmente foi utilizada na década de 1980 e lutavam por mudança política, jurídica e cultural para enfrentar a opressão, acreditando que a liberdade era essencial, alcançada por intermédio da ação estatal e políticas que atendessem as necessidades das mulheres – com apoio a maternidade, eliminando a desigualdade salarial (ZIRBEL, 2021, p. 20).

De acordo com Silva, Carmo e Ramos (2021, p. 108), embora diversos direitos tivessem sido conquistados em vários países, esta igualdade era apenas no papel (igualdade formal), pois a realidade demonstrava a inexistência de uma igualdade substancial.

É, portanto, neste período histórico que ocorre uma expansão do feminismo, trazendo uma “concepção reflexiva, buscando seus direitos e valores, negados por um modelo tradicional de ideias machistas” (SILVA, CARMO e RAMOS, 2021, p. 109), sendo marcado pela Década da Mulher⁵ (1976-1985).

Nesse período, as mulheres já desfrutam de alguns “ganhos sociais”, pois muitas têm acesso à educação, trabalho (mesmo que com salário desigual), direitos civis, igualdade constitucional, dentre outros, mas as desigualdades e discriminações ainda existem com a diferença que, atualmente, existe uma maior facilidade em organizar e propagar pensamentos e ideias feministas, pelo avanço da tecnologia. Aqui, pautas antigas são acentuadas de acordo com a realidade de cada

⁵ Neste período foram realizadas a I Conferência Mundial da Mulher no México (1975) sobre o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, a II Conferência Mundial da Mulher (1980) em Copenhague com o lema “Educação, Emprego e Saúde”, a III Conferência Mundial sobre a Mulher em Nairóbi (1985) com o tema central “Estratégias Orientadas ao futuro, para o desenvolvimento da Mulher até o ano 2000” e a IV Conferência Mundial sobre a Mulher com o tema “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz” em Pequim no ano de 1995.

grupo. Para algumas, ainda há a necessidade de lutar contra a violência, para outras, contra a igualdade, e pra outros direitos mínimos de cidadã.

A terceira onda feminista tornou-se perceptível em vários países no início do século XXI, sendo marcada pelo uso de mídias sociais para a mobilização e conscientização, acentuando pautas antigas que, embora conquistadas por algumas, ainda não era realidade de todas. Ainda, outras pautas foram sendo incluídas como a “luta contra a exploração, a violência física e psicológica, o feminicídio, a discriminação no trabalho, as jornadas duplas ou triplas, os privilégios masculinos” (ZIRBEL, 2021, p. 23).

Neste período, conforme Silva, Carmo e Ramos (2021, p. 111), surge na pauta de reivindicações as diversidades feminina, com demandas específicas relacionadas ao movimento negro, movimento homossexuais, lesbianismo, transexuais, entre outros, tendo um avanço nas conquistas femininas com a criação da Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher (2002) e Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (2003) criadas com a finalidade de realizar articulações políticas públicas voltadas ao atendimento das mulheres.

Há aqueles que defendam a existência de uma quarta onda de feminismo, mais atual, onde a mulher utiliza-se de mídias e tecnologias, a fim de propagar ideais, mobilizar pessoas e conscientizar adeptas, que teria surgido, como mencionado por Silva, Carmo e Ramos (2021, p. 113), a partir de 2010⁶, motivado pelo ativismo virtual ou o chamado ciberativismo (conhecido como ciberfeminismo), bem como traz uma diversidade de feminismo, o ingresso da interseccionalidade e a mobilidade de coletivos, grupos de pessoas reunidas por meio de redes sociais.

Segundo Perez; Ricoldi *apud* Silva, Carmo e Ramos (2021, p. 113):

“redes sociais, facebook, WhatsApp, Instagram, blogs, sites, youtube e outros são meios de informação e comunicação via internet, através desses aplicativos e sites permite-se a disseminação de informações sobre as causas feministas, alcançando inúmeros públicos. Com isso, possibilitou-se expandir as ideologias feministas como a defesa dos direitos de igualdade através de discursos virtuais, empoderando cada vez as mulheres, propiciando um novo mecanismo de fala. Além de facilitar a ampliação de informações em grande escala de idealizações feministas, o mundo digital proporcionou a mobilização política das mulheres, que por meio das redes sociais são organizadas ações, reuniões, manifestações, protestos e divulgação dos resultados”.

⁶ Há quem considere o marco inicial no Brasil desta quarta onda do movimento feminista a “Marcha das Vadias” que ocorreu na cidade de São Paulo em 2011 (SILVA, CARMO E RAMOS, 2021, p. 115).

Um outro aspecto desta quarta onda é a questão da interseccionalidade, pensada em uma categoria que focaliza múltiplos sistemas de opressão articulando raça, gênero e classe.

O terceiro aspecto desta nova onda de feminismo é a questão dos coletivos feministas, distantes de ações financiadas pelo Estado, que podem agregar múltiplas demandas prioritárias a depender da conjuntura política da época (SILVA, CARMO E RAMOS, 2021, p. 114).

Atualmente os grupos têm mais facilidade de reunir-se, gerando mobilizações através das redes sociais de um grande número de adeptas, no intuito de criar conscientização e fomentar debates. Novas ideias surgirão. O feminismo continua, prossegue e evolui. Pautas antigas são aprimoradas, e a realidade social em que atualmente se vive continua arrigada de discriminações e desigualdades às mulheres.

2.2 A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO DO CAPITALISMO MODERNO

No tópico escrito anteriormente, foi possível verificar os principais aspectos históricos do surgimento de lutas pela emancipação e direitos à igualdade das mulheres, pois à época, não tinham reconhecidos os direitos civis, igualdade e liberdade, e mesmo quando positivas pelas normas legais, ainda assim, não eram (e continuam não sendo) suficientes para extirpar toda a desigualdade de gênero existente na sociedade.

Assim, não ocorre de forma diferente com a garantia de igualdade nas oportunidades de tratamento no emprego e profissão. Até mesmo o acesso à educação privilegiava os homens em detrimento das mulheres, o que criava ainda maiores dificuldades para que elas pudessem adentrar ao mercado de trabalho.

A sociedade impunha às mulheres um papel quase que exclusivo de cuidados com a família e o lar, não lhes sendo concedido o direito de participar ativamente da vida pública com emprego remunerado. Com relação às tarefas tradicionalmente ocupadas pelas mulheres, mencionou OLIVEIRA (2016, p. 94):

Tradicionalmente, às mulheres, independentemente de sua classe social ou etnia, sempre lhes foram impostas atividades domésticas, ditas naturais, apoiadas em explicações que buscavam tal justificativa com base em

aspectos biológicos (de reprodução) e, na maioria das vezes religiosa, o que acabou repercutindo e afetando sua inserção no mercado de trabalho em condições distintas daqueles oferecidas ou praticadas aos homens, ou seja, o que se conhece como a divisão sexual do trabalho.

Contudo, essa questão sofreu um indício de modificação quando mudanças econômicas, políticas e sociais começaram a surgir no início do Século XIX, marcando os sistemas de produção, anteriormente marcado pela agricultura, e partir daquele momento, com a introdução na máquina nas formas de produção, marcando, assim, o início da Revolução Industrial, da seguinte maneira:

Tais transformações relacionam-se diretamente com a substituição da produção artesanal – realizada por artesãos com a utilização de ferramentas – pela produção em série, realizada por trabalhadores assalariados com o uso predominante de máquinas. (COTRIM *apud* OLIVEIRA, 2016, p. 95)

Desta forma, o antigo modelo de produção foi sendo transformado na nova maneira capitalista que era introduzida na sociedade, se tornando uma dificuldade para os pequenos produtores, que passaram a buscar empregos nas fábricas para poderem manipulá-las.

Então, os trabalhadores tornaram-se assalariados, e, apesar da remuneração ínfima que era paga, bem como a carga horário de trabalho estridente, surgiu a necessidade de proteção a direitos individuais, dadas as precárias condições de trabalho a que eram subordinados.

Nesse período, mulheres que trabalhavam em fábricas ou outras atividades que permitiam a mão de obra feminina, foram sendo incorporadas às classes trabalhadoras, pois elas sofriam enorme discriminação, desempenhavam extensas jornadas noturnas, não tinham proteção à maternidade e ainda recebiam salários reduzidos, sem o direito a vincular-se a uma associação sindical, e sem direito a voto (OLIVEIRA, 2016, p. 129).

As mulheres brasileiras apresentaram dificuldades na questão da inserção e participação das mulheres no mercado de trabalho, pois o Brasil, apesar de ter sido parte de uma Colônia de Portugal, apresentava evolução industrial em níveis diversos de outros países da Europa nos Séculos XVIII e XIX.

No Brasil, apenas após o ano de 1889, com a declaração de sua independência, início da instauração do regime de República e abolição da escravatura, iniciaram-se fatores que passaram a formar o mercado de trabalho feminino, dado o progresso industrial no que se refere ao surgimento de diversos

tipos de indústrias e serviços que se desenvolveram no país ao final do século XIX e início do Século XX.

No início do processo de industrialização do Brasil um grande número de mulheres trabalhava em indústrias de fiação e tecelagem, e estavam ausentes de setores como metalúrgica, calçados e mobiliário, ocupados pelos homens. Nas indústrias têxteis encontravam-se a maior parte da força de trabalho feminina, laborando 10,12 ou até 14 horas por dia, exercendo, também, dupla jornada complementando o salário com funções desempenhadas em casa como costureira, por exemplo, e às vezes, trabalhavam até 18 horas por dia em fábricas de chapéu e alfaiataria, “o que era um negócio bem lucrativo para os empregadores, que deixavam de pagar alguns impostos e ainda exploravam discretamente uma força de trabalho cuja capacidade de resistência era considerada baixa”. (OLIVEIRA, 2016, p. 185-186).

Além de todas as dificuldades sofridas com a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, ainda há de se ressaltar que a formação do mercado de trabalho no Brasil contou com a participação de mulheres e homens trabalhadores (as) alforriados, e ainda de imigrantes estrangeiros, que vieram para o Brasil entre os anos de 1887 e 1940, atraídos por incentivos dados pelo Governo que pretendiam a contratação de mão de obra especializada, já que no Brasil os trabalhadores não tinham especialização para mexer nas máquinas, iniciando, assim, o desenvolvimento de centros urbanos. (OLIVEIRA, 2016, p. 206).

Desta forma, desde o início do processo de industrialização no Brasil, a força de trabalho feminina foi discriminada, explorada, pois trabalhavam horas de labor exaustivas, sem direitos à licença maternidade, com restrições à educação, direitos políticos ou cidadania, e desde já, recebiam salários inferiores aos homens (OLIVEIRA, 2016, p. 207).

Mesmo assim, com o aumento da industrialização, e apesar das condições informadas, houve o crescimento das mulheres no mercado de trabalho, passando então a desempenhar papéis significativos no crescimento da população economicamente ativa (PEA).

2.3 SURGIMENTO E CONFIGURAÇÃO DA DIVISÃO SEXUAL NO TRABALHO

Sabe-se que a diferenciação de tarefas entre mulheres e homens existe, podendo ser considerada como uma questão cultural. Tarefas mais leves e domésticas, como manuseio de alimentos, dentre outras, eram atribuídas às mulheres, enquanto outras atividades mais pesadas, tais como caça, pesca, e também as funções relacionadas à guerra, também eram preferencialmente atribuídas ao sexo masculino.

Nas sociedades mais modernas, com a formação de governos mais organizados, há uma tradição cultural em que os postos mais elevados, destacados e influentes são ocupados, em sua grande maioria, por homens. Todos os sistemas de governo, inclusive nas monarquias hereditárias, foram ocupados, na grande maioria das vezes por pessoas do sexo masculino. É claro que há histórico de ocupação de postos mais elevados como os de rainha, imperatrizes, dentre outros, por mulheres. Mas pode-se considerar como ocupações transitórias e minoritárias.

Além disso, com relação às atividades remuneradas, nos séculos XVIII, XIX e XX, na maior parte do mundo a grande maioria das atividades desse tipo eram ocupadas por homens. Às mulheres eram reservadas as atividades próprias do lar, domésticas, tendo essa como sua principal ocupação.

Assim, se consubstanciou a divisão sexual no trabalho, ao passo em que os homens eram tidos como provedores da família, desempenhando, assim, funções públicas, e as mulheres, como cuidadoras do lar, pertenciam às funções privadas, não remuneradas, sendo estes os destinos naturais atribuídos a ambos os sexos.

Apenas após o século XX, após revoluções culturais, transformações de cenários econômicos e sociais, influência do movimento feminista e surgimento de um grande número de empregos, é que se generalizou a oportunidade das mulheres na ocupação de empregos fora do âmbito do lar. Mas, mesmo assim, de longe a ocupação dos homens nos trabalhos remunerados era a maioria.

No Brasil, à época da formação inicial do mercado de trabalho, quando famílias europeias migraram ao país para ocuparem postos de labor, diante da necessidade de trabalhadores com capacitação técnica para manusear as máquinas, cabia aos homens o trabalho produtivo, melhor remunerado, em áreas ocupadas exclusivamente a trabalhadores do sexo masculino, e às mulheres eram reservados aqueles trabalhos que não exigiam tanta qualificação técnica, ficando demonstrado, desde já a divisão sexual no trabalho e o favorecimento da segregação ocupacional (OLIVEIRA, 2016, p.206)

A acepção do termo “divisão sexual no trabalho” foi obtido apenas em meados dos anos de 1970, sob impulso do movimento feminista. Neste sentido menciona HIRATA; KERGOAT (2007, p. 597):

Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. A denúncia (pensemos no nome de um dos primeiros jornais feministas franceses: *Le Torchon Brûlé**) se desdobrará em uma dupla dimensão: “estamos cheias” (era a expressão consagrada) de fazer o que deveria ser chamado de “trabalho”, de deixar que tudo se passe como se sua atribuição às mulheres, e apenas a elas, fosse natural, e que o trabalho doméstico não seja visto, nem reconhecido.

Assim, o trabalho doméstico, realizado pelas mulheres, foi pouco a pouco sendo considerado como um trabalho de verdade, uma atividade laboral, um trabalho profissional, abrindo, assim, brechas para as designações de divisão sexual do trabalho. Esse movimento passou a ocasionar uma modificação de paradigmas do que até então se sabia sobre trabalho profissional. As categorias, divisões e conceitos passaram a ser modificados, sendo construídos para uma nova realidade existente.

Luana Sousa e Dyego Guedes (2016, p. 126) afirmam que a divisão do trabalho proveniente das “relações sociais de sexo” reservou às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens, a esfera produtiva, estabelecendo uma relação assimétrica entre os sexos que cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade. As relações sociais entre os sexos se apresentam desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto à supremacia do outro. Ainda:

Histórica e culturalmente, especialmente dentro da sociedade capitalista, sempre coube à mulher a responsabilidade pelos cuidados com a casa e com a família, independentemente de sua idade, condição de ocupação e nível de renda. O trabalho doméstico recaía sobre as mulheres com base no discurso, vivo até hoje, da naturalidade feminina para o cuidado. Essa atribuição social do cuidado ao feminino, primeiramente, limitou a vida das mulheres ao espaço privado, e posteriormente, com as transformações socioeconômicas e a busca de independência feminina, marcou desvantagens em relação aos homens na atuação econômica e social. (SOUSA; GUEDES. 2016, p. 125)

Nos estudos sociológicos contemporâneos existem teorias acerca dos fundamentos e justificativas existentes para a distinção de condições laborais entre homens e mulheres, quais sejam: da separação e da complementariedade.

Segundo a teoria da complementariedade, a divisão sexual no trabalho seria vista de forma natural, fundamentado na ideia de que há complementariedade entre os sexos, permitindo a concepção de que há papéis sociais distintos entre homens e mulheres, sendo um complementado pelo outro. (THOME *apud* QUADROS, 2018, p. 50).

A problemática decorrente da teoria da complementariedade é a de que há o reconhecimento de uma divisão de atividades e tarefas entre homens e mulheres, o que não é admitido pela histórica luta de igualdade entre os gêneros, concebida a partir de ideias feministas. Aqui, se diferencia os papéis de interesses e ações entre homens e mulheres, o que caminha em desencontro com a igualdade de prerrogativas entre os gêneros.

Com relação à divisão sexual no trabalho de acordo com a teoria da separação e da hierarquia, se refere à separação por divisão sexual, onde as mulheres teriam uma parcela de trabalho separada a elas, consideradas como propriamente femininas, enquanto a hierarquia determina que o trabalho masculino é de maior valor que o considerado como feminino, hierarquicamente superior a este (THOME, *apud* QUADROS, 2018, p. 51). Referida teoria exsurge de uma relação social. Trabalhos e funções determinados às mulheres constituem uma construção social, sem que haja uma justificativa biológica para tanto.

No entanto, ao ingressarem aos ramos de trabalhos remunerados, não houve uma maior igualdade de gênero no âmbito laboral. Pelo contrário. As diferenças e desigualdades entre os gêneros ficaram ainda mais acentuadas. As tarefas anteriormente designadas como “do lar” continuaram, culturalmente, sendo consideradas como responsabilidade das mulheres. E o papel de provedor da família continuou sendo desempenhado pelo homem. Houve, assim, apenas um acréscimo às funções das mulheres, o que hoje configura sua dupla jornada: o trabalho remunerado/assalariado e proveniente do lar.

Desta maneira, falando em termos históricos e culturais, dentro de uma sociedade capitalista, o papel da mulher durante muito tempo foi o de cuidar do lar, independentemente de idade, escolaridade ou nível social. Esse tipo de trabalho

doméstico sempre recaiu sobre as mulheres, simplesmente por sua condição “natural” de ser mulher.

As lutas feministas e revoluções pelo trabalho feminino foram, desta forma, incompletos, posto que o ingresso das mulheres no ambiente laboral não desmistificou a desigualdade existente entre os gêneros. Muito pelo contrário. As deixou ainda mais acentuadas. A mulher ficou com uma sobrecarga de responsabilidade de, além de ter que cuidar do trabalho assalariado, ainda precisa assumir e cuidar de todas as responsabilidades do ambiente familiar.

Assim, a saída do lar e as conquistas cada vez mais visíveis no âmbito público representaram uma revolução incompleta, uma vez que as mulheres ainda assumem praticamente sozinhas as atividades do espaço privado, o que perpetua uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 125).

Desde o início do trabalho masculino e feminino, as atividades laborais eram classificadas por estereótipos associados à feminilidade e masculinidade. Atividades que exigiam maior vigor físico, trabalhos mais pesados e penosos seriam reservados aos homens ao passo em que trabalhos mais leves que exigiam paciência e detalhes reservados às mulheres. No entanto, esse posicionamento, atualmente, vem sendo colocado em dúvida, ao passo em que funções anteriormente tidas como “masculinas”, vem sendo grandemente ocupada por mulheres, e vice-versa também.

Todavia, o adensamento de mulheres nos espaços historicamente masculinos não significa alteração na essência da divisão social do trabalho, pois ainda há hierarquização do trabalho masculino como de maior valor do que o trabalho feminino (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 126).

Há um caso real prático emblemático ocorrido em 1979 que exemplifica bem essa situação, onde a Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego moveu um processo contra a Sears, grande empresa de varejo dos EUA, por discriminação sexual em face das mulheres, pois deixavam funções mais bem remuneradas a cargo de homens, na tentativa de demonstrar que a empresa não deixava que mulheres alcançassem funções importantes. No entanto, a defesa da empresa convenceu o juiz de que “a distribuição dos postos de trabalho na Sears poderia ser explicada pelas diferenças existentes entre homens e mulheres, e não como resultado de qualquer política discriminatória”, sendo a divisão sexual no trabalhado

tratada como uma escolha das mulheres (SCHULTZ, *apud* HEILBORN; RODRIGUES, 2018, p.16).

De acordo com a evolução histórica apontada, pode-se compreender que as mudanças e divisões do trabalho entre homens e mulheres revelam uma grande variabilidade de trabalho existente entre os gêneros. Avanços e anacronismos acontecem o tempo todo, pois se configuram como evoluções de uma realidade social retrógrada como consequência de antigas lutas, tensões e revoluções.

Ademais, é possível verificar também que, as lutas feministas, que ocorreram no intuito de igualar as atividades e direitos existentes entre homens e mulheres, não foi de todo eficaz. A desigualdade persiste. Ao invés de igualar direitos entre homens e mulheres, possibilitando pleno acesso às diversas funções e remunerações, acabou gerando mais uma jornada às mulheres. O que deveria ser benéfico se tornou mais um “peso” ao gênero feminino.

Certamente a luta e conflitos tinha o intuito de igualar tarefas, atingindo a todos de forma semelhante, de forma que o sexo da pessoa não fosse o determinante para configurar determinada atividade, tipo de trabalho ou tarefas. No entanto, a constituição cultural não retirou o paradigma de que as mulheres são, na grande maior parte das vezes, as responsáveis pelos cuidados da família, fazendo com que a divisão de tempo entre trabalho e família seja cada vez mais difícil e marcante, se tornando uma sobrecarga pela dupla jornada advinda. Assim asseveram SOUSA; GUEDES (2016, p. 127):

Em razão dessas atribuições sociais que delegam às mulheres o cuidado do lar, o espaço doméstico se tornou algo comum na vida delas. Ademais, entende-se que essas atribuições foram construídas ao longo do tempo na sociedade. Como lembram Araújo, Amorim e Ferreira (2004, p.3), “Nas sociedades igualitárias, ditas ‘primitivas’, nas quais não havia a divisão de classes, as relações de gênero eram a base da organização da sociedade e da divisão social do trabalho”. Já nas sociedades capitalistas “[...] as relações de classe e de gênero são estruturantes e se superpõem”.

Desta forma, é possível identificar que, em que pese as mulheres, desde o início da luta, tenham gritado por igualdade de direitos, até os dias atuais ainda não foi alcançado o desiderato pretendido. Pelo contrário, as práticas culturais costumeiras e o capitalismo vivido no mundo ocidental não permitiram que a igualdade fosse alcançada. Assim a divisão sexual no trabalho foi abalizada.

Distinções entre funções, atividades, preferências, e, sobretudo, ao salário (foco do presente trabalho) se tornaram parte do cotidiano da realidade social laboral.

2.4 ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL

Fato é que a construção histórica real de direitos humanos, a princípio, não foi favorável às mulheres, posto que na realidade, durante muito tempo, houve diferenciação de direitos das mulheres e homens, sendo estas, na grande maioria das vezes excluídas, prevalecendo ideologias patriarcais.

Ademais, em razão da internacionalização dos direitos humanos, foram sendo criados instrumentos legais de proteção. Conforme Piovesan (2001, p.3), esses sistemas internacionais de proteção envolvem dimensões com as finalidades de realizar um consenso internacional na elaboração de parâmetros mínimos de proteção ao ser humano; de impor deveres jurídicos aos Estados; criar órgãos de proteção e mecanismos de monitoramento voltados à implementação dos direitos assegurados por meio de tratados, convenções, dentre outros.

A Carta da Organização das Nações Unidas do ano de 1945 mencionou a expressão de igualdade no intuito de proteção de dignidade do ser humanos e direitos fundamentais, veja-se:

NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, RESOLVIDOS a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, **na igualdade de direito dos homens e das mulheres**, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla. (grifo nosso)

Em 1948, como um marco de proteção aos direitos humanos, a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) reafirma o respeito à dignidade humana, evidenciando a condição única de ser humano como suficiente para determinar a titularidade de direitos com igualdade e inalienabilidade. A dignidade à condição humana seria, a partir de então, uma concepção a ser enquadrada nos tratados e documentos de direitos humanos, criando-se, assim, uma internacionalização de direitos humanos. Assim, de acordo com Flávia PIOVESAN (2012, p. 204):

[...] objetiva delinear uma ordem pública mundial fundada no respeito à dignidade humana, ao consagrar valores básicos universais. Desde seu preâmbulo, é afirmada a dignidade inerente a toda pessoa humana, titular de direitos iguais e inalienáveis. Vale dizer, para a Declaração Universal a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularidade de direitos. A universalidade dos direitos humanos traduz a absoluta ruptura com o legado nazista, que condicionava a titularidade de direitos à pertinência à determinada raça (a raça pura ariana). A dignidade humana como fundamento dos direitos humanos e o valor intrínseco à condição humana é concepção que, posteriormente, viria a ser incorporada por todos os tratados e declarações que de direitos humanos, que passaram a integrar o chamado Direito Internacional dos Direitos Humanos.

É possível verificar que a DUDH preleciona a igualdade entre homens e mulheres, ao prever, em seu artigo II que toda pessoa tem o direito de usufruir dos direitos ali elencados, sem distinção de raça, cor, sexo, nacionalidade, ou qualquer condição que possa configurar prática discriminatória.

No ano de 1953 foi criada a Convenção sobre os direitos Políticos das Mulheres, a fim de garantir a igualdade já prevista na Carta das Nações Unidas, estabelecendo “em seus artigos 1º, 2º e 3º, respectivamente, a igualdade de condições ao direito de voto sem nenhuma restrição, de eleição para todos os organismos, de ocupação em postos públicos e de exercício de funções públicas” (SEBEN, 2022, p. 71)

O Pacto Internacional de direitos civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ambos criados no ano de 1966 também previram a questão dos direitos de igualdade entre homens e mulheres, podendo gozar de direitos civis e políticos, econômicos, sociais e culturais, com garantia de isonomia.

Há ainda a Declaração sobre a Eliminação da discriminação contra as Mulheres, elaborada no ano de 1967, prevendo que “a discriminação contra as mulheres são incompatíveis com a dignidade humana e com o bem-estar da família e da sociedade”, estabelecendo em seu artigo 1º que “a discriminação contra a mulher, porque nega ou limita sua igualdade de direitos com o homem, é fundamentalmente injusta e constitui uma ofensa à dignidade humana”.

O direito de igualdade e não discriminação também encontra-se inserido na Convenção Americana sobre Direitos humanos de 1969, mais conhecida como Pacto de San José da Costa Rica.

No ano de 1975 foi realizada a Primeira Conferência Mundial da Mulher, localizada no México, sendo, nesta oportunidade, adotado um Plano de Ação, tendo a década compreendida entre os anos de 1975 a 1985 a Década da Mulher. O ano de 1975 foi considerado, também, pela Organização das Nações Unidas, como o Ano Internacional da Mulher. (MATOS; GITHAY, 2007, p. 13).

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), de 1979, aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em vigor desde 1981, e ratificada pelo Brasil em 1984, que abrange os direitos civis, políticos, culturais e econômicos das mulheres. Infelizmente, grande parte dos países realizaram inúmeras reservas, por sua vez permitidas pela própria Convenção. Sobre o assunto, manifesta-se Flávia Piovesan (2012, p. 76), veja-se:

Trata-se do instrumento internacional que mais fortemente recebeu reservas, dentre as Convenções internacionais de Direitos Humanos, considerando que ao menos 23 dos mais de 100 Estados-partes fizeram, no total, 88 reservas substanciais. A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação da Mulher pode enfrentar o paradoxo de ter maximizado sua aplicação universal ao custo de ter comprometido sua integridade. Por vezes, a questão legal acerca das reservas feitas à Convenção atinge a essência dos valores da universalidade e integridade.

Desta forma, apesar do grande número de reservas feitas pelos países, a Convenção foi um importante instrumento da tentativa de combater a discriminação em face das mulheres, e equalizar o progresso da luta contra a discriminação e erradicação da violência em face do gênero feminino. Não traz novos direitos humanos, mas exprime a tentativa de efetivar os direitos humanos já existentes.

A Convenção deve ser utilizada como um parâmetro para as ações dos Estados na promoção dos direitos humanos das mulheres e na repressão de afrontas e violações ao seu conteúdo.

Analisando o texto integral da Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, é possível identificar que existem medidas apropriadas para o combate à discriminação das mulheres (artigo 1º ao 6º), o compromisso dos Estados a eliminar discriminações em face das mulheres na vida política e pública (artigos 7º ao 9º), Eliminação da discriminação vida social, econômica, educação, saúde, trabalho e vida cultural (artigos 10º ao 14º), busca de igualdade no exercício de direitos legais e legislações que regem família e casamento (artigos 15º e 16º), dentre outras disposições concernentes ao

cumprimento da Convenção obrigações dos Estados, encontros do Comitê sobre a eliminação de discriminação contra as mulheres e a já mencionada possibilidade de reserva (artigos 17º ao 30º).

Quanto ao Comitê outrora mencionado, este monitora o efetivo exercício e implemento do desempenho dos direitos das mulheres dos Estados que ratificaram a Convenção mediante: a) Análise de relatórios enviados pelos Estados; b) Elaboração de recomendações gerais; c) Apreciação de comunicações de violação a quaisquer direitos elencados na Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.⁷

Em que pese o teórico controle acerca da aplicabilidade dos normativos contidos na Convenção, o Comitê não parece ter muita eficácia, apesar de seu intento ser o de efetivar os direitos contidos na Convenção, posto que os relatórios elaborados são limitados a dispositivos legais, não satisfazendo o inteiro teor da Convenção. Sobre o assunto, menciona Eva Díez Peralta (2011, p. 103):

Onde se pode afirmar que houve algum progresso que consolida a posição desta Convenção no sistema universal de proteção dos direitos humanos é no nível do monitoramento e controle. A princípio, o mecanismo de fiscalização do cumprimento pelos Estados Partes de suas obrigações decorrentes da Convenção baseava-se apenas na preparação de relatórios periódicos dirigidos, a cada quatro anos, ao Comitê para exame das medidas legislativas, judiciais, administrativas ou outras que aqueles adotam em seus respectivos regulamentos internos.⁸

Ademais, ainda deve ser asseverado que inexistente qualquer instrumento de impugnação às vítimas de discriminação e violação dos direitos humanos das mulheres, motivo pelo qual foi adotado um Protocolo à Convenção, que criou mecanismos de eficácia aos seus competentes dispositivos, permitindo as comunicações de violação por pessoa individual ou grupo de pessoas, acerca de

⁷ Conforme artigo 17 da Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, o Comitê, que monitora o cumprimento de suas determinações, é composto por 23 *experts* de alto padrão moral e competência nos campos abrangidos pela Convenção. Seus membros são eleitos pelos Estados e devem desempenhar essa atribuição dentro de suas capacidades pessoais e não como representantes do Estado que os nomeou.

⁸ Texto original: *Donde sí se puede afirmar que se ha producido algún progreso que consolida la posición de esta Convención en el sistema universal de protección de los derechos humanos es en el plano del seguimiento y control. En un primer momento, el mecanismo de control del cumplimiento por parte de los Estados partes de las obligaciones contraídas en virtud de la Convención estaba basado, tan sólo, en la elaboración de informes periódicos dirigidos, cada cuatro años, al Comité para el examen de las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que aquellos adoptan en sus respectivos ordenamientos internos.* (PERALTA, 2011, p. 103).

violações das normas contidas na Convenção, e também permitiu o instrumento de investigação sobre as violações mencionadas.

No ano de 1980 aconteceu a II Conferência Mundial sobre a Mulher, desta vez, localizada em Copenhague, tendo sido analisados os progressos da denominada “Década da Mulher”.

A III Conferência Mundial sobre a Mulher foi realizada em Nairóbi, tendo sido elaborada, então, estratégias para desenvolvimento do planejamento. Em 1990 as estratégias de Nairóbi foram analisadas, cujo tema central foi “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o Ano 2000”, tendo chegado à conclusão de que poucas metas anteriormente estabelecidas haviam sido realizadas, havendo cobrança de uma mais potencial participação das mulheres quanto à produção de riqueza da sociedade. Foram, ainda, inseridas medidas de caráter jurídico para alcançar a igualdade na participação social e na participação política e nos lugares de tomada de decisões (ONU)⁹

A Declaração de Viena do ano de 1993 dispôs sobre a inalienabilidade do direito das mulheres e das meninas, constituindo parte indivisível dos direitos humanos universais, constituindo, ainda, que a violência de gênero deve ser combatida e eliminada, sendo incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, sendo determinado que as Nações Unidas promovam instrumentos de direitos relacionados à proteção às mulheres, veja-se o artigo 18 da mencionada Declaração:

Os direitos humanos das mulheres e das meninas são inalienáveis e constituem parte integrante e indivisível dos direitos humanos universais. A violência de gênero e todas as formas de assédio e exploração sexual são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e devem ser eliminadas. Os direitos humanos das mulheres devem ser parte integrante das atividades das Nações Unidas, que devem incluir a promoção de todos os instrumentos de direitos humanos relacionados à mulher.

No ano de 1995, houve a IV Conferência das Nações Unidas Sobre as Mulheres em Pequim, que adotou um Programa para inserir 12 áreas especiais a fim de alcançar a igualdade entre mulheres e homens. A partir daí, os Estados passaram a incluir perspectivas de gênero em planejamentos e tomada de decisões.

⁹ Informação disponibilizada pelo site da ONU Mulheres Brasil: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/7>. Acesso em: 28/11/2021.

Há ainda de ser mencionada a existência da Convenção de Belém do Pará – a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – adotada pela ONU no ano de 1994 e ratificada pelo Brasil em 1995.

Sobre a Convenção, afirma Flávia Piovesan que “É o primeiro tratado internacional de proteção dos direitos humanos a reconhecer, de forma enfática, a violência contra as mulheres como um fenômeno generalizado” (PIOVESAN, 2012, p. 79). Assim, o intuito é ver assegurada a liberdade em face de violências, garantindo o exercício de liberdades fundamentais.

Referida Convenção serve como uma excelente contribuição para a erradicação de violência em face das mulheres, tendo sido mencionada em mais de 20 casos perante a Corte e Comissão Interamericana, ajudando a tratar de forma mais específica aos instrumentos de defesa às mulheres.

Foi realizado no ano de 1995 a IV Conferência Mundial sobre a Mulher em Pequim, traçando parâmetros de atuação para o alcance da igualdade entre homens e mulheres, bem como modificando o foco de mulheres para um conceito de gênero. Com relação à Conferência de Pequim, menciona a ONU:

“a transformação fundamental em Pequim foi o reconhecimento da necessidade de mudar o foco da mulher para o conceito de gênero, reconhecendo que toda a estrutura da sociedade, e todas as relações entre homens e mulheres dentro dela, tiveram que ser reavaliados. Só por essa fundamental reestruturação da sociedade e suas instituições poderiam as mulheres ter plenos poderes para tomar o seu lugar de direito como parceiros iguais aos dos homens em todos os aspectos da vida. Essa mudança representou uma reafirmação de que os direitos das mulheres são direitos humanos e que a igualdade de gênero era uma questão de interesse universal, beneficiando a todos”.¹⁰

A Declaração de Pequim reconheceu a necessidade de intensificarem os esforços, empoderando as mulheres, acelerando a aplicação das estratégias estabelecidas em Nairóbi e a eliminação de obstáculos que dificultariam a participação ativa da mulher em todas as esferas públicas e privadas, com a plena participação e igualdade de condições (SEBEN, 2022, p. 94).

Apesar dos esforços, a Declaração de Pequim reconhece que a maioria dos objetivos estabelecidos em Nairobi não teriam sido alcançados, já que continuaram existindo barreiras que impossibilitam o empoderamento das mulheres, aduzindo

¹⁰ Informação disponibilizada pelo site da ONU Mulheres Brasil: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/7>. Acesso em: 28/11/2021.

que a discriminação aliada às violações dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e aos atos preconceituosos, são apenas alguns dos obstáculos (SEBEN, 2022, p. 94).

Os normativos mencionados até o momento são os mais comumente utilizados em âmbito mundial, aplicáveis a todo o planeta. Obviamente existem outras Convenções mais regionalizadas, como por exemplo, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), com o intuito de erradicar situações de violência em face das mulheres, proteger as vítimas e punir infratores, sendo ratificados de acordo com sua região.

Nesse sentido, é importante mencionar que a produção de instrumentos de direitos humanos podem ser juridicamente vinculativos, pois, após a ratificação pelos países signatários se tornam obrigatórios com caráter de norma supralegal, podendo ser utilizados, ainda, para a iniciativa de desenvolvimentos de novos direitos, que, também possuam força obrigatória, como no caso da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), conforme menciona QUINTEIRO (2018, p.94):

Por outro lado, por mais proativa e educativa que seja, a produção de instrumentos de direitos humanos não juridicamente vinculantes, como Declarações, Proclamações ou Recomendações desse tipo, às vezes é um pré-requisito necessário - embora insuficiente - para sua legalização subsequente, embora após sua elaboração é o desejo de não negligenciar as demandas de grupos vulneráveis (proporcionando-lhes pelo menos recursos de mobilização e argumentos de legitimação) ou a vontade antecipatória de culminar tal iniciativa com a implementação de uma Convenção quando o consenso internacional o permitir, ou de propor novos desenvolvimentos de direitos previamente acordados, esses inúmeros recursos "soft" também contribuem para a hierarquização (proibida em teoria) dos direitos humanos, ao criar uma divisão entre aqueles dotados de força legal obrigatória e aqueles que, mesmo sendo reconhecidos como "direitos", lhes faltam, paradoxalmente, essa força, mesmo que sejam consensuais se aprovado. Assim, embora, por exemplo, os direitos humanos altamente violados das mulheres para não serem discriminados são hoje, em teoria, obrigatórios para muitos países que ratificaram a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), aprovada em 1979 e em vigor desde 1981 (com 189 ratificações em 2017/32) que, embora sua eficácia seja modesta, tem um órgão fiscalizador específico (Comitê) na ONU, aqueles dos direitos proclamados dos 370 milhões de povos indígenas da terra dependem do compromisso moral de aplicá-los contraído pelos 150 atuais adeptos da Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, aprovada pela Assembleia Geral em 13 de setembro de 2007 pela grande maioria de 143 Estados, (com apenas 4 votos contra, o que seria acabar retirando-se alguns anos depois, com 11 abstenções e 34 faltas), mas, do

ponto de vista jurídico, o cumprimento não é de princípio. cípio compulsório, o que os enfraquece. (QUINTEIRO. 2018, p.94)¹¹

É bem verdade afirmar que os documentos existentes com relação aos direitos humanos apregoam a dignidade humana como um todo, promovendo a igualdade de todos. Todavia, sabe-se que essa não é a prática adotada no mundo. A tão apregoada igualdade se mantém nas formalidades trazidas pelos documentos e tratados internacionais, todavia, a realidade é diversa.

Alcançar uma igualdade de gêneros, seja na forma de tratamento, ausência de discriminação, exclusão de violência, no trabalho, e também nos salários ofertados, objeto primordial desse trabalho, é questão de direitos humanos, de justiça social.

Tais questões são e devem ser cada vez mais discutidas, coibidas e dirimidas no direito internacional, através dos instrumentos internacionais. Apesar de ainda serem instrumentos insuficientes para os fins os quais se devem servir, já existem, e devem ser cada vez mais exercitados e aprimorados, a fim de rechaçar com a grande, notória e devastadora desigualdade de gênero existente no mundo todo.

¹¹ Referência incluída no artigo intitulado como **“Avatares del Discurso Internacional de los Derechos Humanos de la ONU. Derivas y alternativas”** integrante no livro “El CINCUENTENARIO de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos de la ONU : libro homenaje a la profesora Ma. Esther Martínez Quinteiro” / María de la Paz Pando Ballesteros, Pedro Garrido Rodríguez, Alicia Muñoz Ramírez (eds.). – 1a. ed., febrero 2018.—Salamanca : Ediciones Universidad de Salamanca, 2018. Acesso em: 15/11/2021. Texto original: *Por otra parte, por muy proactiva y educativa que sea la producción de instrumentos de derechos humanos no vinculantes jurídicamente, como las Declaraciones, Proclamaciones o Recomendaciones de este tipo, a veces un prerequisite necesario - aunque insuficiente- para su posterior juridificación, y aunque tras su elaboración esté el deseo de no desasistir las demandas de colectivos vulnerables (proporcionándoles al menos recursos de movilización y argumentos legitimadores) o la voluntad anticipatoria de culminar tal iniciativa con la puesta en marcha de un Convenio cuando el consenso internacional lo permita, o la de proponer nuevos desarrollos de derechos previamente pactados, contribuyen también estos recursos “blandos”, muy numerosos, a la jerarquización (vetada en teoría) de los derechos humanos, al crear una división entre los dotados de fuerza jurídica obligatoria y los que, aun siendo reconocidos como “derechos”, carecen, paradójicamente, de dicha fuerza, aunque estén consensuados y aprobados. Así, mientras, por ejemplo, los muy transgredidos derechos humanos de las mujeres a no ser discriminadas son hoy en teoría de obligado cumplimiento para los muy numerosos países que han ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en 1979 y vigente desde 1981 (con 189 ratificaciones en 201732) la cual, aunque su eficacia sea modesta, dispone de un órgano específico (Comité) de supervisión en la ONU, los de los proclamados derechos de los 370.000.000 de indígenas de la tierra dependen del compromiso moral de aplicarlos contraído por los 150 adherentes actuales a la Declaración de la Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, aprobada por la Asamblea General el 13 de septiembre de 2007 por la amplia mayoría de 143 Estados, (con solo 4 votos en contra, que acabarían retractándose unos años después, 11 abstenciones y 34 ausencias), pero, desde un punto de vista jurídico, su cumplimiento no es en principio obligatorio, lo que los debilita.*

2.5 EVOLUÇÃO JURÍDICA DA IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL

Conforme pôde ser verificado no histórico geral ocorrido no mundo, e analisando sob o enfoque da dignidade da pessoa humana, do desenvolvimento de uma sociedade mais digna e humanitária, do surgimento de direitos às pessoas, há a desigualdade entre os gêneros.

O problema, apesar de ser antigo, é muito atual. Os anos se passam e a problemática nunca consegue ser solucionada. Apesar do desenvolvimento e avanço dos direitos humanos e do desenvolvimento da sociedade, surgimento de tratados a fim de resguardar direitos das mulheres, ainda assim, a temática se mantém sem resolução.

É histórico o desenvolvimento de uma sociedade patriarcal, onde o homem sempre deteve o poder de mando e gestão sobre a família. Todavia, com a evolução dos tempos, tornou-se necessário, e esperado, que a mulher não se limitasse apenas às funções do lar, passando a ocupar grande parte dos postos de trabalho externo nos mais variados ramos em âmbito público ou privado.

No Brasil não aconteceu de forma diferente. Até a promulgação da Constituição Federal de 1988, o país conviveu com princípios patriarcais do Código Civil de 1916, sendo que após a CF/88 passou a ser desenvolvida a concepção de igualdade entre homens e mulheres a partir da dignidade da pessoa humana, como um direito fundamental.

Com o Código Civil de 1916 as mulheres passaram a ter o direito de assinar o sobrenome do marido, e eram consideradas como relativamente incapazes, o que evidencia a cultura patriarcal e discriminatória em face das mulheres, sendo reduzidas, significativamente, a pessoas incapazes de gerir seus atos. À época, os defensores de tal cultura tentavam justificar a posição adotada pela legislação:

Os direitos de ambos os cônjuges são exatamente os mesmos; apenas por questão de unidade na direção de assuntos domésticos, indispensáveis à boa ordem familiar, entrega-se ao marido a autoridade dirigente, destinada a coibir discórdias que fatalmente surgiriam com a dualidade de orientações (MONTEIRO *apud* MATOS; GITAHY, 2007, p.7)

As manifestações fundamentais para a efetivação dos direitos das mulheres surgiu quando Berta Lutz propôs a criação da Associação de Mulher, intensificando as lutas inerentes ao direito ao voto, conquistado com o advento do Código Eleitoral.

Na Constituição Federal de 1934 foi assegurada a proibição de trabalho insalubre e fixação de diferenças salariais entre homens e mulheres. Na Constituição de 1937 houve o acréscimo do direito ao voto às mulheres. A Constituição de 1946 estabeleceu novas regras de aposentadoria à mulher, e proibição de disparidade salarial para trabalhadores de sexos distintos que realizavam o mesmo trabalho.

Nesse período, legislações esparsas foram promulgadas, como exemplo o Estatuto da mulher casada (Lei nº 4121/62), que impôs marcos importantes evolutivos acerca dos direitos das mulheres, alterando o Código Civil de 1916 em vários aspectos. Finalizou a capacidade relativa da mulher; Regulamentou o direito de guarda dos filhos menores em favor da mãe; Instituiu autonomia profissional e financeira da mulher, impondo que os bens adquiridos em razão do seu trabalho seriam de sua administração, dentre outras modificações, reduzindo, ao menos um pouco, a desigualdade existente entre os cônjuges.

Posteriormente, surgiu a Lei do Divórcio (Lei nº 6.515/77), regulando os efeitos da dissolução conjugal. Algumas modificações foram realizadas, facilitando o direito de dissolver o matrimônio, impondo, dentre outras modificações, o direito de manutenção proporcional de recursos para manutenção de filhos, em caso de separação e divórcio.

A Constituição Federal de 1988 foi um verdadeiro marco para a conquista de igualdade de direitos, inclusive das mulheres. Até então, inexistia ditames semelhantes na legislação brasileira. O artigo 5º, inciso I considera, efetivamente, homens e mulheres como sendo iguais em tanto em direitos quanto em obrigações.

Além do já mencionado artigo 5º, o dispositivo 7º, inciso XX da CF/88 protege o mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, prevendo, ainda, a necessidade de legislação específica. Não pode ser esquecido, ainda, o inciso XXX do artigo 7º da CF/88 que proíbe a diferença salarial, do desempenho ao exercício de funções e ainda à motivação de admissão em emprego por motivo de idade, sexo, estado civil ou cor.

No artigo 226, §5º, o homem deixa de desempenhar o papel de chefe conjugal, passando ambos a serem responsáveis por direitos e deveres conjugais, excluindo a redução da mulher ao patamar de inferioridade, garantindo, assim, sua dignidade.

As disposições Constitucionais foram gradativamente convertidas em legislações ordinárias surgidas para possibilitar não apenas o início de uma

concepção de igualdade entre os gêneros, mas também de todas as outras formas de discriminação sofrida pelos grupos mais vulneráveis, como exemplo podem ser citados o novo Código Civil/2002, Lei do Planejamento Familiar (Lei n.º 9.263/1996), Lei do concubinato (Lei n.º 8.971/1994), Lei que proibiu a necessidade de apresentação de atestado de gravidez para ser admitido ou permanecer em emprego (Lei 9.029/1995) e também a Consolidação das Leis do Trabalho, que legislou sobre o acesso da mulher o trabalho.

Assim, evidente que após a inserção da Constituição Federal de 1988 houve uma ampliação do rol de participação de regulamentação legislativa de espaços ocupados pelas mulheres, sendo-lhes garantido, inclusive, o salário maternidade.

Apesar de não ser objeto desse estudo, é importante ainda asseverar a importância de criação de leis que protegem a incolumidade física e psicológica de mulheres que, constante e frequentemente são vítimas de violência doméstica. Inimaginável pensar que, até os dias atuais, homens se achem no direito de reduzir, inferiorizar e agredir mulheres pura e simplesmente pela condição de gênero. A realidade desse tipo de discriminação e violência são constantes e extremamente atuais, sendo criada a legislação específica contra a violência doméstica. A Lei 11.340/2006, mais conhecida como Lei Maria da Penha, é de grande importância no país.

Não se pode olvidar, ainda, o aumento no percentual de mulheres, que passou de 20% para 30% de candidaturas preenchidas por mulheres para cada partido político (Lei n.º 9.100/95).

Além disso, no ano de 2015 foi sancionada a Lei do Feminicídio (Lei 13.104/2015), passando a criminalizar um tipo específico de homicídio em face das mulheres. Também, no ano de 2018 foi promulgada a Lei n.º 13.718/2018, criminalizando a importunação sexual e assédio em face das mulheres.

As ferramentas, então, foram criadas.

Todavia, apesar da grande gama trazida pela Constituição Federal de 1988 e legislações ordinárias supervenientes, ainda assim, a discriminação em face das mulheres persiste. Segundo a Organização das Nações Unidas, o Brasil aparece em 93º lugar no ranking de igualdade entre homens e mulheres de um total de 156 países, conforme dados divulgados pelo Fórum econômico Mundial.¹² Na análise

¹² Dados retirados do site: Brasil despenca em ranking global de igualdade entre gêneros - 31/03/2021 - Mercado - Folha (uol.com.br). Acesso em 06/10/2021.

realizada, o Brasil caiu 26 posições se comparados os dados levantados no ano de 2006. As piores quedas se deram pela participação na política e igualdade econômica.

Verifica-se, então, que mesmo com a corrida em favor do alcance de igualdade entre homens e mulheres, com todas as modificações de legislações, ainda assim, o Brasil teve um avanço abaixo do esperado, ao passo em que outros países têm uma progressão mais acentuada no que tange ao quesito igualdade.

3. DESIGUALDADE SOCIOLABORAL EM RAZÃO DE GÊNERO

A desigualdade ocorre no momento em que há diferença de tratamento e/ou privilégios concedidos a um determinado gênero. É uma diferença considerada como enraizada na cultura da sociedade. O ambiente de trabalho é um dos locais mais propícios a escancarar a diferença de tratamento e/ou concessão de prerrogativas ou vantagens a um gênero em detrimento do outro.

As dificuldades das mulheres encontram-se desde o momento desde a inserção no mercado de trabalho, à ascensão profissional, e também à diferenciação salarial, dentre outros vários fatores que deixam as mulheres em situação de desvantagem quando se trata de trabalho de igual valor.

A cultural responsabilidade pelos afazeres domésticos e cuidados com filhos e família é um fator limitador e que faz o diferencial para uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, e, quando contratadas, acabam sendo direcionadas a funções com menor remuneração e desvalorizadas para uma eventual oportunidade de escalada profissional.

Desta forma, é importante conceituar as questões das discriminações sofridas pelas mulheres no ambiente laboral, a fim de delimitar os fatores que a prejudicam nas relações de trabalho.

3.1 DISCRIMINAÇÕES DIRETA E INDIRETA

A discriminação no âmbito laboral faz parte de um cotidiano universal, pois nas relações de trabalho há o manuseio de poder, onde o empregador exerce maior influência sobre o empregado, sendo, assim, um campo fértil para a discriminação, conforme menciona URIARTE (2011, p.18):

“A discriminação no trabalho é um fenômeno cotidiano e universal”, porque a relação de trabalho, enquanto relação de poder ou de desigualdade, é um campo fértil, um terreno fértil para a discriminação. O trabalhador está sempre exposto à discriminação - ou seja, a sofrer tratamento pior do que o recebido por seus colegas, pelo próprio fato da desigualdade, subordinação ou dependência, e quanto mais exposto ele fica mais fraco.¹³

¹³ Texto original: “*La discriminación en el trabajo es un fenómeno cotidiano y universal*”, porque la relación de trabajo, en tanto relación de poder o relación desigual, es un campo fértil, un caldo de cultivo para la discriminación. El trabajador está siempre expuesto a la discriminación -o sea, a sufrir

A discriminação tem várias vertentes e ocasiona diversas consequências prejudiciais tanto à sociedade quanto ao discriminado. Pode ocorrer de distintas maneiras e de várias formas, principalmente no âmbito laboral, onde a pessoa discriminada pode sofrer implicações desde uma provável contratação, à divisão de tarefas, ao salário, aos abusos sexuais, a possíveis promoções, dentre outras. Essas discriminações podem ser diretas e indiretas.

Ocorre a discriminação direta por razão de gênero quando a distinção é clara entre homens e mulheres, em alguma atitude ou tratamento no âmbito do trabalho, sem que haja qualquer razão lógica ou justificável, que não seja a diferenciação dos gêneros.

Pode ocorrer tanto no âmbito do trabalho particular, como por exemplo, no contrato de trabalho entre uma empresa e seus empregados, quanto perante Órgãos Públicos representantes do Estado, como por exemplo, quando uma legislação prevê hipóteses de discriminação ou favorecimentos aos homens em detrimento das mulheres (podem ser citadas as legislações vigentes antes da promulgação da Constituição Federal de 1988).

A discriminação direta é aquela em que o tratamento diferenciado é dado pelo agente por meio de atitudes que não são legais, ou seja, que não costumam ser práticas costumeiras de tratamento praticado a todas as pessoas. Dá-se com uma conduta ilícita, fundamentada em contextos ilícitos, como por exemplo, a não contratação de uma mulher pelo simples fato de pertencer ao gênero feminino. Neste sentido esclarece GOSDAL *apud* QUADROS (2018, p.97):

A discriminação pode assumir feições diversas, efetivando-se direta ou indiretamente, ou consolidando-se em ações positivas. A discriminação direta é aquela pela qual o tratamento desigual funda-se em critérios proibidos. É, por exemplo, a não contratação de empregados negros. A discriminação indireta é a que tem uma aparência formal de igualdade, mas em verdade cria uma situação de desigualdade. É o caso, por exemplo, da instituição de um adicional de remuneração a uma determinada função, ocupada exclusivamente por homens.

Desta forma, a discriminação direta é aquela em que é clara, fundamentada pura e simplesmente na intenção de tratar outra pessoa de forma desigual por critérios direcionados e ilegais.

Já na discriminação indireta, há um revestimento de legalidade por detrás da conduta discriminatória. Como exemplo, pode ser citado, no caso das mulheres, o início de uma contratação para preenchimento de vaga de emprego. Desde o processo de seleção a mulher pode ser discriminada por alguns requisitos que deem preponderância a pessoas de outro sexo. Nesse caso, não há a intenção pura e direta de discriminar, no entanto, os requisitos exigidos acabam sendo determinantes à sua ocorrência.

A constatação de discriminação indireta não é tão fácil de ser identificada, pois a utilização de critérios neutros, para selecionar pessoas, é difícil de serem tidos como condutas discriminatórias, diferentemente da discriminação direta, que notoriamente pratica condutas diferenciadas entre as pessoas. Assim assevera novamente GOSDAL *apud* QUADROS (2018, p.98):

Quando se trata de discriminação salarial direta a sua constatação é bastante fácil. Homens e mulheres exercendo funções idênticas, com remunerações diversas, sendo a da mulher inferior. Ou, alguma parcela remuneratória paga apenas aos homens, sem nenhum fundamento específico. Contudo, quando a discriminação é indireta, como, por exemplo, somente se paga uma parcela remuneratória a uma determinada função, exclusivamente ocupada por homens, a constatação da discriminação é mais difícil. O mesmo pode ocorrer, quando as funções são idênticas, mas com denominações diversas segundo o empregado seja homem ou mulher.

Fato é que é existente e discriminação sociolaboral em razão de gênero, independentemente se exercida de forma direta como indireta. Tais distinções são importantes para se identificar a existência de atos discriminatórios em face das mulheres no ambiente de trabalho, pois como dito, muitas vezes a discriminação indireta é mais difícil de ser identificada, sendo, assim, importante sua distinção para que possa ser constatada e reprimida.

O mercado de trabalho no qual é inserido a mulher encontra-se eivado de desigualdades e tratamentos discriminatórios. Certamente são dadas oportunidades diferenciadas e o tratamento é realizado de forma desigual, como já dito, desde o processo seletivo para entrada na empresa até uma possível promoção interna, onde, na grande maioria das vezes, são priorizados os homens.

3.2 SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL E DISCRIMINAÇÕES HORIZONTAL E VERTICAL

Entende-se por segregação ocupacional a utilização por parte de empresas, de assimetrias e critérios diferenciados para contratação de empregados, baseando-se em características pessoais como cor, raça, sexo, dentre outras. BALTAR; OMIZZOLO (2020, p.4) entendem que o resultado dessa assimetria é uma tendência à concentração de trabalhadores em segmentos diferentes, tendentes à formação de guetos ocupacionais.

Assim, quando nas atividades laborais há uma desproporcionalidade entre a ocupação de homens e mulheres em determinadas atividades e/ou setores que sejam distantes do equilíbrio normal obtido na sociedade, está-se diante de uma segregação ocupacional, que pode ocorrer de duas maneiras: vertical e horizontal.

A discriminação vertical acontece nas situações em que o empregador impede o empregado de progredir em sua carreira profissional por algum motivo discriminatório, como no caso da diferença de gênero ou raça, por exemplo.

No caso concreto é possível identificar a ocorrência de discriminação vertical nos casos em que, notoriamente, os homens preenchem a maior parte dos cargos mais elevados, em um nível maior de status, ocupantes de posições superiores.

A discriminação horizontal, por sua vez, apresenta-se em formas de discriminação interna entre os empregados, fazendo distinções entre eles em razão do gênero. Geralmente a discriminação de gênero ocorre mais comumente dessa forma, onde nas atividades inerentes ao trabalho realizado prevalece a ocupação do gênero masculino em detrimento ao feminino. A maior parte das funções ocupadas é de homens.

Se dá também naquela ideia costumeira de que determinada profissão é ocupada por mulheres, como por exemplo, de que a função de professora e enfermeira são próprias das mulheres e de advogado costumam ser típico de profissão ocupada pelos homens. Até hoje essa ideia (obsoleta) é alastrada na sociedade, o que evidencia que o pensamento discriminatório e segregador não é restrito a sociedades antigas, pois ainda permanecem arraigados na sociedade contemporânea.

Assim, há o pensamento de que determinadas funções são próprias de mulheres, pela falsa naturalização de atividades que envolvam determinadas características específicas.

Tarefas que envolvam detalhes, foco, concentração, disciplina, paciência, dentre outras, ficam reservadas às mulheres, e também profissões como educação, saúde, humanidades, acabam levando mulheres a ocuparem os chamados guetos ocupacionais femininos.

Apesar de ser parte substancial da população economicamente ativa, e de ocuparem os cargos mais subvalorizados, há a típica cultura de que as mulheres se concentram em funções de cunho administrativo, atendimento ao consumidor, limpeza, e outros trabalhos relacionados à educação ou cuidados (CONNELL, PEARSE, 2015, p.32):

As mulheres são parte substancial da população economicamente ativa, sobretudo nos empregos menos valorizados. Elas se concentram em postos de serviços – envolvidas em funções ligadas ao trabalho profissional ou administrativo, ao atendimento ao consumidor (telemarketing), à limpeza, à merenda, ao setor alimentício terceirizado e a outros tipos de trabalho relacionados ao cuidado, como educação básica ou enfermagem. E, alguma medida, as mulheres também estão presentes na indústria de chips e componentes eletrônicos, pois supostamente têm “mãos ágeis”. Apesar de a divisão detalhada entre funções consideradas masculinas ou femininas ser bem variada em diferentes partes do mundo, é comum que os homens predominem na indústria “pesada”, na mineração, em transportes ou em qualquer trabalho que envolva uma máquina que não seja de costura. Em todo o planeta, os homens são a maioria da força de trabalho em cargos de gestão, contabilidade, no direito e em profissões técnicas, como engenharia e postos ligados à computação.

Desta forma, apesar do crescimento de ocupação por mulheres de funções tipicamente masculinas (identificadas como sendo aquelas que exijam maior virilidade, resistência, força física e/ou pensamentos e posicionamentos tipicamente masculinos, como por exemplo, área de construção, engenharia e tecnologia), ainda possuem representatividade baixa do gênero feminino.

Ainda assim, quando as mulheres ocupam referidas funções tidas como costumeiramente masculinas, não são devidamente valoradas, sendo consideradas como hierarquicamente inferiores às atividades praticadas pela mesma profissão, mas por alguém do gênero masculino.

Paula Viviane Chies (2010, p. 513) afirma que os estereótipos das profissões são formados por questões básicas de “o que se espera de uma mulher” e “o que se

espera de um homem”, relacionando os papéis e as visões de diferenciação de papéis entre masculino e feminino com as noções de cuidado que implicam em diferenciação tradicional dos gêneros, indicando que as mulheres “cuidam de” (casa, filhos, amigos) enquanto os homens têm “cuidado com” (dinheiro, carreira, progresso). Ainda, complementa:

A situação diferencial de homens e mulheres no campo de trabalho é explicada por essa construção de papéis de gênero que, historicamente, delimitaram às mulheres as responsabilidades e cuidados domésticos – o espaço privado; e aos homens, o provimento financeiro da família. Não somente em relação a essas determinações, a sociedade não considerou e não considera até hoje as ‘profissões’ relacionadas ao ‘cuidar de’ como merecedoras de uma rentabilidade. Assim, a dona de casa que cuida dos afazeres domésticos, que cuida do idoso, das crianças, da pessoa enferma, não se insere no campo do trabalho, tendo este sido atrelado ao rendimento, à remuneração. Além disso, as profissões concebidas como femininas possuem em seu cerne esse caráter do ‘cuidar de’, como, por exemplo, enfermeiras e professoras no ensino primário. No senso comum observamos essas profissões como eminentemente femininas, mas vários estudos demonstram esse sexismo nas profissões citadas e também, historicamente, essas profissões lutaram contra discriminações que desvalorizaram as suas práticas frente às profissões masculinas. (CHIES, 2010, p. 514).

Assim, em suma, essa ideia de diferenciação entre homens e mulheres nas relações de trabalho se dá porque o trabalho das mulheres é visto pela sociedade como tipicamente inferior ao trabalho realizado por homens, sendo algo secundário frente ao labor do gênero masculino.

Apenas a título de exemplificação, acredita-se ser importante mencionar um estudo realizado no Brasil por BALTAR e OMIZZOLO (2020, p. 9), que verifica o percentual de participação de homens e mulheres nas atividades de comércio, reparação, indústria, serviços às empresas e agrícolas (tipicamente mais ocupadas por homens) e em atividades relacionadas aos serviços domésticos, saúde, serviços sociais, educação, ligadas ao cuidado e ocupadas predominantemente por mulheres, veja-se o resultado:

Figura 1 - População Ocupada de 14 anos e mais de idade segundo setor de atividade e sexo ¹⁴

	Proporção Ocupados (%)			Proporção Mulheres (%)			Participação Mulheres (%)		
	2014	2016	2019	2014	2016	2019	2014	2016	2019
Agrícola	10,4	10,0	9,1	5,4	4,7	4,1	22,0	20,1	20,1
Indústria	14,5	12,9	12,9	11,5	10,3	10,1	33,6	34,1	34,4
Construção	8,3	8,0	7,3	0,6	0,6	0,6	3,3	3,1	3,7
Comércio e reparação	18,7	19,0	18,8	18,7	18,6	18,6	42,7	41,9	43,4
Transporte, armazenagem e comunicação	4,5	5,0	5,2	1,2	1,2	1,3	11,7	10,1	11,4
Alojamento e alimentação	4,6	5,2	5,8	6,2	6,8	7,4	57,8	56,1	55,4
Serviços empresas	11,6	10,7	11,3	11,3	10,3	10,9	41,7	41,4	42,4
Administração pública	6,4	5,8	5,3	6,9	5,4	4,8	45,4	39,7	39,2
Educação, saúde e serviços sociais	10,0	11,7	12,2	17,7	20,7	21,0	75,8	75,9	75,4
Outros serviços	4,6	4,8	5,3	6,3	6,4	7,0	58,2	57,6	57,8
Serviços domésticos	6,5	6,9	6,8	14,2	14,9	14,2	93,3	92,7	92,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	42,6	42,8	43,9

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD Contínua. Informações para o terceiro trimestre de cada ano.

É possível verificar que os estereótipos das profissões ficam evidenciados com o estudo realizado, posto que às mulheres ficam reservadas maiores ocupações nas atividades de serviços domésticos, educação, serviços sociais, alimentação, e aos homens as atividades agrícolas, de indústria, construção, comércio.

Então, fica comprovado que a menção às ideias de que há determinadas profissões como sendo caracteristicamente feminina ou masculina é realidade. Malgrado, deve ser lembrado que, nos tempos antigos (antes das revoluções que passaram a inserir as mulheres no mercado de trabalho), não havia essa diferenciação, posto que existiam apenas e tão somente funções masculinas. Só os homens trabalhavam. O trabalho, por si só, era algo tipicamente masculino, ficando as mulheres restritas ao âmbito do lar, como já mencionado no relatório histórico abordado no capítulo anterior.

Ainda, grande parcela da população feminina se concentra em áreas precárias do mercado de trabalho, conforme mencionada ABRAMO (2006, p.1):

Uma grande proporção da ocupação feminina se concentra nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria

¹⁴ Tabela elaborada e afixada no trabalho original de Carolina Baltar e Julia Omizzolo (2020, p. 9), disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/economia/article/view/2175-8085.2020.e71522>. Acesso em: 22/10/2021.

(com exceção dos profissionais ou técnicos), serviço doméstico e ocupados sem remuneração. A porcentagem de mulheres ocupadas no serviço doméstico (18%) está entre as mais altas entre os países latino-americanos. Se somamos a isso a porcentagem de ocupadas sem remuneração (15%), chegamos a uma cifra de 33%. Isso significa que um terço das mulheres que trabalham no Brasil ou não recebem nenhuma remuneração pelo seu trabalho ou estão ocupadas no serviço doméstico. Além disso, do total de ocupadas no serviço doméstico, apenas 27% têm carteira assinada (ou seja, mais de 2/3 delas não estão registradas e não gozam dos benefícios previstos na legislação do trabalho).

Quanto à discriminação vertical, conforme já mencionado acima, se trata das situações em que as mulheres não são designadas para compor funções de alto escalão, de maior poder, hierarquicamente superior, e, conseqüentemente, de maior remuneração.

Assim, mesmo em posições tipicamente femininas, como costureiras ou cozinheiras, ainda assim, os superiores hierárquicos costumam se dar a pessoas do gênero masculino (THOMÉ, 2012, p. 30) . A maioria das empregadas que trabalham em uma cozinha, por exemplo, são cozinheiras, todavia, na grande maior parte das vezes, o chef pertence ao gênero masculino. Assim como as costureiras, que na maior parte das vezes tem a função superior de estilista exercida por um homem.

De acordo com pesquisa do Instituto Ethos, a presença feminina nas empresas tem sofrido um afunilamento na medida em que a hierarquia sobe e atinge pontos mais estratégicos, sendo que o número de homens é oito vezes maior que o de mulheres em conselhos administrativos. (ETHOS, 2017)¹⁵

Em outra pesquisa realizada no ano de 2015 pelo mesmo Instituto, foram analisados funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas em faturamento, sendo a maioria esmagadora da composição do quadro de trabalhadores como sendo o sexo masculino. No nível executivo e sênior, dos 1.506 funcionários, 86,3% eram homens e apenas 13,7% eram mulheres. No nível de gerência, dos 13.892 empregados, 77,9% eram homens e 22,1%, mulheres. No nível de supervisão, 73,2% dos 26.034 cargos eram preenchidos por homens e 26,8%, por mulheres. No postos mais altos, a desproporção é ainda maior. (ETHOS, 2015).¹⁶

¹⁵ Pesquisa realizada e divulgada pelo Instituto Ethos que conta com a cooperação do BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) e da Fundação Getúlio Vargas em 06/03/2017 e reúne dados sobre a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Disponível em: [Presença feminina permanece desigual no ambiente corporativo](#) - Instituto Ethos. Acesso em 22/10/2021.

¹⁶ A Pesquisa denominada ***Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas***, foi realizada pelo Instituto Ethos e divulgada em 06/03/2015. Disponível em: [A presença feminina nas empresas - Instituto Ethos](#). Acesso em: 22/10/2021.

Outrossim, ainda há uma pesquisa demonstrando que o Brasil é o segundo país como menos mulheres em cargos de alta gerência. Na pesquisa realizada pela Hays Executive e publicada pelo Instituto Ethos, que ouviu 480 executivos ocupantes de cargos de alta gerência, apenas 15% são mulheres, e dessas, apenas 2% ocupam cargos nível 1 nas empresas em que labora (CEO, Presidente, Gerente Nacional). (ETHOS, 2018).¹⁷ Assim, de acordo com mencionado estudo:

O México é o país com menos mulheres ocupando alta liderança, com apenas 11% dos cargos sendo ocupados por elas. O Brasil vem logo depois, com apenas 12% dos altos cargos ocupados por mulheres. Para Fernanda Siqueira, diretora da Hays Executive, a diversidade de gênero ainda é uma questão importante a ser discutida no ambiente corporativo. “Embora existam discussões sobre o tema, os números mostram que muitas empresas não ultrapassam a barreira do discurso”, diz a Fernanda. (ETHOS, 2018)

Ainda, conforme a análise realizada por ABREU *apud* QUADROS (2018, p. 88), “no setor privado, a despeito do crescimento da participação feminina em posições de poder no meio empresarial, as mulheres tendem a ocupar posições mais baixas na hierarquia, tal como na administração pública.”

Assim, de acordo com mencionado autor, essa desigualdade também ocorre nas funções pertencentes à Administração Pública, sendo que os cargos de escalão superior são, em sua maioria, ocupados por homens, sendo que apenas 26% é ocupado por mulheres. (ABREU, *apud* QUADROS, 2018, p. 89).

Além disso, o Relatório Global de Lacuna de Gênero realizado pelo Fórum Econômico Mundial no ano de 2021 aponta que a diferença de participação de homens e mulheres é alta, constituindo, ainda, um desafio a questão da diferença de gênero em cargos de nível superior ou gerencial, apresentando percentuais de desigualdade com relação à diferença em ocupação da presença de mulheres em cargos superiores, veja-se:

Em algumas economias, a diferença entre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho permanece ainda mais extrema. Estes incluem o Iêmen (6,3% das mulheres na força de trabalho, 91% de diferença), o Iraque (12% das mulheres na força de trabalho, 84% de diferença), a Síria (15,7% das mulheres na força de trabalho, 80% de diferença) e a Jordânia (15,6% das mulheres na força de trabalho, 77% de diferença). **Um desafio adicional é a diferença de gênero nos cargos de nível superior e gerencial no setor privado e público. Dentro da amostra de economias abrangidas por este relatório, 41% dos**

¹⁷ Pesquisa realizada pela Hays Executive e publicada no Ethos Social. Disponível em: [Brasil é o segundo país com menos mulheres em cargos de alta gerência, revela pesquisa - Instituto Ethos](#). Acesso em: 22/10/2021.

profissionais em cargos seniores são mulheres, com algum progresso em relação a um ano atrás, mas ainda significativamente sub-representados. A presença mediana de mulheres em cargos seniores em todas as economias avaliadas pelo índice é de 33%, e apenas 22 economias fecharam pelo menos 80% da diferença nos cargos gerenciais. Entre elas estão algumas economias onde as mulheres são 50% ou mais de todas as manjedouras, incluindo Filipinas, Costa do Marfim, Colômbia, Burkina Faso, Jamaica, Togo, Botsuana e Lao PDR.

Ao mesmo tempo, há outras 20 economias onde as lacunas de gênero em cargos gerenciais ainda são tão grandes quanto 80% de mais. As mulheres compõem 14,7% de todos os cargos gerenciais em todas as 20 economias, correspondendo a uma diferença de 83%. No Marrocos, a participação é de 13% (85%); em Bangladesh, 11% (88% de diferença); no Egito, 7,4% (92% de diferença); na Arábia Saudita, 6,8% (93% de diferença); no Paquistão, 5% (95% de diferença); e no Iêmen, 4,1% (96% de diferença).⁶ Além disso, a presença limitada de mulheres em cargos seniores mostra que um persistente "teto de vidro" ainda está em vigor mesmo em algumas das economias mais avançadas. Por exemplo, nos Estados Unidos, as mulheres estão em apenas 42% dos cargos de nível sênior e gerencial; na Suécia, 40%; no Reino Unido, 36,8%; na França, 34,6%; na Alemanha, 29%; na Itália e nos Países Baixos, 27%; na Coreia, 15,6%; e no Japão, 14,7%. (FEM, 2021) (grifo nosso)

Ainda, importante mencionar que de acordo com pesquisas realizadas pela OIT, apesar de haverem as discriminações, as mulheres trabalham mais horas por dia do que os homens, em trabalho remunerado ou não remunerado. Em economias desenvolvidas, as mulheres laboram 8 horas e 9 minutos em trabalho remunerado e não remunerado, enquanto que os homens laboram 7 horas e 36 minutos. Nas economias em desenvolvimento, mulheres laboram 9 horas e 20 minutos em trabalho remunerado e não remunerado, ao passo que os homens trabalham 8 horas e 7 minutos. (ONU, 2016).¹⁸

O fato de as mulheres realizarem um labor "interno" em seu lar e para sua família, a impedem de dedicar-se mais horas de trabalho ao emprego que gera remuneração. No mundo todo, as mulheres representam menos de 40% dos empregos totais e dentre estes, preenchem cerca de 57% dos empregos que laboram com menos horas diárias ou trabalham meio período.¹⁹

Quanto à discriminação vertical, segue o seguinte entendimento:

A discriminação vertical opera-se, normalmente, de duas maneiras: 1) as mulheres, quando executam a mesma tarefa, costumam ser classificadas em nível salarial mais baixo definido para determinada função, por exemplo, enquanto os homens costumam ser classificados de operários de prensa, as funcionárias costumam ser classificadas como auxiliares de prensa, independentemente do seu rendimento ou produtividade e 2) pela

¹⁸ Dados encontrados no site da OIT: [OIT: desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/gender-mainstreaming/~/media/ilo/what-we-do/working-time/working-time-2016.pdf). Acesso em: 05/11/2021.

¹⁹ Idem.

biologização das qualidades profissionais e a valorização das tarefas que são atribuídas ao sexo masculino. (THOME, *apud* QUADROS, 2018, p. 89)

Em suma, ocorre a discriminação vertical quando mulheres e homens, executando idênticas atividades profissionais recebem salários distintos, estando abaixo do geralmente estabelecido para aquela função, e também quando são atribuídas características próprias às atividades desempenhadas conforme o gênero da pessoa que a exerce, e ainda, vangloriando as atividades desempenhadas por um empregado do gênero masculino em detrimento de outra do gênero feminino.

Uma provável “justificativa” para a ocorrência de segregação vertical é a de que as mulheres possuem um estilo de vida diferenciado dos homens, considerando seus empregos como algo secundário em suas vidas, posto que também são responsáveis por uma segunda jornada, como cuidar da casa e dos filhos, por exemplo. Aliado a tais responsabilidades, soma-se o fato de que mulheres não podem dedicar-se inteiramente ao trabalho remunerado, pois estão menos disponíveis para exercerem um trabalho diferenciado, com dedicação total e realização de horas extras.²⁰

Também, deve ser ponderado o fato de que mulheres podem tirar licença maternidade, o que, em tese, as afastaria do trabalho, diminuindo suas chances de subir a um cargo de maior escalão. Referida situação configura o chamado teto de vidro, conforme abordado a seguir.

3.3 TETO DE VIDRO E PISO PEGAJOSO

A tentativa de explicação das grandes desigualdades sociolaborais que pesam entre homens e mulheres são objeto de diversos estudos nos ramos dos direitos humanos, direito do trabalho, economia feminista, dentre outros.

Há algumas manifestações específicas quanto às desigualdades entre os gêneros que permeiam o mercado laboral, revelando-se entre a discriminação, própria do mercado de trabalho, e também pelas condições específicas das responsabilidades que os afazeres domésticos exercem sobre a inserção feminina no mercado laboral (ENRIQUEZ *apud* FERNANDEZ, 2019, p. 87).

²⁰ Importante destacar o uso do termo “justificativa” está destacado entre aspas para mencionar que não se trata de uma explicação concreta e aceitável para a ocorrência da segregação vertical. Essa “justificativa”, entre aspas, se refere a uma desculpa inaceitável, mas que muitas vezes acontece na realidade e que dificulta muito a ascensão profissional da mulher.

Essas discriminações em face do gênero feminino persistem justamente pelo fato de que, além da notória questão cultural, a maioria das mulheres, efetivamente, possui vínculo com o trabalho doméstico, dedicado à família. Por tais motivos, dentre outros que serão mencionados posteriormente, as oportunidades às mulheres são reduzidas. Algumas empresas não desejam empregar mulheres cujos cargos exerçam grandes atribuições, ante o fato de que essa não será sua única responsabilidade, posto que elas também detêm um compromisso com seu lar e sua família, assim, não poderiam contar com elas por todo o tempo necessário às necessidades da empresa.

Esse fator é independente de preparação quanto ao nível de formação, posto que a discriminação persiste mesmo que as mulheres sejam tão capacitadas (ou até mais) que os homens, porque, em tese, as responsabilidades domésticas podem “afetar” de forma negativa sua capacidade para o trabalho, e, conseqüentemente, seus salários (FERNANDEZ, 2019, p. 88).

A importância com que as mulheres assumem os cuidados para com seus filhos acaba fazendo com que muitas delas sejam consideradas como “menos comprometidas” que os homens no local de trabalho, quanto ao aspecto produtivo do trabalho desempenhado, fazendo com que haja a justificativa de que por este motivo as mulheres não consigam a mesma ascensão profissional que os homens, dadas suas responsabilidades familiares (BERTOLIN, 2017, p. 168).

A partir desses fatores, foram constituídos os fenômenos do “teto de vidro” e “ piso pegajoso”. Ambos caracterizam barreiras e entraves ao progresso da vida laboral das mulheres. Correspondem a duas metáforas utilizadas para explicar fenômenos de desigualdade de gêneros no mercado de trabalho.

O teto de vidro encontra-se localizado no plano da discriminação vertical, representada através de uma linha / barreira tênue e invisível, mas que tem o grande potencial de ocasionar entraves e impedimentos ao alcance de progressões em suas carreiras profissionais, sendo um fato determinante para a justificação da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Trata-se de barreiras invisíveis que impedem as mulheres de ascenderem a postos mais altos nas organizações, independentemente do ramo da atividade empresarial, designado genericamente como segregação vertical, conforme afirmado por Patrícia Bertolin (2017, p. 146).

Referido fenômeno surgiu nos Estados Unidos após a publicação de um artigo intitulado “*The glass ceiling: why women cant seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs*” que mencionada sobre uma nova visão acerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Assim, pode ser considerado como uma barreira transparente, mas forte o suficiente, que surge com as dificuldades vivenciadas pela mulher no ambiente laboral que dificultam e/ou a impedem de ocupar cargos hierarquicamente superiores, atrapalhando a ascensão profissional.

Conforme STEIL (1997, p. 62), o teto de vidro traduz “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis altos da hierarquia organizacional”. Segundo referido autor:

O conceito de teto de vidro foi produzido na década de 80 nos Estados Unidos para descrever uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Tal barreira afetaria as mulheres como grupo, impedindo avanços individuais exclusivamente em função de seu gênero. (STEIL, 1997, p. 62)

É um fenômeno presente também em países desenvolvidos, sendo descrito um relato por uma cidadã alemã, exemplificando o teto de vidro vivenciado pelas mulheres (ROCHA *apud* BERNARDI; NEVES, 2015, p. 181):

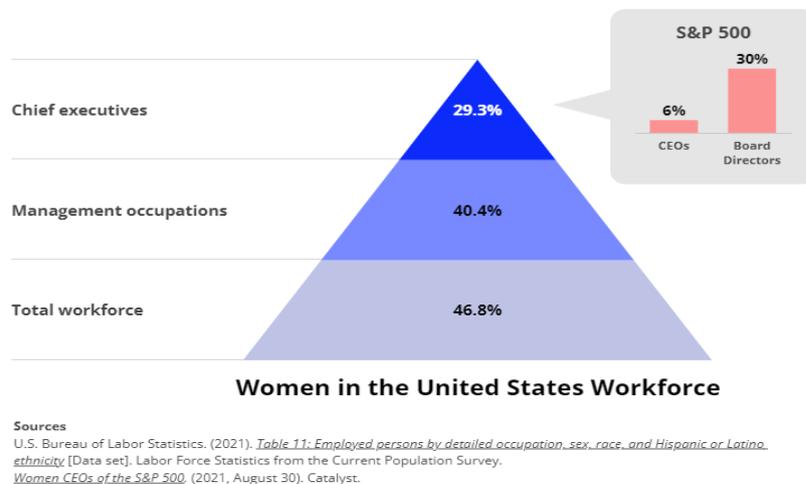
Como estudante de graduação e de pós-graduação [em engenharia], nível doutorado, nunca tive problema algum. Quando trabalhei em uma companhia como engenheira, nunca houve qualquer problema em relação às questões relacionais de gênero. Então, cheguei naquilo que os/as americanos/as chamam de glass ceiling. Era uma firma canadense de produção de alumínio. A questão era se eu poderia ser promovida a gerente de fábrica, onde trabalhavam quinhentos homens, ou, pelo menos, que a maioria destes trabalhadores era homens. A diretoria disse que não seria bom ter uma mulher como gerente de fábrica, que não seria o emprego certo para uma mulher. Não era o fato de que houve dúvidas quanto a minha competência.

Não se trata de um fenômeno recente, já tendo sido objeto de discussão de uma mesa redonda realizada pela UNESCO e pela Federação Internacional de Mulheres Universitárias, ocorrida em Lisboa no ano de 1985, que resultou em um documento com recomendações. Dentre estas, está a questão do “teto de vidro”, nos seguintes termos: “Nos níveis profissionais de tomada de decisões, as mulheres estão quase sempre ausentes; foi mencionado o fenômeno do *glass ceiling*, ou seja,

de modo geral, as mulheres conseguem chegar ao 2º escalão, mas não ao primeiro” (ROCHA, *apud* BERNARDES; NEVES, 2015, p. 181).

Assim, as mulheres permanecem alocadas em posições inferiores, com remunerações inferiores e com menos probabilidades de progressão funcional. Para comprovar referida alegação, a Revista Catalyst demonstra em gráfico o percentual de ocupação de mulheres na força de trabalho dos Estados Unidos, veja-se²¹:

Figura 2 - Pirâmide: Mulheres na Força de Trabalho dos Estados Unidos



A própria Organização Internacional do Trabalho reconhece a problemática da existência de teto de vidro nas empresas que, ao exigirem maior disponibilidade temporal (a qualquer tempo e em qualquer lugar) à custa de suas obrigações domésticas e familiares, para que possa atender às exigências das empresas, são entrave à ocupação de mulheres nas funções de maior escalão dentro das empresas, dificuldades não encontradas aos empregados do sexo masculino.²²

Referida notícia divulgada no site da Organização Internacional do Trabalho menciona, além dos dados e constatação da existência do “teto de vidro” como barreira à progressão das mulheres dentro das empresas, menciona o quanto as empresas podem crescer economicamente quando promovem uma maior equidade de gêneros na ocupação de cargos, aludindo que “um novo relatório mostra que a

²¹ Pirâmide: Mulheres na Força de Trabalho dos Estados Unidos (Infográfico). Publicado em 30 de setembro de 2021. Disponível em: [Pirâmide: Mulheres nos Estados Unidos Força de Trabalho \(Infográfico\) | Catalisador \(catalyst.org\)](https://catalyst.org/pt-br/infografico-mulheres-nos-estados-unidos-forca-de-trabalho). Acesso em: 26/10/2021.

²² Notícia divulgada no site da Organização Internacional do Trabalho “Mulheres na liderança trazem melhor desempenho nos negócios”. Disponível em: [Mulheres em Negócios e Gestão: Mulheres na liderança trazem melhor desempenho dos negócios \(ilo.org\)](https://ilo.org/pt-br/newsroom/news/story/doi/mulheres-na-lideranca-trazem-melhor-desempenho-dos-negocios). Acesso em: 26/10/2021.

diversidade de gênero melhora os resultados dos negócios e facilita a atração de talentos”.²³

No novo relatório do Bureau for Employers's Activities da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mostra uma entrevista a quase 13 mil empresas em 70 países, demonstrando que mais de 57% dos entrevistados concordam que as iniciativas de diversidade de gênero no âmbito interno das empresas melhoram significativamente o resultado dos negócios elaborados. Segue trecho da pesquisa realizada:²⁴

Quase 57% disseram que era mais fácil atrair e reter talentos. Mais de 54% disseram ver melhorias na criatividade, inovação e abertura e uma proporção semelhante disse que a inclusão efetiva de gênero melhorou a reputação de sua empresa, enquanto quase 37% acharam que isso lhes permitiu avaliar mais efetivamente o sentimento dos clientes. O relatório também constatou que, a nível nacional, o aumento do emprego feminino está positivamente associado ao crescimento do PIB. O achado baseia-se em uma análise de dados de 186 países para o período 1991-2017.(OIT)²⁵

Desta forma, fica comprovado que a ocupação de mulheres em cargos de alta gestão dentro das empresas trazem resultados melhores, com crescimento econômico e aumento significativo dos lucros, mas mesmo assim, a grande maioria dos cargos de maior hierarquia continuam sendo ocupados por homens, ficando as mulheres restritas à ocupação de funções de menor relevância dentro das empresas.

Fato é que as mulheres passam por situações de discriminação de gênero desde o momento da contratação. O fator de preocupação com tarefas domésticas e familiares, a possibilidade de usufruir de licença maternidade, bem como a menor disponibilidade de tempo para dedicação do trabalho externo (remunerado) são fatores que dificultam a contratação e a ascensão profissional das mulheres no mercado de trabalho, constituindo, estes, o fenômeno teto de vidro, que implica na mencionada barreira entre o cargo pretendido (e merecido) e o gênero feminino.

Já a expressão piso pegajoso (*sticky floor*), por sua vez, ocorre como decorrência das consequências do fenômeno teto de vidro, pois a posição das

²³ Notícia divulgada no site da Organização Internacional do Trabalho “Mulheres na liderança trazem melhor desempenho nos negócios”. Disponível em: [Mulheres em Negócios e Gestão: Mulheres na liderança trazem melhor desempenho dos negócios \(ilo.org\)](#). Acesso em: 26/10/2021.

²⁴ Idem.

²⁵ Idem.

mulheres no mercado de trabalho é muitas vezes desvalorizada, precária, com baixa remuneração e poucas perspectivas de mobilidade em que se encontra o trabalho feminino, sendo considerados também, como reservados às mulheres, os trabalhos secundários, com salários mais baixos, informais, em setores mais atrasados, ultrapassados, com falta de cobertura social, dentre outras características inferiores, que as deixam em desvantagens aos empregos que priorizam ocupantes do gênero masculino (FERNANDEZ, 2019, p. 90).

Ambos os conceitos (teto de vidro e piso pegajoso) têm sido utilizados no mundo todo, no intuito de deixar à mostra as situações de vulnerabilidade e discriminação que ocorrem em face das mulheres no âmbito sociolaboral, tanto em países desenvolvidos, em desenvolvimento e subdesenvolvidos, não havendo distinção de classe.

Desta forma, percebe-se que independentemente do nível de desenvolvimento econômico do país, a situação prática vivenciada pelas mulheres é de desvalorização da mão de obra feminina. As responsabilidades domésticas da mulher para com sua casa e filhos resultam em discriminação no mercado de trabalho, dificultando a ascensão profissional das mulheres, por mais preparadas e qualificadas que sejam. Segundo FERNANDEZ (2019, p. 91):

Numa palavra, o retrato empírico da condição feminina no mundo laboral em diversos países do mundo com distintos níveis de desenvolvimento econômico descreve uma dinâmica perversa em que as obrigações domésticas e a discriminação no mercado de trabalho se combinam para, por um lado, dificultarem e muito a ascensão profissional das mulheres até os escalões superiores das diversas carreiras e, por outro, empurrarem-nas para uma condição de vulnerabilidade e precariedade trabalhistas que dificilmente pode ser revertida por conta própria. Segundo a crítica da economia feminista, tanto o fenômeno do teto de vidro quanto o do piso pegajoso são resultados de uma sociedade que combina diferentes tipos de discriminação, nomeadamente de gênero, raça e classe social, além de estereótipos e restrições contra a mulher (e muito particularmente contra a mulher negra) não apenas no cenário internacional, mas também no nacional (...)

Assim, a problemática se mostra tão presente quanto latente nas relações sociolaborais, pois mesmo que as mulheres tenham as mesmas competências profissionais e predicados profissionais que os homens, a grande maioria delas ficam presas nessa barreira invisível do “teto de vidro”, e acabam sendo excluídas de funções superiores de maior potencial profissional e hierárquico, por conta de estereótipos criados pela sociedade (OLIVEIRA; DIB, 2019, p.25)

Além de “teto de vidro”, há alguns estudos que mencionam a expressão “*leaky pipeline*”, que se refere a uma espécie de cano vazado, com analogia às mulheres, representadas pela água, percorrendo um caminho no âmbito do mercado de trabalho, que sofrem intempéries no percurso, vazando pelos caminhos de ascensão, por questões biológicas ou sociais, que a impedem de chegar a cargos tipicamente ocupados por pessoas do gênero masculino. Esta analogia do encanamento de água reflete a situação em que muitas organizações encontram em relação à perda contínua de talentos femininos. (OLIVEIRA; DIB, 2019, p.25)²⁶

Apesar da premissa obtida de que o fenômeno se trata de uma barreira invisível, mas forte o suficiente para impedir as mulheres de alçarem voos mais altos em sua carreira no mercado de trabalho, a metáfora de “teto de vidro” criada, serve, especialmente, porque remete a uma barreira de vidro, ou seja, que pode ser quebrada, adentrando a outros espaços, o que não poderia acontecer em estruturas mais rígidas (ROCHA, *apud* BERNARDI; NEVES, 2015, p. 181), veja-se:

Neste caso, a “passagem” pelo teto de vidro, devido a sua permeabilidade, é apenas simbólica, visto que não se consegue romper as hierarquias estruturais, funcionais e de poder. É então que há riscos ao se fazer concessões, visto que se estabelece a constatação de que ou se quebra, rompe estilhaça o teto de vidro, ou não se consegue mudar nada. Desta maneira, a própria concepção teórica de que o telhado de vidro é permeável, poderia implicar em valores direcionados a “ajustes” por parte das mulheres, e não implosão deste teto. Neste sentido, não se deve realmente fazer concessões teóricas.

Assim, é possível verificar que, apesar da realidade mundial vivida atualmente, trata-se de um paradigma possível de ser quebrado, pois sua estrutura é frágil. Estudos já demonstram que a presença de mulheres em cargos de alto escalão dentro das grandes empresas só traz benefícios, ocasionando o crescimento da empresa e aumento significativo dos lucros.

No entanto, as metáforas “teto de vidro” e “piso pegajoso” são reais e vivenciadas dia a dia entre as mulheres no âmbito do mercado de trabalho, sendo as discriminações potencializadas pelas responsabilidades domésticas atribuídas ao gênero feminino, sendo reflexo dos estereótipos impostos por uma sociedade que se

²⁶ Informação disponibilizada em: Gender Advisory Council (Conselho Consultivo de Gênero) - The leaking pipeline: Where are our female leaders? 79 women share their stories. (PricewaterhouseCoopers, 2008), Disponível em: https://www.pwc.com/gx/en/women-at-pwc/assets/leaking_pipeline.pdf. Acesso em: 28/10/2021

diz moderna, mas continua aplicando preceitos ultrapassados, patriarcais e preconceituosos.

3.4 DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO

Um dos maiores (e mais persistentes) problemas decorrentes da desigualdade sociolaboral entre homens e mulheres, sem dúvida, é a disparidade salarial. Esse cenário de desigualdade pode ser entendido como um reflexo de uma cultura que pratica a segregação laboral em face das mulheres (GOSDAL, 2006, p.306).

A Organização Internacional do Trabalho considera a desigualdade salarial entre os gêneros como sendo alterações estruturais nas características entre o trabalho de homens e mulheres (OIT).

Trata-se de uma desigualdade econômica, diversa de outras desigualdades e discriminações sofridas pela mulher no âmbito laboral, como a desigualdade cultural - discriminação por violência, social - discriminação por gravidez, ou política, discriminações estas que geram a vulnerabilidade da mulher no mercado laboral.

A desigualdade salarial é a negação de remunerar igualmente pessoas de gêneros opostos que desempenham as mesmas funções dentro do ambiente laboral. Neste sentido:

As desigualdades de salário – compreendidas em trabalho igual – são constatadas por toda a parte do mundo, até em países que assinaram as convenções da Organização Internacional do Trabalho, que as proíbem. O desvio é menor na Europa e, entre os países dos quais se dispõe de dados, é maior (50%) em Chipre, no Japão e na Coreia do Sul. No setor industrial dos países desenvolvidos, o salário médio das mulheres representa três quartos do salário masculino, devido, em parte, a uma menor qualificação no posto, mas também a uma repartição desigual entre os ramos econômicos e os postos ocupados. A divisão sexual do trabalho doméstico, com a gratuidade do exercício desse trabalho pelas mulheres, funda e legitima socialmente as disparidades de salários citadas acima. Assim, a divisão sexual do trabalho se situa no centro dessas desigualdades de estatuto e salário. Pode-se, além disso, ressaltar que essas desigualdades são ressaltadas pela representação do trabalho masculino como sendo de valor superior ao do trabalho e das “qualidades” femininas. (HIRATA; DOARÉ, 1999, p. 17-18)

Um dos primeiros debates sobre as relações socioeconômicas das mulheres no mercado de trabalho é sobre a desigualdade salarial. Essa questão não se refere apenas e tão somente à igualdade de gênero em si, mas envolve outros temas

relacionados às mulheres na sociedade capitalista, como o acesso ao emprego; às desigualdades das condições de trabalho; à constatação de que, além de trabalhadoras as mulheres são mães e esposas, dentre outras discussões, veja-se:

Para Pujol (1992), este debate não se reduziu apenas à questão da igualdade entre homens e mulheres, mas introduziu diversos temas relacionados com a situação das mulheres na sociedade capitalista. Entre eles, pode-se destacar: o acesso das mulheres ao emprego; as desiguais condições de emprego entre os sexos; a concepção das mulheres como mães e esposas; a contribuição das mulheres para o bem-estar, tanto através do trabalho pago como do trabalho não pago; a dependência do capitalismo com o trabalho das mulheres e a relação entre sistemas de classes e de sexo em uma sociedade patriarcal capitalista. (TEIXEIRA, 2008, p. 37)

Ainda, para Gosdal (2003, p. 192):

A igualdade de remuneração tanto pode significar mesma retribuição estabelecida para um mesmo trabalho realizado por unidade de obra, peça, ou tarefa, estabelecida com base em uma mesma unidade de medida quanto a mesma retribuição estabelecida para a unidade de tempo, relativamente a um mesmo posto de trabalho, que, alias, é a mais comum.

Fato é que a mulher se torna um segundo plano nas relações sociolaborais, enquanto que os homens permanecem em um papel tomado por suposta imprescindibilidade. Ademais, essa condição vulnerável da mulher ocasiona uma redução de proteção social e, conseqüentemente, seu rendimento mensal passa a ser menor comparado ao recebido pelos homens.

Assim, conforme afirmado por GARMENDIA *apud* PENIDO (2006, p. 139), “o mundo do trabalho constitui uma das áreas privilegiadas para a análise das relações de gênero”²⁷, sendo um local que permite uma análise profunda e clara acerca da discriminação sofrida pelas mulheres, e o peso de que as influências sociais e culturais detêm sobre o tratamento entre as relações entre os gêneros.

É certo que, após o longo percurso de conquista de direitos das mulheres, elas vêm ganhando mais espaço no mercado de trabalho. Todavia, o percentual de diferenciação entre os salários comparados de homens e mulheres, tem se mantido praticamente o mesmo durante os anos, sem grandes alterações.

A Organização Internacional do Trabalho liderou a iniciativa de lançamento de Coalizção Internacional pela Igualdade Salarial, lançada em todo o mundo em

²⁷ Texto original: “*el mundo del trabajo constituye uno de los ámbitos privilegiados para el análisis de las relaciones de género*” (GARMENDIA *apud* PENIDO, 2006, p. 139).

Setembro do ano de 2017, na busca de mobilizar atores em diversos países, na busca pela igualdade salarial, articulando políticas públicas e adotar medidas e ações concretas a fim de reduzir a desigualdade salarial e aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho.²⁸

As iniciativas de mecanismos e medidas que buscam assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres visam contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na ONU, particularmente à Meta 8.5 da agenda 2030, o que será melhor abordado no próximo capítulo deste trabalho.

No âmbito mundial, a OIT divulga dados que demonstram números sobre a diferença salarial entre homens e mulheres, e informa que apesar da tendência de ocupação feminina a funções inferiores, há muitos casos em que a justificativa para a tendência da segregação ocupacional é unicamente a discriminação sofrida pelo gênero feminino.

A Organização Internacional do Trabalho fornece um Relatório Global sobre os Salários (confeccionado por colaboradores da divisão de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho – INWORK - da OIT, com colaboração de colegas de Genebra), mostrando uma análise detalhada das desigualdades salariais entre homens e mulheres para entender melhor a diferença salarial, sendo uma desigualdade inaceitável não só no ramo do direito do trabalho, mas nas análises sociais em geral. (OIT, 2018/2019)

Referido relatório fornece dados comparativos entre tendências mais recentes quanto à desigualdade salarial entre os gêneros, abrangendo 70 países e 80% dos trabalhadores de todo o mundo, o que demonstra que as mulheres continuam a ter uma renda inferior pelo menos 20% a menos que os homens.

De acordo com a OIT o Relatório Global sobre os salários não se trata apenas de números, mas fornece uma análise crítica das medidas utilizadas para estimar as diferenças salariais entre homens e mulheres, conduzindo à formação de propostas e formulação de políticas para o fim de erradicar a problemática e alcançar a paridade, bem como monitorar a evolução da diferença salarial. Leva à conclusão ainda que a educação não é dos principais fatores à desigualdade, e que a maternidade pode ser considerada como uma penalidade salarial. Segundo a OIT:

²⁸ Matéria divulgada no site da OIT, intitulada: **Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial é lançada na América Latina e no Caribe**. Disponível em: [Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial é lançada na América Latina e no Caribe \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/pt/press/pr/2017/09/170901.htm). Acesso em: 09/11/2021.

Então, quais podem ser os fatores subjacentes à diferença salarial entre homens e mulheres? O relatório mostra que a educação não é, na maioria dos países, a principal questão: as trabalhadoras por conta de outrem em todo o mundo têm os mesmos ou melhores níveis de educação do que os homens. Contudo, a segregação profissional e a polarização por sexo das atividades e setores económicos destacam-se como fatores determinantes. As mulheres continuam a estar sub-representadas nas categorias tradicionalmente ocupadas pelos homens e, dentro das mesmas categorias, as mulheres são consistentemente pagas abaixo dos homens, ainda que os níveis de educação das mulheres sejam tão bons ou melhores do que os dos homens que trabalham em profissões semelhantes. A polarização de género é também um importante fator: o relatório mostra que na Europa, por exemplo, o facto de se trabalhar numa empresa com uma mão-de-obra predominantemente feminina pode ocasionar uma penalização salarial de 14,7 por cento quando comparado com o trabalho numa empresa com atributos de produtividade semelhantes mas com uma diferente composição de género. Esta diferença de 14,7 por cento pode traduzir-se numa perda de cerca de 3500 € (aproximadamente 4000 dólares americanos) no salário anual dos trabalhadores dos setores feminizados. Por último, o relatório demonstra que a maternidade implica uma penalização salarial que pode persistir ao longo da vida profissional das mulheres enquanto a paternidade é persistentemente associada a um prémio salarial. (OIT, 2018/2019)

Assim, de acordo com o Relatório da OIT, os homens são mais bem pagos que as mulheres ou por conta do nível de educação mais alto (o que já foi visto que não é um fator preponderante, pois a grande maioria das mulheres possuem nível de escolaridade igual aos homens), ou devido a características ou outros atributos que permitam que os homens obtenham uma maior produtividade laboral. (OIT, 2018/2019)

Fato é que, apesar das tentativas de “explicações” e “justificativas” para a ocorrência da desigualdade salarial ocorrida entre homens e mulheres, há uma parte dita como “inexplicada”. Essa parte se refere ao momento em que homens e mulheres têm divergência salarial (com mulheres recebendo salário inferior, sempre), quando estes realizam trabalho de igual valor. Em muitos países, as mulheres têm uma escolaridade igual ou superior à dos homens, ocupam a mesma categoria profissional e ainda assim recebem salários inferiores. De acordo com a parte II do Relatório Global sobre os salários “esta realidade ilustra o fato de que as mulheres tendem a obter um retorno salarial mais baixo do seu nível de educação do que os homens, ainda que se encontrem na mesma categoria profissional”. (OIT, 2018/2019)

Quanto a essa parte de desigualdade “inexplicada” também é considerada uma subvalorização do trabalho feminino em empresas que são altamente

feminizadas. Além disso, o fato de as mulheres receberem salários mais baixos também é justificável pela interrupção na carreira para auferir do salário maternidade, o que pode acontecer a depender do nível de estereotipagem da empresa, no âmbito da contratação ou das promoções no cargo, prejudicando, assim, a carreira das trabalhadoras mães. (OIT, 2018/2019)

De fato, as mulheres realmente têm um acesso mais restrito ao mercado laboral, e divisão de tarefas domésticas ainda é, na maioria das vezes, realizada de forma totalmente desigual, o que dificulta a ascensão profissional das mulheres, conforme mencionado no tópico anterior concernente ao teto de vidro vivenciado.

Em economias de rendimentos mais altos as mulheres que optam por desempenhar trabalho remunerado, laboram em jornada de trabalho reduzida. Quando o rendimento de país é mais baixo, muitas mulheres acabam optando pelo mercado de trabalho informal, dada a flexibilidade de horário.

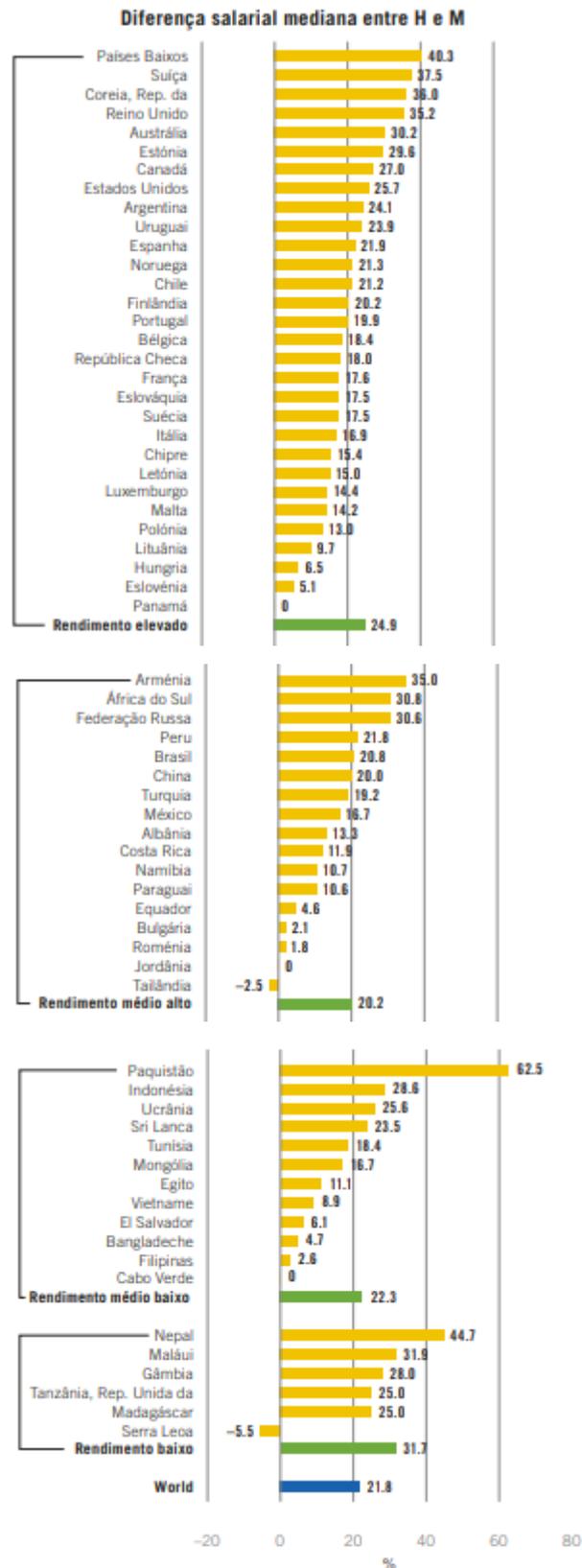
Na realidade vivenciada pelas famílias, as mulheres perfazem um número maior de trabalhadores que desempenham o trabalho não remunerado, sendo, muitas vezes, as mulheres totalizando grande parte do número de trabalhadores informais. Por óbvio, todos esses fatores certamente causam grande impacto na desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Em termos práticos, a desigualdade salarial varia muito entre os países, de acordo com o rendimento de cada um. Em países onde o nível de rendimento é alto, o percentual de desigualdade entre homens e mulheres é menor, sendo que a participação de mulheres no emprego aumentou consideravelmente nas últimas décadas, tendo praticamente alcançado um nível de paridade com os homens. Todavia, no mundo todo a probabilidade da mulher ter participação em atividades remuneradas do mercado de trabalho é inferior aos homens, sendo essas diferenças maiores nos Estados Árabes, no Norte da África e na Ásia do Sul. (OIT, 2018/2019).

De acordo com os gráficos obtidos no Relatório Global Sobre Salários, é possível observar o percentual de diferença salarial nos países de acordo com seu rendimento, veja-se (OIT, 2018/2019):²⁹

²⁹ Dados adaptados através do Relatório Global Sobre Salários (2018/2019) publicado no ano de 2019 pela OIT. Disponível em: [Global Wage Report 2018/19 – What lies behind gender pay gaps \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/wage-report-2018-19-what-lies-behind-gender-pay-gaps). Acesso em: 12/11/2021.

Figura 3 - Diferença salarial entre homens e mulheres utilizando remunerações mensais



Assim, conforme a Organização Internacional do trabalho, foi apurado que as mulheres ganham cerca de 20% menos que os homens por hora trabalhada no

mundo inteiro, ao passo em que, especificamente na América Latina e Caribe, essa diferença passa a ser de 17%. E, a desigualdade ocorre independentemente de idade, escolaridade, tipo de emprego e presença de filhos em casa (ONU BRASIL).³⁰

Com a pandemia de COVID-19, essa diferenciação se tornou ainda mais acentuada, pois as mulheres assumiram grande parte do trabalho adicional em seus lares devido ao unânime fechamento de escolas, creches e demais centros educacionais e cuidadores de crianças, bem como ao trabalho adicional dentro de casa com grande parte dos integrantes da família trabalhando em home office, o que certamente reflete também na desigualdade salarial (ONU BRASIL).³¹

Ainda, conforme Relatório Global de Lacuna de Gênero do Fórum Econômico Mundial elaborado no ano de 2021, que aponta o percentual de lacuna de gênero existente na política, trabalho ou economia, informou que as disparidades salariais (proporção do salário das mulheres com a dos homens em posição semelhante) continuam a representar uma grande área de preocupação para as mulheres trabalhadoras e seus dependentes, apontando um percentual de 37% de diferença, indicando a Islândia como o país que obtém o melhor desempenho com relação à lacuna de diferença salarial de gênero, apontando que lá 86% da lacuna foi fechada, seguido por Ruanda, onde 80,9% da lacuna foi fechada e a Finlândia, onde 79,7% dessa lacuna já foi fechada. (FEM, 2021)

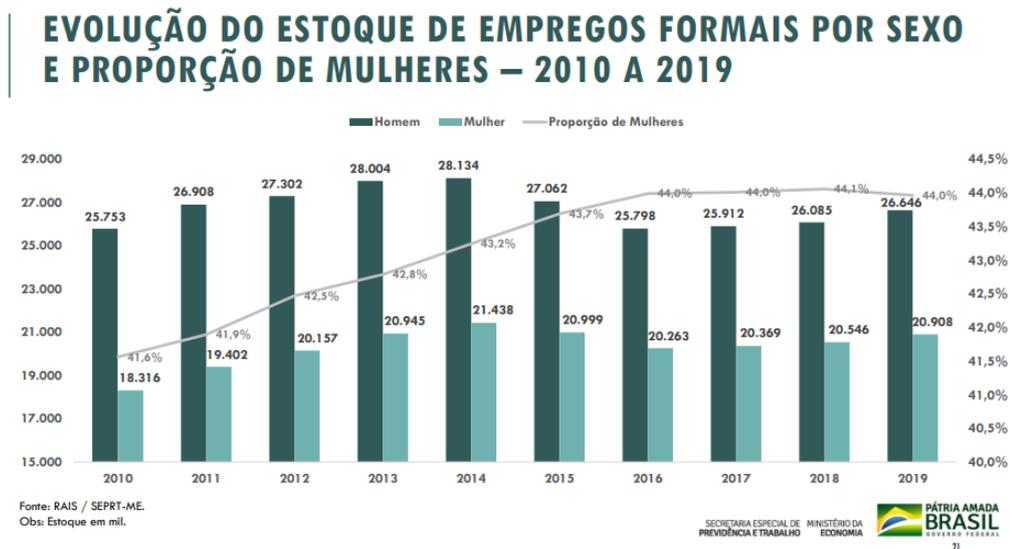
Apesar do levantamento geral feito pela OIT e FEM, no Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego divulga, anualmente, a média de dados através da RAIS (Relação Anual de Informações sociais), que divulga o controle de atividades trabalhistas no Brasil. Utilizando como referência o ano-base de 2019, o número de mulheres empregadas formalmente é bem inferior ao de homens, veja-se³²:

³⁰ Informações disponibilizadas na publicação: **Um novo normal com igualdade salarial entre homens e mulheres**. Por Vinícius Pinheiro e María Noel Vaeza. Disponibilizado no site da Organização das Nações Unidas no Brasil. Disponível em: [ARTIGO: Um novo normal com igualdade salarial entre homens e mulheres | As Nações Unidas no Brasil](#). Acesso em: 09/11/2021.

³¹ Idem.

³² Pesquisa divulgada no site do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: [Sumario-Executivo_RAIS-2019.pdf \(poder360.com.br\)](#). Acesso em: 08/11/2021.

Figura 4 - Evolução do estoque de empregos formais por sexo e proporção de mulheres



Especificamente com relação ao salário, a pesquisa do MTE fixou a remuneração das mulheres como sendo inferior à dos homens, o que representado por valores, significa o seguinte (Ano-base 2019)³³:

Figura 5 - Remuneração segundo características individuais

Características Individuais	2018	2019	Var. Absoluta	Var. Relativa (%)
Total	3.198,05	3.156,02	-42,03	-1,31
Sexo				
Masculino	3.415,30	3.359,00	-56,30	-1,65
Feminino	2.923,46	2.902,58	-20,88	-0,71

Com relação à remuneração mediana obtida no ano-base de 2019, a remuneração das mulheres foi 11,63% menor que a dos homens, sendo que em cada Estado brasileiro há uma diferença acerca da remuneração média anual.³⁴

Além dos dados divulgados através do RAIS, um estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) comprova que a crise econômica e social agravada pela pandemia de COVID-19 acentuou ainda mais a desigualdade salarial entre os gêneros no mercado de trabalho. Conforme a pesquisa realizada o “levantamento do Dieese foi feito com

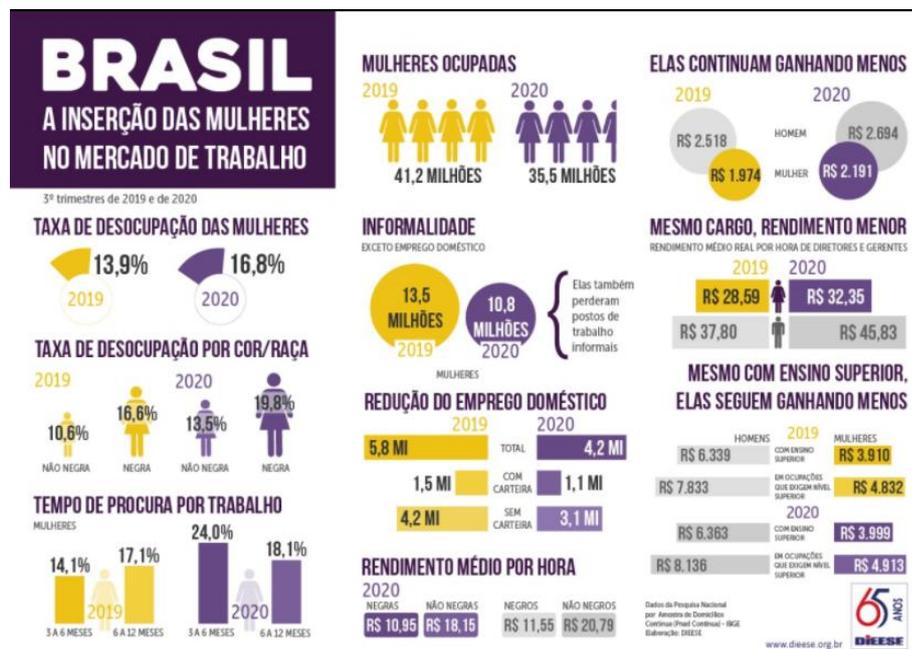
³³ Pesquisa divulgada no site do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: [Sumario-Executivo_RAIS-2019.pdf \(poder360.com.br\)](#). Acesso em: 08/11/2021.

³⁴ Idem.

base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)”.³⁵

De acordo com a pesquisa realizada no Brasil, o Estado de Mato Grosso do Sul é onde há o maior abismo salarial entre os gêneros, sendo o salário das mulheres representado por cerca de 65,4% do salário dos homens. Em seguida o Estado do Rio Grande do Sul (70,8%) e na sequência, Santa Catarina (75,3%).³⁶ De acordo com a pesquisa do Dieese:

Figura 6 - Inserção das mulheres no mercado de trabalho



A pesquisadora do Dieese, Patrícia Pelatieri, como responsável pelo levantamento dos dados dessa pesquisa, afirma que “historicamente, a sociedade delega à mulher a responsabilidade do cuidado com a família, os filhos, os idosos, com a casa. Ela assume um papel que deveria ser da sociedade e do Estado e ainda por cima, é punida por isso, tendo salários menores e maior vulnerabilidade no mercado de trabalho”.

Além das pesquisas mencionadas, deve ser destacado ainda o Relatório Global de Lacuna de Gênero realizado no ano de 2021, que dentre as suas principais descobertas apresenta que a distância média completada à paridade é de 68%, apresentando um retrocesso com relação aos dados apresentados no ano de

³⁵ Informação obtida através da matéria intitulada: **Pandemia reforçou abismo salarial entre homens e mulheres**. Disponível em: [Pandemia reforçou abismo salarial entre homens e mulheres – CONTEE](#). Acesso em: 13/11/2021.

³⁶ Idem.

2020, devido a um declínio no desempenho dos grandes países, afirmando, ainda, que, de acordo com dados atuais, levará 135,6 anos para fechar a lacuna de gênero em todo o mundo. Conforme o Relatório:³⁷

O lento progresso visto no fechamento da lacuna de Participação Econômica e Oportunidade é o resultado de duas tendências opostas. Por um lado, a proporção de mulheres entre profissionais qualificados continua a aumentar, assim como o progresso em direção à igualdade salarial, embora em um ritmo mais lento. Por outro lado, as disparidades gerais de renda ainda são apenas parte do caminho para serem superadas e há uma persistente falta de mulheres em cargos de liderança, com mulheres representando apenas 27% de todos os cargos de gerente. Além disso, os dados disponíveis para a edição 2021 do relatório ainda não refletem totalmente o impacto da pandemia. Projeções para um número seletivo de países mostram que as lacunas de gênero na participação da força de trabalho são mais amplas desde o início da pandemia. Globalmente, a diferença econômica entre 1% e 4% do que o relatado. (FEM, 2021)

Em análise às pesquisas realizadas pela OIT, MTE, Dieese, IBGE e FEM mencionadas, é possível compreender que o cenário em todo o mundo é o mesmo. O que muda são os percentuais de desigualdade salarial entre os países, a depender de seu nível de rendimento.

O problema não é novo. Existe desde que as mulheres iniciaram suas atividades em trabalhos remunerados. Mas, entretanto, ainda persistem até nos dias mais modernos. Apesar de todas as medidas legislativas até então já tomadas, como será visto em tópico posterior, todos os estudos acadêmicos elaborados e outras medidas de políticas públicas, a problemática ainda é persistente, mantendo os índices bastante significativos de desigualdade salarial, o que enseja a manutenção de estudos e medidas.

Inclusive, a Assembleia Geral da ONU, através da Resolução nº 74/142, proclamou o dia 18 de Setembro como o dia Internacional da Igualdade Salarial, tendo sido celebrado inicialmente no ano de 2020.

É evidente que medidas (tanto legislativas quanto de políticas públicas) mais eficazes precisam ser adotadas. Os trabalhos domésticos, tradicionalmente, ficam a cargo das mulheres, o que dificulta maior dedicação a outras atividades, como o trabalho remunerado, por exemplo.

³⁷ O Relatório Global de Lacuna de Gênero é realizado pelo Fórum Econômico Mundial, que avalia o progresso de 153 países com relação aos índices de igualdade de gênero. O Relatório mencionado foi realizado no ano de 2021. Acesso: [Principais resultados - Global Gender Gap Report 2021 | Fórum Econômico Mundial \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/). Acesso em: 05/05/2022.

Além disso, há a necessidade de modificação cultural, de modo que a sociedade passe a analisar com mais atenção a situação laboral feminina, reconhecendo que sua participação no mercado de trabalho é de grande valia para o crescimento das empresas, pois empresas com aplicação de diversidade de gênero têm melhor desempenho, incluindo o aumento de lucros.³⁸

3.4.1 Impacto da COVID-19 na desigualdade laboral e salarial de gênero

Que a pandemia do COVID-19 trouxe significativas mudanças ao mundo, já se sabe. Resta saber quais efetivamente foram esses impactos ocorridos não só na vida das pessoas, mas também no mundo do trabalho quanto à desigualdade laboral e salarial de gênero.

O Relatório Global de Salários da OIT do ano de 2020-2021 menciona especificamente as consequências e perspectivas de salários no mundo após a ocorrência da pandemia do COVID-19.

Nele são mencionados os impactos que a crise sobre os salários fizeram-se sentir de formas diferentes para homens e mulheres, estimando-se que os trabalhadores em geral teriam sofrido uma perda de sua massa salarial de 6,5% entre o primeiro e segundo trimestre do ano de 2020. Falando especificamente das mulheres, a massa salarial teria sofrido uma perda de 8.1% enquanto os homens 5,4%, explicando essa diferença por conta da redução das horas de trabalho. (OIT, 2020-2021, p.15)

As mulheres sofreram mais com a perda de emprego durante a pandemia, por serem a maioria dos ocupantes de funções dos setores mais atingidos, como os domésticos, por exemplo, que perderam o trabalho ou tiveram suas horas reduzidas, além do que as mulheres dependem mais do trabalho informal do que os homens o setor este que com a pandemia ficou significativamente comprometido, sem contar a partilha desigual de tarefas domésticas que foram exacerbadas durante a pandemia devido aos maiores cuidados com as crianças (OIT, 2020-2021, p.27)

³⁸ Neste sentido, há uma matéria divulgada intitulada “**Mulheres na liderança trazem melhor desempenho para as empresas, diz relatório**”, referindo-se ao estudo realizado pela OIT quanto aos benefícios de se valorizar o trabalho feminino nas empresas. Disponível em: [Mulheres na liderança trazem melhor desempenho para as empresas, diz relatório | ONU News](#). Acesso em: 13/11/2021.

O gráfico abaixo colacionado representa o percentual de perda da massa salarial total por país e por sexo entre o primeiro e segundo trimestre de 2020, comprovando as efetivo desigualdade de salários entre homens e mulheres, e a acentuada desvantagem sofrida por elas durante a pandemia do COVID-19:

Figura 7 - Percentual de perda de massa salarial total por sexo

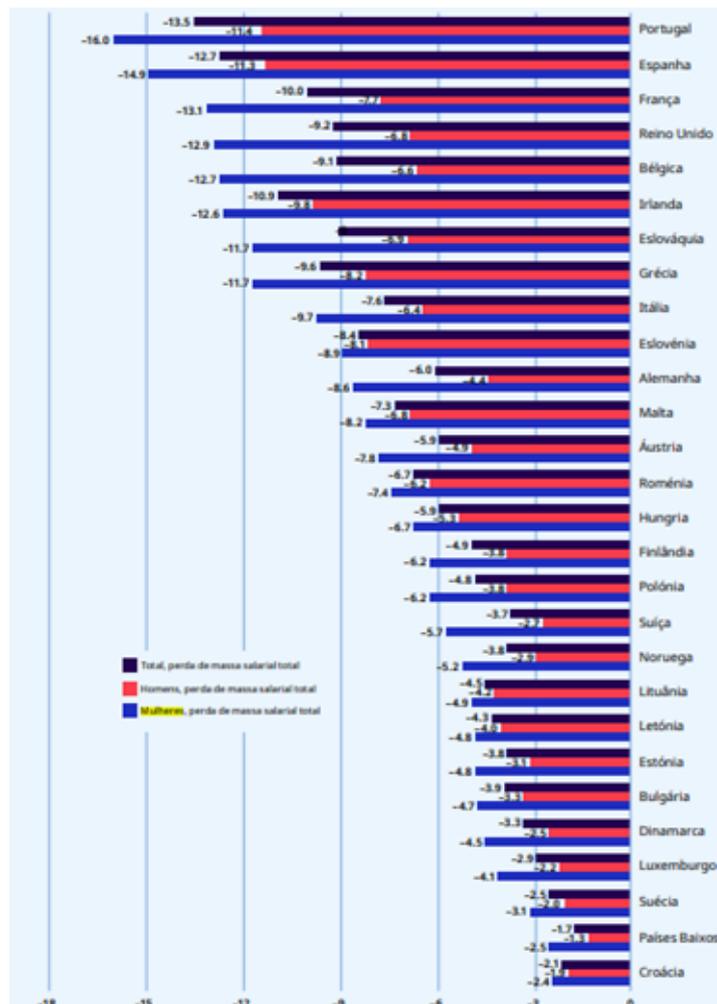


Gráfico do Relatório Global de Salários de 2020-2021 da OIT

Além disso, o já mencionado Relatório Global de Lacuna de Gênero do ano de 2021 realizado pelo Fórum Econômico Mundial também traz alguns dados dos impactos da COVID-19 nas lacunas de gênero existentes na participação econômica mundial, informando que as projeções iniciais realizadas pela OIT indicam que com a pandemia, ao menos 5% das mulheres empregadas perderam seus empregos, ao passo que os homens empregados representam um percentual de 3,9% (FEM, 2021).

O Relatório ainda menciona que dados do LinkedIn, que demonstra que após a pandemia, houve um declínio acentuado na contratação de mulheres para desempenharem cargos de liderança, tendo sido criada uma regressão do progresso em vários setores da economia. Ainda, menciona que dados do Ipsos evidenciam que o "turno duplo" ocasionado pelo lockdown ocasionou um período mais longo de trabalho remunerado e não remunerado de trabalho dentro de casa, e o fechamento de escolas e disponibilidade de serviços de assistência geraram um aumento de estresse, ansiedade, insegurança e dificuldade em manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional entre as mulheres. (FEM, 2021)

Além disso, ainda é mencionado que a crise do COVID-19 acelerou a automação e digitalização, apontando para o aumento da segregação ocupacional, o que certamente aponta desafios significativos para a paridade de gênero do futuro (FEM, 2021).

A interrupção das escolas para as crianças certamente refletiu diretamente no trabalho de todos, mas sem sombra de dúvidas às mulheres que ficam com a responsabilidade de cuidado com filho e o lar, pois, em grande parte dos casos, além de precisarem cumprir a jornada de trabalho diário, ainda tiveram que “driblar” a jornada de mãe, esposa, dona de casa, o que certamente reflete da vida laboral e no impacto salarial de igualdade de gênero.

Relatório Global de Lacuna de Gênero do FEM demonstra que a pandemia certamente ocasionará um efeito devastador em oportunidades econômicas futuras das mulheres “arriscando perspectivas de reemprego inferiores e uma queda persistente na renda”, recomendando a realização de práticas de recuperação positivas, “novos investimentos no setor assistencial e no acesso equitativo à licença assistencial para homens e mulheres”, além do foco na recuperação de segregação ocupacional de gênero, e também a requalificação no meio da carreira, combinadas com práticas de contratação e promoção imparcial (FEM, 2021). Somado a isso, acrescente-se ainda práticas de equiparação salarial de gênero, veja-se:

Ao interromper o apoio à creche para as famílias, a pandemia teve um impacto significativo na vida dos pais que trabalham. No contexto atual, esse impacto tem sido mais aguçado por mulheres trabalhadoras com crianças que geralmente continuam a assumir uma parcela maior do trabalho assistencial no domicílio. A pandemia reescarnou a necessidade de sistemas de cuidado infantil resilientes e sustentáveis. As políticas de recuperação precisarão refletir essas lições e concentrar esforços para investir em infraestrutura de cuidados infantis, ao mesmo tempo em que

reformam o setor de serviços de assistência para oferecer uma gama mais variada de opções. Como setor de geração de empregos, o investimento na economia assistencial pode ser um investimento em infraestrutura social com alto retorno para a economia e a sociedade.

Os funcionários se adaptaram aos desafios adicionais de trabalhar em casa, e há algumas evidências iniciais que sugerem que trabalhadores do sexo masculino e feminino estão mostrando novos padrões de comportamento. Evidências adicionais e provisórias revelam que essas mudanças comportamentais também podem estar gerando mudanças nos salários e progressão para papéis de liderança, com as mulheres claramente menos propensas a buscar uma promoção ou aumento salarial do que os homens no contexto atual. (FEM, 2021)

Assim, conforme verificado, a pandemia refletiu diretamente nos empregos, na forma de prestação do serviço, na rotina diária de trabalho, no tempo dedicado, e conseqüentemente, nas perspectivas de paridade de gênero existentes tanto nas oportunidades de contratação, ascensão profissional e salarial. Com toda a mudança de rotina de trabalho e perspectivas, têm se notado mudanças nos comportamentos de homens e mulheres no tocante ao desempenho do labor, pois muitas pessoas acabaram se adaptando ao trabalho home office, o que pode refletir ainda mais na desigualdade laboral e salarial de gênero.

Os riscos de aumento significativo da desigualdade salarial de gênero é muito grande, por isso necessita-se de forma urgente adotar políticas salariais para estancar os efeitos que a crise ocasionada pela pandemia gerou em todo o mundo.

3.5 PROTEÇÕES LEGISLATIVAS DE IGUALDADE SALARIAL

Existem normas protecionistas que tentam extirpar as discriminações existentes, apregoando a igualdade salarial entre os gêneros.

No âmbito internacional, há diretrizes arraigadas que demonstram a necessidade de estabelecer igualdade no âmbito laboral. A OIT contribui com o processo de internacionalização dos direitos humanos, aplicando normas internacionais, recomendações, convenções, que por sua vez, podem ou não ser ratificadas pelos países.

Quanto à normatividade de direitos humanos da OIT, assevera PIOVESAN (2011, p. 117):

Ao lado do Direito Humanitário e da Liga das Nações, a Organização Internacional do Trabalho (International Labour Office, agora denominada International Labour Organization) também contribuiu para o processo de internacionalização dos direitos humanos [...] Sessenta anos após a sua

criação a Organização já contava com mais de uma centena de Convenções internacionais promulgadas, às quais Estados-partes passavam a aderir, comprometendo-se a assegurar um padrão justo e digno nas condições de trabalho.

Quanto às Convenções pertinentes à temática da desigualdade salarial entre gêneros, a OIT normatizou a Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração (1951), Convenção nº 111 sobre Discriminação em matéria de emprego e ocupação (1958) (QUADROS, 2018, p. 96).

A Convenção nº 100, adotada no ano de 1951, prioriza a eliminação de discriminação entre homens e mulheres referente ao salário recebido, estabelecendo, assim, valores remuneratórios iguais a todo trabalho desempenhado que tenha igual valor.

Além disso, referida Convenção contempla também funções semelhantes como detentoras de igualdade, e não apenas para funções idênticas ao mesmo empregador e na mesma localidade, conforme determinado no artigo 461 da CLT³⁹. A Convenção internacional nº 100, portanto, é mais abrangente que a legislação nacional. Assim, conforme observação de GOSDAL (2003, p. 193):

A finalidade da Convenção nº 100 da OIT é contemplar funções semelhantes para efeito de assegurar a igualdade de remuneração, não apenas as idênticas prestadas ao mesmo empregador, na mesma localidade, enfim, com as limitações impostas pelo artigo 461 da CLT. Até pelas considerações quanto a segregação estrutural da mulher no trabalho, que, como foi dito, tende a se concentrar em profissões feminizadas e pior remuneradas. O relatório da Comissão de Expertos da OIT faz menção a esse fato, afirmando que, embora a legislação consolidada brasileira assegure no art. 5º igual salário para trabalho de igual valor (expressão que poderia ser interpretada com a mesma amplitude que se atribui à Convenção nº 100), as limitações contidas no art. 461 não permitem uma interpretação consentânea com a Convenção.

A Convenção nº 100 foi ratificada por 173 países no mundo, dada a preocupação mundial com a questão da igualdade salarial entre os gêneros. No entanto, em que pese a alta adesão ao normativo, as instruções não foram traduzidas em políticas práticas e eficazes que buscassem dirimir o problema.

Quanto à Convenção nº 111 se trata da Convenção de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, elaborada no ano de 1958, que, em seu texto,

³⁹ 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.

delibera acerca do termo discriminação, definindo critérios sobre sua ocorrência em matéria de emprego e profissão.

Há ainda a Convenção nº 156, determinada como a Convenção Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, elaborada no ano de 1981. Neste normativo, há o estabelecimento de aplicação de equidade aos trabalhadores homens e mulheres que tenham responsabilidades para com seus filhos dependentes, “quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir” (Art. 1, item 1 da Convenção nº 156), tendo o direito de estar ou ser empregados sem que estejam sujeitos à discriminação.

Frise-se que, apesar da OIT elaborar mencionadas Convenções, os Estados membros deverão ratificá-las, responsabilizando-se pela adoção de políticas que busquem erradicar quaisquer formas de discriminação existentes no mercado laboral. É um compromisso adotado pelo Estado que as ratificam. Legislações internas, programas, políticas públicas, podem ser elaboradas a fim de efetivarem as determinações da OIT.

Nesse sentido, quanto às Convenções mencionadas, a OIT informa que a Convenção nº 100 foi ratificada por 173 países, a Convenção nº 11 foi ratificada por 175 países e a Convenção nº 156 por 45 países, estando suas determinações em pleno vigor.⁴⁰

No Brasil, a própria Constituição Federal/88 repudia a discriminação entre empregados, conforme preconizado no artigo 7º, inciso XXX e XXXI⁴¹, assim como a Consolidação das Leis do Trabalho em seu dispositivo 461, que estimula a equiparação salarial, *in verbis*:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial,

⁴⁰ Quanto ao número de países que ratificaram as Convenções da OIT, é possível encontrar no site: [Ratificação por convenções \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/pt/convencoes). Acesso em: 14/11/2021.

⁴¹ CF/88: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

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

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

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

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

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

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Além disso, há a Lei nº 11.770/08, que não trata especificamente de igualdade salarial, todavia, assegura às mulheres trabalhadoras no Brasil as garantias inerentes ao trabalho feminino, proteção e garantia de igualdade, tendo, inclusive, prorrogado a licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, além do prazo de 120 (cento e vinte) dias já estipulado pelo artigo 392 da CLT⁴², mediante a concessão de incentivo fiscal às empresas, permitindo a prorrogação, inclusive, à Administração Pública direta, indireta e fundacional.

Percebe-se que a legislação nacional prevista na CLT obedece aos ditames da Convenção nº 100 da OIT, preconizando a igualdade salarial, traduzindo-se em prerrogativas trabalhistas favoráveis ao empregado que for enquadrado em situação de desigualdade salarial ao trabalho de igual valor, quando idêntica a função, determinando, inclusive o pagamento de multa de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social à empresa, se comprovada que a discriminação ocorre por motivo de sexo.

Todavia, importante salientar que mesmo com a existência de Convenções Internacionais recomendadas pela OIT e legislação nacional existente no Brasil,

⁴² CLT: Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

ainda assim, a questão da desigualdade salarial entre os gêneros permanece, o que evidencia, não serem os instrumentos existentes suficientes para a extinção do problema.

Conforme demonstrado, com o passar dos anos não há uma grande variação de percentual de redução significativa da desigualdade salarial entre os gêneros no Brasil e no mundo, sendo uma estatística modificada lentamente, o que demonstra a necessidade da adoção e outras medidas legais e/ou políticas, na tentativa diminuir e/ou sanar a diferença salarial existente entre homens e mulheres.

3.6 A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS EM PROL DA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE

Além da legislação aplicável no intuito de barrar a desigualdade salarial de gênero, também se faz importante mencionar a necessidade do uso de políticas públicas a fim de efetivar os termos prescritos nos normativos legais.

As políticas públicas, por sua vez, devem ser instituídas e avaliadas com relação à objetividade e questionadas quanto à sua relevância, coerência, impacto e utilidade social, para que não se tornem meras normas sem eficácia. Quanto às políticas públicas, menciona QUINTEIRO; MENEZES (2019, p.3):

Finalmente, quando se fala de políticas públicas de igualdade em sociedades democráticas, ou dirigidas a implementar os Direitos Humanos, e se busca analisar e medir seus resultados, uma vez estabelecida a pertinência do paradigma escolhido para a avaliação (a Constituição de um país, ou o discurso internacional da ONU, ou os discursos dos sistemas regionais de Direitos Humanos, construídos sobre consensos), geralmente se questiona a relevância, a coerência, a eficácia, o impacto, a atratividade (ou utilidade) social. Via de regra, questiona-se: 1. A ação pública atende às necessidades que lhe deram origem?; 2. Os meios alocados estão alinhados aos objetivos?; 3. Existem ações paralelas que vão na direção oposta?; 4. Quais foram os resultados alcançados da ação implementada a curto e a médio prazos?; 5. Os seus objetivos foram alcançados?; 6. Qual foi o seu custo?; 7. Que impacto as ações implementadas tiveram na sociedade?; 8. É sustentável?

Do ponto de vista da racionalidade, o ciclo (teórico) da ação é o seguinte: para um problema social bem identificado, um governante cria uma política, um conjunto de programas, dividido em ações, com objetivos estratégicos, por sua vez divididos em objetivos específicos para vários programas, eles próprios divididos em objetivos operacionais. Para estes objetivos estão associados indicadores (qualitativos e quantitativos) que mensuram a qualidade do que foi realizado, além de auferir se houve resultados e impactos a longo prazo. Em seguida, analisa-se e busca-se entender as diferenças observadas do que era esperado com o que foi conseguido.

Além disso, falar em políticas públicas quando se trata de igualdade de gênero é extremamente imperioso, quando, na grande maioria das vezes, os normativos legais, conforme especificado no tópico anterior, não são tão eficazes como deveriam, nem mesmo as normas são tão claras e difundidas, sendo o oposto do que ocorre na prática. Nesse sentido, afirma TREVISAN, COSTA (2018, p.165):

Pensar em políticas públicas para a igualdade de gênero é imperioso em uma sociedade ainda marcada pelo patriarcado. Malgrado grande parte das normativas, e tantas outras mais, sejam tão claras e difundidas no sentido de igualdade entre homens e mulheres, na prática o que se vislumbra é bem diferente. Por isso as políticas públicas fazem valer o que consta prescrito na norma, é dizer que tais políticas dão sentido material ao que não vem sendo interpretado desta forma.

Desta forma, pode-se conceber que políticas públicas são as ações propriamente ditas, através de programas, que contam com a participação direta ou indireta de entes públicos, contando com a participação da população e também das empresas privadas, que se comprometem de alguma maneira a realizar e efetivar o objetivo proposto, através de algumas medidas, para que surtam efeito prático.

Com relação ao papel do Estado na constituição de políticas públicas de igualdade, é importante enfatizar que ele não é responsável apenas e tão somente pela regulação das leis que coíbem a discriminação, mas deve servir como um agente de mudanças culturais e das condições de vida das mulheres, na proposição, implementação e manutenção de políticas que incorporem e deem efetividade às dimensões de gênero.

Nem todas as políticas públicas voltadas às mulheres tendem a ser inclusivas da forma como denota a teoria, pois, caso não analisados todos os fatores sociais e envolvem o objetivo a ser alcançado, acaba-se por criar um problema ainda maior. Como exemplo dessa afirmativa, pode ser citado um programa mencionado por SILVEIRA (2004, p. 67), onde o MEC adotaria um programa de bolsas para que mães cuidem de seus filhos até os 3 anos de idade fora das creches, dada a defasagem de creches públicas para crianças nessa idade, o que poderia acabar por impedir que as mães galgassem postos profissionais, caso assim o quisessem, permitindo que elas permaneçam no papel exclusivo de mãe, veja-se:

Essa proposta, a meu ver, é sintomática da perda de horizonte da universalidade e dos direitos de cidadania e das lutas sociais expressas, em grande medida, na Constituição de 1988.

Nessa mesma reportagem citada acima, vale a pena reproduzir a avaliação da educadora Fúlvia Rosemberg, da Fundação Carlos Chagas que questiona: “O MEC quer adotar a menina dos olhos do Banco Mundial para a educação infantil dos pobres nos países pobres: educar as mães em vez de ampliar as vagas em creches. Tal proposta visa reduzir, ainda mais, o custo por criança na educação infantil, nível educacional que recebe o menor investimento público”.

Da ótica da alteração das desigualdades de gênero, a proposta acima caminha em sentido contrário, reforçando-a, pois reafirma a mulher como responsável exclusiva da educação dos filhos, confina a mulher ao papel de cuidadora, restringindo-a ao papel de mãe, já que ao receber uma bolsa para cuidar, como substituta da ausência de creches públicas, pretende compensar essa ausência desse equipamento social colocando-a como beneficiária de um recurso que visa “incluir” as suas crianças. “Inclusão”, aliás, bastante questionável também do ponto de vista educacional, já que pressupõe a permanência isolada da criança em casa. (SILVEIRA, 2004, p. 67)

O texto mencionado acima leva a concluir acerca da necessidade de construir políticas públicas que priorizem efetivamente a igualdade, e, no objetivo específico do presente trabalho, a reduzir a desigualdade salarial de gênero.

Desta forma, ao adotar medidas eficazes de elaboração e propagação de políticas públicas, se torna necessário indagar o modo como serão construídas, quem beneficiará efetivamente, visando a igualdade e enfrentando ambiguidades, e observando a lógica tradicional do Estado que tende à fragmentação das ações, pois, políticas integradas de gênero ainda são consideradas como aspirações distantes dos organismos existentes de políticas das mulheres na atualidade. (SILVEIRA, 2004, p. 69)

Grande parte das políticas públicas existentes se restringem a ações de pequeno alcance, restritas a projetos pilotos, carentes de recursos orçamentários e controle social, revertendo projetos às políticas amplas a fim de reverter a condição de desigualdade de setores significativos das mulheres (SILVEIRA, 2004, p. 69)

Nesse sentido, várias delas se esvaíram quando chegam à etapa prática, pois a falta de atenção a determinados fatores tornam ineficientes os projetos realizados, veja-se:

Chegam a esfumar-se quando chegam ao terreno da implementação prática... Uma análise de 417 projetos de desenvolvimento promovidos no âmbito de diferentes setores da ONU permitiu identificar alguns dos fatores para que assim aconteça: a falta de atenção dada pelos altos responsáveis às atividades específicas de promoção da igualdade na fase de implementação dos programas e projetos; a insuficiente aplicação das linhas de orientação para integrar as relações sociais de sexo ao nível operacional, uma interpretação restritiva do alcance da estratégia do mainstreaming na fase de planejamento dos projetos; falta de sensibilização

e de compreensão do papel das mulheres em vários setores. (FERREIRA, *apud* SILVEIRA, 2004, p. 70).

Assim, analisados todos os aspectos essenciais de criação de políticas eficazes, se torna necessária a criação de projetos que garantam autonomia às mulheres, formulando programas que incentivem a geração de emprego, criando suporte social ao trabalho que fiscalizem a desigualdade de gênero no ambiente laboral, inclusive a salarial, e que permitam que as mulheres não sofram a discriminação no emprego pelo fato de serem mulheres, não deixando que as outras atribuições atrapalhem em suas atividades e crescimento profissional.

Além disso, políticas de família devem ser elaboradas nesse mesmo sentido de autonomia, incentivando redistribuição de tarefas de cuidado, permitindo que as mulheres possam dedicar-se ao trabalho remunerado, com redução de sobrecarga de trabalho doméstico, possibilitando capacitação profissional, estudo, tornando compatível a vida profissional e familiar (SILVEIRA, 2004, p. 73), dentre outras perspectivas que a coloquem em pé de igualdade aos homens, refletindo, assim, diretamente, também, na desproporção salarial de gênero.

Políticas de creches também são interessantes, pois além de criar o bem-estar e educação das crianças, permite que as mulheres tenham mais condições desempenhar melhores trabalhos remunerados (SILVEIRA, 2004, p. 73), o que certamente também poderia refletir significativamente na desigualdade salarial, pois as mulheres seriam colocadas em condições de maior igualdade ao trabalho e responsabilidades desempenhadas pelos homens.

Não pode ser esquecida a importância da participação das próprias mulheres no planejamento e realização das políticas públicas, fortalecendo seu papel nos espaços de definição política e na contenda por disputas de direcionamento de recursos, fortalecendo suas possibilidades de ampliar a entrada nos espaços de participação e representação (SILVEIRA, 2004, p. 73-74).

Além de tudo o que foi dito, a adoção dessas medidas consta como um dos subitens do objetivo nº 5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, da seguinte maneira: “5.c. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis” (AGENDA 2030, 2015), o qual será melhor especificado e abordado no capítulo seguinte, sendo mencionado, inclusive, quais as medidas adotadas a partir do desenvolvimento da Agenda 2030.

É indiscutível, portanto, a importância do papel das políticas públicas no combate à problemática da desigualdade salarial de gênero que tanto assola a sociedade, restando demonstrado que há a necessidade da intervenção do Estado, com a efetiva participação da sociedade e também da iniciativa privada para auxiliar na superação do problema, desde que estejam direcionados de maneira correta à promoção da igualdade, alimentando práticas de cidadania e efetivando, assim, uma democratização do Estado para seu eficaz desenvolvimento de forma sustentável.

4. REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO E OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AGENDA 2030

As dificuldades que o mundo enfrentou nos últimos anos devido ao crescimento lento dos salários lembram a importância de entender melhor o papel que as políticas salariais (especialmente salários mínimos, negociação coletiva e remuneração do setor público) desempenham para garantir a coordenação entre o crescimento salarial e o crescimento da produtividade.

De acordo com o material já analisado e visto até o momento, há situações que a própria Organização Internacional do Trabalho prevê algumas soluções a serem utilizadas pelos empregadores e cidadãos em geral a fim de que a problemática da desigualdade salarial de gêneros seja reduzida.

Já é importante adiantar que dentre todas as alternativas mencionadas pela OIT em seu Relatório Global de Salários, a que atualmente vem ganhando uma maior relevância social e acadêmica é a inclusão da redução da desigualdade salarial como uma das metas os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Assim, como forma de abordar as alternativas interessantes e eficazes à redução da desigualdade salarial de gênero, é importante analisar discriminadamente cada item abordado pela OIT através do Relatório Global de Salários do ano 2018/2019 (que tratou especificamente sobre a desigualdade salarial de gênero), e que, por sua vez, trazem justificativas e possíveis soluções acerca da problemática ora pesquisada.

4.1 COMO REDUZIR A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES?

De acordo com Relatório Geral sobre Salários realizado pela OIT no ano de 2018/2019, há algumas justificativas para a ocorrência da desigualdade salarial entre homens e mulheres devido à observância de alguns atributos no mercado de trabalho, tais quais os níveis de educação mais baixos das mulheres ou também devido à subvalorização do trabalho feminino em empresas ou profissões altamente feminizadas, aos salários inferiores ou estagnados às mulheres que também são mães e donas de casa, ou ainda aos salários inferiores às mulheres, apesar de seu

trabalho ser igual ou de igual valor ao do homem na mesma empresa (OIT, 2018/2019).

Mas então, o que poderia ser feito para reduzir essa diferenciação salarial entre os gêneros, já que há tanto tempo o problema é existente e não sanado?

A OIT, através do mencionado Relatório Geral sobre salários expõe algumas políticas e medidas que podem ser observadas e utilizadas, no intuito de reduzir essas diferenças salariais, de acordo com a realidade e características específicas de cada país.

Abaixo se encontram elencadas as alternativas mencionadas pela OIT no Relatório Global de Salários, na indicação de caminhos a serem seguidos no intuito de reduzir (melhorando os dados até então existentes) e/ou extinguir a problemática tão persistente que ronda a humanidade por tantos anos, contribuindo para uma progressão salarial sustentável que atenda a todos e não dê margem à discriminação.

4.1.1 A necessidade de melhores dados referentes à distribuição salarial

O relatório sugere, inicialmente, que os dados acerca da distribuição salarial nos países sejam melhorados. Há países em que os dados quanto à distribuição salarial são muito limitados, onde empresas omitem ou não registram as informações necessárias, o que dificulta a compreensão dos fatores que contribuem com a desigualdade salarial entre homens e mulheres, que ajudaria a conceber políticas mais eficazes, permitindo, assim, avanços no que tange às questões por detrás da desigualdade salarial.

Assim, sem uma melhora significativa sobre a colheita de dados “sinceros” e reais torna-se difícil delimitar o tamanho do problema em cada localidade. Com uma melhor e maior eficácia na colheita de dados, certamente é possível identificar com maior fidedignidade a real mensuração da desigualdade salarial entre homens e mulheres, sendo possível, assim, delimitar qual a tática a ser utilizada na intenção de reduzir e extinguir o problema.

Dada a prática comum de coleta de dados por meio de módulos específicos, o relatório recomenda a inserção de módulos relacionados às disparidades salariais de gênero para estatísticas mais precisas. Referidos módulos traduzirão os fatores que contribuem para a disparidade salarial entre homens e mulheres, necessitando

que sejam realizados em intervalos regulares para obtenção de dados cada vez mais precisos. Como exemplo, o relatório traz sobre a coleta de dados na maternidade, melhorando as informações colhidas de forma a relacioná-las com a desigualdade salarial de gênero, veja-se (OIT 2018/2019):

Nos dados de inquéritos existentes, é geralmente solicitado à pessoa inquirida do agregado familiar que declare quem vive no seu agregado e qual é a relação de cada membro da família com este ou esta. Isto diz-nos se o/a chefe de família tem cônjuge e se determinados outros membros do agregado familiar são seus filhos. Podemos apenas adivinhar as interrelações entre os outros membros do agregado familiar, e este facto remete muitas vezes a identificação de «maternidade» e «paternidade» para uma classificação subjetiva. Da mesma forma, não sabemos o número exato de crianças associadas a cada adulto do agregado familiar, porque quando as crianças já não estão a viver com a família, geralmente não farão parte do inquérito. Este é apenas um exemplo de como os inquéritos poderiam ser melhorados para proporcionar melhor informação relacionada com a diferença salarial entre homens e mulheres.

Assim, a obtenção de melhores dados auxilia a tomada de decisão dos governantes em relação às políticas públicas a serem implementadas e, ainda permite entender os ciclos da vida já que a mudança das relações de trabalho interfere também nas diferenças de remuneração entre mulheres e homens.

4.1.2 Ir mais além de medidas simples quanto à diferença salarial entre homens e mulheres

Outro ponto indicado, e no mesmo sentido da primeira sugestão, é a necessidade de ir além das medidas simples adotadas para apurar os reais índices de desigualdades salariais entre homens e mulheres. A possibilidade de inspecionar com maiores detalhes as causas reais que ocasionam a desigualdade salarial, numa análise que considera efeitos de composição na população, poder-se-ia agir nas referidas questões e analisar a evolução das diferenças salariais ao longo do tempo, verificando o que poderia ser eficaz para redução dos índices. (OIT, 2018/2019).

A maneira comum e pouco eficaz de apenas calcular a diferença salarial podem ocasionar resultados ilusórios, pois a colheita isolada de dados salariais podem não corresponder à realidade da localização, pois vários outros fatores, além do salário propriamente dito, devem ser levados em consideração, como a taxa efetiva de mulheres que trabalham, por exemplo, ou ainda, o número de mulheres que trabalham em alguns segmentos específicos.

Essas medidas básicas se mostram insuficientes, pois podem gerar resultados que destoam da realidade e que interferem diretamente nas decisões políticas.

Este é particularmente o caso quando a taxa de participação das mulheres na população ativa é baixa e quando as mulheres se agrupam em setores e profissões específicas. Assim, o relatório recomenda ir mais além das medidas sumárias, ainda que estes sejam indicadores populares, para inspecionar com mais detalhes a estrutura salarial dos homens e das mulheres. (OIT, 2018/2019).

O Relatório da OIT, então, sugere a realização de colheita de dados para verificação da diferença salarial “ponderada por fatores” analisando, assim, mais precisamente uma evolução salarial concreta, sendo, como o próprio relatório aponta, uma ferramenta simples e facilmente implementada a fim de identificar onde realmente está o problema daquela localidade.

4.1.3 Explorar a diferença salarial entre homens e mulheres nos níveis inferior, médio ou superior de distribuição salarial

Mais uma sugestão mencionada pelo Relatório é a exploração de diferença salarial entre homens e mulheres ao longo da distribuição salarial, revendo a eficácia das instituições do mercado de trabalho, levando em consideração ao nível da distribuição salarial. Por exemplo: a fixação de salário mínimo pode ser eficaz na distribuição salarial de mulheres e homens de baixa renda, por fixar a base salarial. Veja-se o que a parte II do Relatório diz a respeito desses efeitos:

Para maximizar o efeito dos salários mínimos nas diferenças salariais entre homens e mulheres é necessário assegurar que os salários mínimos não discriminam, direta ou indiretamente, as mulheres, por exemplo, estabelecendo níveis salariais mais baixos em setores ou profissões onde as mulheres predominam, ou inclusivamente excluindo da cobertura legal os setores ou as profissões com maior predomínio de mulheres. Um exemplo claro é o trabalho doméstico, realizado por mais de 65 milhões de trabalhadores em todo o mundo, sendo a sua maioria mulheres. Em muitos países, o trabalho doméstico é excluído da abrangência da legislação laboral porque não é considerado «trabalho». Noutros países, o trabalho doméstico pode ser abrangido pela lei, mas pode não ser tratado ao mesmo nível dos outros tipos de trabalho. Por exemplo, o salário mínimo pago à mão-de-obra não qualificada pode não ser aplicado aos trabalhadores domésticos, ou pode ser aplicado a uma taxa muito inferior à definida para os outros trabalhadores. (OIT, 2018/2019)

A esse respeito, verifica-se que nessa faixa salarial, considerada como distribuição a um nível inferior, a fixação de um salário mínimo a todos os trabalhadores, sendo homem ou mulher, acaba por contribuir com a redução da desigualdade salarial de gênero, pois, desta forma, o salário fixado levaria em consideração a composição de salário mínimo, independentemente do sexo do trabalhador, sendo um instrumento eficaz no tratamento da problemática.

Quanto aos salários em níveis intermediários, pode haver sua fixação por convenção coletiva de trabalho. Esse mecanismo pode ser eficaz para reduzir a diferenciação salarial dentro das empresas, posto que os acordos coletivos de trabalho podem ter como objetivo a redução das diferenças salariais entre homens e mulheres, especialmente quando é obrigatório por lei, como é o caso de França, o que resulta em um potente instrumento para o combate à redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres (OIT, 2018/2019, p.92).

Certamente, os acordos coletivos de trabalho são, como menciona o relatório, um potente instrumento no combate à diferenciação salarial entre homens e mulheres, pois proporciona uma maior transparência com relação aos salários recebidos pela categoria, bem como ainda tem a possibilidade de prever o aumento salarial bem como alguns direitos, como reintegração após licença maternidade, por exemplo. Sobre o impacto das negociações coletivas como combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres, menciona o Relatório:

Os acordos coletivos podem, particularmente, centrar-se na reconciliação das necessidades do trabalho e da família; aumento da transparência dos diferenciais de remuneração das empresas; maiores aumentos de salário para as classes de trabalho com maior predomínio de mulheres; direito de reintegração após a licença de maternidade; e avaliações do emprego neutras para evitar preconceitos de gênero nos sistemas de classificação de empregos e de remuneração. Todavia, os diferentes sistemas de relações laborais têm impactos diferenciados nas diferenças salariais entre homens e mulheres. É provável que o nível de negociação coletiva também afete a diferença salarial entre homens e mulheres: alguns estudos mostram que, quanto mais centralizado o nível de negociação coletiva estiver, mais pequena é a diferença salarial entre homens e mulheres (Sissoko, 2011). Por conseguinte, tem sido sugerido que, em países onde a negociação ao nível de empresa é a norma, os parceiros sociais adotem diretrizes comuns para a negociação coletiva sensível à dimensão de gênero para orientar as negociações pelos seus respetivos membros ao nível da empresa (Eurofound, 2010). (OIT, 2018/2019, p. 92)

A fim de dar mais eficácia e relevância às negociações coletivas da categoria seria interessante que tenham pessoas e membros que lutem

especificamente por direitos das mulheres, como mulheres nas lideranças, por exemplo, propiciando uma melhor facilitação da negociação com os empregadores e promovendo uma maior igualdade de gênero.

Da mesma maneira, é importante destacar a importância dos sindicatos, que atuando de forma ativa, podem ter um valoroso impacto da luta pela desigualdade salarial de gêneros. Com sua participação direta, o trabalho das mulheres poderia ser reavaliado juntamente com as organizações dos empregadores a fim de constatar onde a desigualdade está incorporada em seus próprios sistemas, enquanto que as políticas e ações que auxiliam as mulheres na busca pela ocupação de posições mais elevadas hierarquicamente, o que ocasionaria a quebra do “teto de vidro” e o consequente equilíbrio dos gêneros na empresa. (OIT, 2018/2019)

4.1.4 Melhorar aspectos na questão da educação e segregação profissional

Conforme mencionado no tópico anterior, há algumas causas “explicadas” que justificam a ocorrência e persistência da problemática de desigualdade salarial de gênero, motivo pelo qual tais fatores devem ser melhor trabalhados, para que não persistam como motivos ensejadores da discrepância estudada.

Surpreendentemente, o relatório mostra que apenas uma pequena parte das diferenças salariais entre homens e mulheres pode ser explicada pela diferenciação de níveis de educação.

Há a conclusão de que, em alguns países, cujo rendimento é mais elevado, o nível de educação das mulheres sendo superior ao dos homens, proporciona que elas auferam rendimento superior ao deles. Já nos países de rendimento médio e baixo, a educação continua sendo um indicador pouco destacado em relação à diferença salarial, porém na prática, as mulheres com um nível de educação mais baixo estão fora do mercado de trabalho ou ainda, trabalham para si mesmas.

Fato é que os níveis de educação em patamares diversos não são fatores destacados e determinantes que expliquem a diferença salarial de gênero. Assim, de acordo com o mencionado Relatório, as políticas educacionais que buscam o ingresso de mulheres no mercado de trabalho, podem não ser tão eficazes a ponto de reduzir drasticamente a desigualdade salarial entre homens e mulheres, mas

são suficientes para possibilitar o maior ingresso de mulheres no mercado de trabalho.

Desta forma, ainda que as políticas públicas aumentem a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, isso pode não ser suficiente para reduzir as diferenças salariais entre os homens e as mulheres.

Por óbvio, a educação deve ser garantida entre as mulheres, o que nem sempre ocorreu, pois um dia já foi prioridade exclusiva de homens. Reflexo disso, é que até hoje ainda existe uma cultura de que algumas profissões são exclusivas de homens e vice versa, o que ocasiona a segregação ocupacional.

Além disso, certamente se alcançará a igualdade de gênero sem a educação, pois, assim, não poderá haver um desenvolvimento sustentável da sociedade. Deve haver políticas públicas para o acesso a mulheres em ambientes de ensino, para que, além disso, seus direitos sejam assegurados tanto no mercado de trabalho, na política, dentre outros.

Um outro fato que também “explica” a desigualdade salarial entre homens e mulheres, já mencionada no capítulo anterior, é a segregação profissional, onde pode-se verificar que há diversas áreas profissionais onde se concentram maior participação de apenas mulheres ou vice-versa, como no caso de profissões que atuem nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática, que, por sua vez, há uma maior concentração de profissionais do sexo masculino.

Em contrapartida, profissões que envolvem a área de educação e a área da saúde são menos atrativas para os homens, de modo que são necessárias algumas políticas para que eles se sintam atraído e chamado ao desempenho das referidas atividades, como o destaque do salário, por exemplo.

A alternativa mencionada pelo relatório para essa problemática mencionada é que as empresas introduzam eficientes programas que atraiam maior número de mulheres a atuarem nas referidas áreas, abrangendo desde a sensibilização para o ingresso nas carreiras de mencionadas áreas que sejam dirigidas às mulheres ou homens até a organização de feiras de emprego relacionadas, apoio financeiro e em espécie a programas destinados a mulheres e ofertas de estágios e de aconselhamento de carreira (G20, 2018).

4.1.5 Reduzir estereótipos de profissões altamente feminizadas

O relatório traz à tona um dado relevante no que diz respeito às diferenças salariais, mencionando que os salários tendem a ser menores nas profissões altamente feminizadas, em decorrência da subvalorização da mão de obra feminina. Isso pode ocorrer em decorrência de subvalorização geral do trabalho das mulheres, que podem ser suas atividades desvalorizadas nos locais onde a atividade por mulheres é predominante, deixando de ser financeiramente recompensadas como deveriam.

Aliado a isso, têm-se que a entrada de mulheres em funções e locais tradicional ou geralmente ocupadas por homens, ocorre em decorrência de redução salarial das referidas funções.

Em referidos fatores, os países têm optado pela confecção de legislações que visam erradicar as desigualdades existentes, como por exemplo a exigência de que empresas divulguem os salários de todos os seus funcionários, bem como a necessidade de que as empresas forneçam informações sobre os esforços realizados e/ou realização de auditorias para reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres, como já aconteceu em países como Alemanha, Suíça e Reino Unido (OIT, 2018/2019).

Em outros países, como na Islândia, a eliminação de diferenciação salarial ocorre de forma cogente, sendo sua realização obrigatória para a emissão de certificação governamental, e, caso não demonstrado a adoção de medidas, estão sujeitas ao pagamento de multa. Referidos países determinam a possibilidade de “monitorização regular e a avaliação de impacto das medidas adotadas com o objetivo de reorientar ou ajustar as ações realizadas de forma contínua para conseguir uma maior eficácia destas políticas”. (OIT 2018/2019, p. 97)

4.1.6 Reduzir a diferença salarial na maternidade

Não se pode olvidar, ainda, que a desigualdade salarial também é ocasionada pela necessidade das mulheres de cuidarem de seus filhos e dedicarem-se, além das atribuições profissionais, aos cuidados com a família, o que torna a diferença salarial na maternidade mais um fator de aferimento de salários mais baixos, dada a necessidade de interrupção temporária das atividades e preferência por trabalhos que tenham horários mais reduzidos ou flexíveis, ainda que o salário seja inferior.

A verdade é que, em decorrência da maternidade, as mulheres são penalizadas no mercado de trabalho auferindo salários menores e obtendo menos oportunidades de ingresso e ascensão profissional, em consequência às atribuições de mãe, ao contrário da situação dos homens que, apesar de serem pais, não percebem consequências profissionais e salariais em decorrência da paternidade.

As interrupções na carreira, necessidade de flexibilidade de horários, e ocupação de funções que sejam mais favoráveis à rotina familiar, mesmo que tenham remunerações mais baixas são alguns dos fatores que contribuem para o recebimento de salários menores das mulheres.

Nestes casos, o Relatório Global sobre Salários indica “uma partilha mais equitativa das obrigações familiares entre homens e mulheres, assim como a existência de serviços adequados de cuidados na infância e de idosos” (OIT. 2018/2019, p.97), retirando uma carga de responsabilidade que podem incidir sobre as mulheres.

Além dessa modificação interna do âmbito familiar, seria interessante que fossem criadas maiores redes de cuidados à infância e velhice, deixando mais uma opção de apoio às mulheres que precisem ou desejem se dedicar ao trabalho profissional fora do âmbito doméstico, auxiliando-as nos cuidados com membros familiares. E isso deveria ser dado por iniciativa pública já que, sem incentivo adequado acabam atraindo toda a responsabilidade para si, sendo submetidas a trabalhos que a remunerem adequadamente.

Há de se destacar ainda uma necessidade de elaboração de políticas próprias das empresas no que dizem respeito tanto ao apoio pós-maternidade, bem como à flexibilização de horários. Além da concessão de direito aos homens de licença parental, que também poderia auxiliar no equilíbrio da relação de trabalho. (OIT 2018/2019)

Tais fatores poderiam ser um início de atitudes que proporcionem condições ao apoio pós-maternidade, retirando esse estereótipo de que, em algumas circunstâncias e períodos, as mulheres pode se tornar um peso às empresas, o que ocasiona essa penalização salarial.

4.2 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AGENDA 2030

Além das medidas acima mencionadas, a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres encontra-se inserida como uma das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas da Agenda de 2030.

Assim, em razão da relevância da temática, este é um tópico específico para falar do programa desenvolvido pela ONU a fim de estabelecer metas para redução / extinção do problema da desigualdade salarial de gênero. No entanto, poderia perfeitamente integrar como subtópico do tópico antecedente, pois também faz parte de uma das alternativas utilizadas pela OIT para redução da desigualdade salarial de gênero.

Dentre todas as soluções indicadas de “Como acabar com reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres?”, indicadas no tópico anterior, essa se destaca pela repercussão internacional propagada pela ONU e pela promessa de efetividade da minimização da diferença da problemática salarial entre homens e mulheres por razão de gênero. São os objetivos de desenvolvimento sustentável.

Trata-se de uma ação a nível internacional, apoiada por diversas partes interessadas como a OIT, ONU Mulheres, OCDE, dentre outras várias empresas, a fim de atingir a igualdade de salários entre os homens e mulheres. Nesses objetivos, vários governos assumiram compromissos no intuito de tornar essa luta, que até então caminha a passos lentos, e pretendem tornar essa ação um potencial robusto e eficaz no combate às desigualdades.

São eles nada mais do que uma solicitação mundial a todos os países para que cumpram metas estabelecidas pela Organização das Nações Unidas, a fim de acabar com a pobreza, reduzir as desigualdades e estabelecer relações mais humanas, nas problemáticas mundiais existentes na atualidade, nos campos econômicos, sociais e ambientais.

A questão dos Objetivos de Desenvolvimento sustentável teve início a partir da década de 1970, quando fatores importantes em âmbito mundial se tornaram pauta de grandes eventos mundiais. Dentre estes grandes eventos, surgiu a Agenda 21, sendo resultado da Conferência RIO-92, o qual seria um programa mundial com o estabelecimento de metas e ações sustentáveis que deveriam ser colocados em prática durante todo o Século 21 para a solução de problemas socioambientais,

podendo ser definida como um “instrumento de planejamento participativo visando o desenvolvimento sustentável”.⁴³

No ano 2000, na cidade de Nova Iorque, outro encontro mundial promovido pela ONU, denominado Cúpula do Milênio, reuniu presidentes de 189 países, a fim de debater sobre os principais problemas mundiais que afetavam o mundo, tendo sido estabelecidos, então, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), onde os representantes dos países que lá se encontravam se comprometeram a darem andamento e colocarem em prática políticas e ações para que os objetivos lá estabelecidos fossem desenvolvidos e alcançados até o ano de 2015.

A Agenda do Milênio do ano 2000 foi inaugural, e trazia consigo oito objetivos (ODM), que se cumpridos, trariam um grande avanço ao desenvolvimento sustentável (COSTA, CAMPELLO, 2021, p.48).

Nesse sentido, a Agenda do Milênio, de 2000, foi inaugural, pois trazia oito objetivos, os Objetivos do Milênio (ODM), que, se cumpridos, significariam um avanço relevante para o alcance do desenvolvimento sustentável. Tratavam-se de objetivos sintetizados, como “acabar com a fome e a miséria” e “oferecer educação básica para todos”, que representavam desafios relevantes em todas as esferas. Cada um deles era complementado por metas, totalizando 21, cuja aplicabilidade foi acompanhada com base em 60 indicadores. Tais metas tinham como parâmetro o atingimento de determinado nível de desenvolvimento no período de 1990 a 2015. A referida agenda foi vetor de mudanças, sustentando o avanço de políticas públicas e ações em variados níveis e locais do globo, alcançado, em partes, seus objetivos.

Todavia, os Objetivos do Milênio trouxeram poucas discussões e repercussão, traduzindo em um baixo envolvimento da sociedade, sendo considerado como uma versão simplificada da já nomeada Agenda 21 da Conferência Rio-92.

Eram 8 os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, abrangendo temas referentes ao combate à fome, pobreza, educação, igualdade de gênero, saneamento básico, contendo medidas para o estabelecimento de parceria global para promoção de desenvolvimento sustentável, sendo estabelecidos em 21 metas globais cujo tempo de cumprimento havia sido estabelecido entre os anos de 1990 a 2015. (FELIX, NASCIMENTO, 2020, p.362)

Desta forma, segundo CAMPELLO (2020, p.26), pouco antes da realização de uma Conferência sobre Desenvolvimento Sustentável, houve a nomeação de um

⁴³ Informação disponibilizada em: [Agenda 21 | CONEXÃO AMBIENTAL \(conexaoambiental.pr.gov.br\)](https://conexaoambiental.pr.gov.br). Acesso em 14/03/2022.

profissional para fazer uma análise acerca do acompanhamento dos resultados da Conferência, no intuito de tecer orientações acerca dos próximos passos a serem realizados após os ODMs, vejamos:

Em março de 2012, pouco tempo antes da realização da Conferência sobre Desenvolvimento Sustentável, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas decidiu nomear um expert independente com mandato de três anos para esclarecer as obrigações de direitos humanos relacionadas à proteção ambiental. Diante disso, foi solicitado ao especialista que levasse em conta os resultados da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável de 2012 (Rio+20) e contribuísse com uma perspectiva de direitos humanos para os processos de acompanhamento dos resultados da conferência. Talvez a principal tarefa tenha sido o desenvolvimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para orientar o progresso em direção ao desenvolvimento sustentável após 2015, data que havia sido definida como meta para os anteriores Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs). (CAMPELLO, 2020, p.26)

Assim, no ano de 2015 (data limite para o cumprimento das metas dos ODMs), foram novamente reunidos os representantes dos Estados Membros da ONU, se comprometendo, mais uma vez, a adotarem medidas a fim de erradicar as problemáticas mundiais até então existentes, promovendo, assim, o desenvolvimento sustentável mundial, tendo sido novamente adotada uma nova agenda para o cumprimento das referidas medidas, como sendo o ano de 2030, surgindo, assim, a “Agenda 2030 da ONU”.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nasceram na Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, no Rio de Janeiro, em 2012. O objetivo era produzir um conjunto de metas universais que atendessem aos urgentes desafios ambientais, políticos e econômicos que nosso mundo enfrenta. Os ODS substituem os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que iniciou um esforço global em 2000 para combater a indignidade da pobreza. Os ODMs estabeleceram objetivos mensuráveis e universalmente acordados para combater a pobreza extrema e a fome, prevenir doenças mortais e expandir a educação primária para todas as crianças, entre outras prioridades de desenvolvimento. (PNUD)⁴⁴

Desta forma, pode-se compreender que a Agenda 2030 nada mais é do que uma data determinada para que os planos de ações mundiais, materializados através de políticas e ações realizadas por cada Estado-membro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, sejam cumpridas. Neste sentido:

⁴⁴ Informação disponibilizada no site do PNUD – Programa das Nações Unidas para ao Desenvolvimento: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/sustainable-development-goals/background/>. Acesso em: 09/04/2022.

A Agenda 2030 é uma agenda política global construída com base em objetivos amplos e universais que conduzirão a humanidade ao alcance do desenvolvimento sustentável, com o estabelecimento de mecanismos para sua operacionalização. Diversas são as possibilidades de análises realizáveis a respeito dos ODS, seja avaliando a maneira como elas traduzem as aspirações da humanidade, suas características, e a maneira como propõem meios de instrumentalização. (COSTA, CAMPELLO, 2021, p.49)

Assim, em 25 de setembro de 2015 foi lançada a Agenda 2030 estabelecendo metas para que nos próximos 15 anos fossem realizadas políticas regionais e globais, mudando paradigmas para o alcance de um modelo mais equilibrado de desenvolvimento sustentável (CAMPELLO *apud* AMARAL, EBERHARDT, 2022, p. 13)

Os ODS englobam 17 objetivos e 169 metas que mencionam os mais diversos direitos humanos, com escopo de garantir o desenvolvimento de áreas de direitos civis e políticos, igualdade, erradicação de pobreza, direitos econômicos, culturais e sociais, sendo “objetivos integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental”. (FELIX, NASCIMENTO, 2020, p. 363)

Com relação à igualdade de gênero tratada nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, é possível compreender que se trata de uma continuidade que já vinha sendo elaborado e discutido em encontros direcionados à discussão de conquistas de direitos das mulheres.

Conforme já mencionado no capítulo 2, a Convenção sobre a eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW (1979), a Convenção Interamericana da Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, ocorrida em Pequim (1995), impulsionaram o reconhecimento de direitos das mulheres e à equidade de gênero, sendo necessária ao desenvolvimento sustentável (TREVISAN, EBERHARDT, 2021, p. 15). Neste sentido, segue trecho da Declaração de Pequim:

A indigência e a feminização da pobreza, o desemprego, a crescente fragilidade do meio ambiente, a contínua violência contra a mulher e a exclusão generalizada de metade da humanidade das instituições de poder e autoridade colocam em destaque a necessidade de continuar lutando para conseguir o desenvolvimento, a paz, a segurança, e para encontrar soluções que permitam alcançar um desenvolvimento sustentável, centrado nas pessoas. A participação na tomada de decisões pela metade da humanidade composta pelas mulheres é fundamental para conquistar esse objetivo. Portanto, só uma nova era de cooperação internacional entre os governos e os povos baseada num espírito de associação, num contexto social e econômico internacional equitativo e numa transformação radical da relação entre a mulher e o homem em uma associação plena, e em

condições de igualdade, tornará possível que o mundo enfrente os desafios do século XXI. (Declaração de Pequim, cap. II, art. 17, 1995)

Assim, no Objetivo nº 5 dos ODS foram inseridas metas a fim de “Alcançar a igualdade de Gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, no intuito de que a igualdade de gênero seja não apenas “um direito humano fundamental, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável” (ONU *apud* AMARAL, EBERHARDT, 2022, p. 15).

Ainda dentro da temática, há o Objetivo nº 8 que trata de “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”, cuja meta específica nº 8.5 pleiteia a remuneração igual para trabalho de igual valor, da seguinte maneira: “alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”.

Desta forma, apesar de toda a legislação concernente à temática já mencionada acima, ainda assim se fez necessário incluir o alcance da igualdade de gênero e alcance de remuneração igual para trabalho de igual valor como objetivos de desenvolvimento sustentável, dado a persistência da problemática, conforme estabelecem as metas adiante pormenorizadas.

4.3 METAS DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AGENDA 2030

Inicialmente, na Cúpula do Milênio realizada no ano 2000, foram estabelecidos os oito objetivos, sendo eles: a) erradicação da fome e da miséria; b) educação básica e de qualidade para todos; c) igualdade entre sexos e valorização da mulher; d) redução da mortalidade infantil; e) melhora na saúde das gestantes; f) combate à AIDS, malária e outras doenças; g) qualidade de vida e respeito ao meio ambiente; h) trabalho pelo desenvolvimento. (ODM Brasil)⁴⁵

Verifica-se, assim, que a premissa da igualdade de gênero já havia sido estabelecida como meta pela cúpula do Milênio no ano 2000, voltado à valorização feminina. No entanto, suas metas correspondiam à superação de disparidades para

⁴⁵ Objetivos de desenvolvimento do Milênio – Brasil. Disponível em: [Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio — ODM Brasil](#). Acesso em: 15/04/2022.

acesso à educação formal e promoção de políticas públicas voltadas ao oferecimento de maiores oportunidades às mulheres para ocupação de papéis mais ativos no mundo econômico, no intuito de alcançar igualdade de gênero. (AMARAL; PEIXOTO, 2021, p. 53)

As metas estabelecidas pela Cúpula do Milênio sofreu críticas por não incluir todas as premissas necessárias ao alcance mais integral da igualdade entre as mulheres, deixando de abordar assunto de relevante interesse para a sociedade, o que por si só, já demonstra que as metas então ali estabelecidas não seriam tão efetivas quanto gostariam.

Ao não abordar as causas estruturais da discriminação e a violência contra as mulheres e meninas, o progresso rumo à igualdade se deteve. De todos os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, o que obteve menor progresso foi o ODM 5: reduzir a mortalidade materna. O fato de que este seja o objetivo mais difícil de alcançar é uma prova da profundidade do alcance da igualdade de gênero. (PURI *apud* AMARAL; PEIXOTO, 2021, p.54)

Houve, ainda, a conclusão que de os objetivos de desenvolvimento do milênio não cumpriram os princípios fundamentais de direitos humanos, com falhas estabelecidas nas metas apontadas, veja-se:

O ODM não cumpriu os princípios fundamentais dos direitos humanos. Por exemplo, (a) a seleção de metas foi feita pelo norte global e impostas ao sul global (falta de participação), (b) as metas falharam em abordar a desigualdade e grupos marginalizados (falta de atenção à igualdade e não discriminação), (c) alguns indicadores falharam em medir o progresso em direção às suas metas (falta de transparência) e (d) as metas falharam em lidar com a pobreza em pessoas de alta e média renda países. (MACNAUGHTON; FREY, 2010, p.5)

Desta forma, as metas estabelecidas pelos ODM deixaram algumas lacunas, que só foram supridas com o lançamento das 17 metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável realizados no ano de 2015 para a Agenda de 2030. O IPEA afirma que os ODMs focaram mais na redução da pobreza dos países em desenvolvimento, enquanto que os ODS foram tidos como mais universais e integrais, ao passo em que todas as questões ligadas ao problema foram abordadas. (IPEA, 2018, p.13).

Assim, no intuito de erradicar a problemática e todas as suas vertentes existentes, com relação ao alcance da igualdade de gênero, foi elencado o objetivo nº 5 (Igualdade de gênero), cujas metas estão abaixo relacionadas:

Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis ⁴⁶

O conteúdo do Objetivo nº 5 traz como fundamentos as principais normas estabelecidas pelos Encontros Mundiais marcantes para o reconhecimento dos direitos das mulheres, os quais foram todos ratificados pelo Brasil, dentre eles a Convenção para Eliminar Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), o Plano de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e a Plataforma de Ação de Pequim (TREVISAN, COSTA, 2021, p.13)

Aliás, conforme já abordado no primeiro capítulo deste trabalho, a abordagem trazida pelos ODS quanto à igualdade de gênero já vinha sendo internacionalmente discutida, até se tornar efetivamente um objetivo distribuído em metas pela ONU. Neste sentido, menciona TREVISAN, EBERHARDT (2022, p.7):

A abordagem trazida pelo Objetivos do Desenvolvimento Sustentável no que diz respeito à igualdade de gênero é um reflexo do debate que já vinha

⁴⁶ Objetivos de desenvolvimento sustentável. ONU Brasil. Disponível em: [Sustainable Development Goal 5: Igualdade de gênero | As Nações Unidas no Brasil](#). Acesso em: 15/04/2022.

sido elaborado internacionalmente, em diversos encontros ocorridos voltados para a estruturação de direitos para as mulheres. Tem destaque especial a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, ocorrida em 1979, a Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra A Mulher, de 1994, bem como, a Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim (1995), que reconheceu expressamente a imprescindibilidade da eliminação de toda discriminação de gênero como medida necessária para o progresso da humanidade, impulsionando a atuação internacional para a reafirmação dos direitos das mulheres. (TREVISAN, EBERHARDT, 2022, p.7):

Especificamente quanto à igualdade salarial entre mulheres e homens, há o estabelecimento da meta 8.5, prevista no objetivo nº 8 (Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos) que prevê o seguinte:

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.⁴⁷

Assim, a partir das metas estabelecidas através dos objetivos de desenvolvimento sustentável estabelecidos pela ONU e firmado o compromisso dos países em implementação de políticas para seu alcance, poder-se-ia enfrentar a desigualdade salarial de gênero existente desde o início da humanidade, quando as mulheres iniciaram seu trabalho fora do âmbito do lar.

Referidas metas foram instituídas no intuito de alcançar a igualdade de gêneros e reduzir as disparidades salariais, proporcionando igualdade de condições às pessoas que se encontram em situações iguais, empoderando as mulheres, e contribuindo, ainda, para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária.

É a partir do enfrentamento às desigualdades de gênero e distribuição de oportunidades em iguais condições, bem como mediante o empoderamento feminino em todas as esferas sociais, que será possível construir uma sociedade justa, representativa e igualitária, corroborando para o desenvolvimento de todos os setores da nação. (AMARAL, PEIXOTO, 2020, p. 55).

⁴⁷ Objetivos de desenvolvimento sustentável. ONU Brasil. Disponível em: [Sustainable Development Goal 5: Igualdade de gênero | As Nações Unidas no Brasil](#). Acesso em: 15/04/2022.

Como forma de complementar a Agenda 2030 e suas metas estabelecidas, a ONU Mulheres lançou a iniciativa global denominada “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, no intuito de acelerar a agenda 2030, criando uma dinâmica para a implementação eficaz das metas elencadas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. (ONU Mulheres)

Na iniciativa “Por um planeta 50-50 em 2030”, foram elencados compromissos assumidos por diversos países a fim de contribuir com a construção de um planeta sem desigualdades, com atuações de forma determinada e concreta, no intuito da eliminação da desigualdade de gênero. (TREVISAN, EBERHARDT, 2021, p.17)

A ONU Mulheres menciona que Construir um Planeta 50-50 depende que todos trabalhem de maneira determinada, concreta e sistemática para eliminar as desigualdades de gênero (ONU Mulheres)⁴⁸

Dentre as mencionadas ações do Planeta 50-50, a ONU Mulheres salienta novas leis e o fortalecimento dos direitos já conquistados pelas mulheres, mencionando, ainda, que outras ações possam incluir a criação de programas para erradicação da violência, incentivando as mulheres para tomada de decisões, investimento em plano nacional ou políticas para igualdade de gênero, criação de campanhas de educação pública para promover a igualdade de gênero. (ONU Mulheres)

Especificamente ao Brasil, a ONU Mulheres menciona que o país foi um dos primeiros a aderir ao Programa, através da sanção do crime de feminicídio, ocorrida no ano de 2015, mencionando, ainda, os outros compromissos firmados:

Compromissos do Brasil – O Brasil foi um dos primeiros países a aderir à iniciativa Planeta 50-50 por meio da sanção da tipificação do crime de feminicídio, em março de 2015. São outros compromissos do país registrados na plataforma global: garantia de que todas as mulheres em situação de violência encontrar proteção e apoio no programa Mulher, Viver sem Violência; cuidados de saúde materna e assistência às meninas; plano para os cuidados prestados às vítimas de violência sexual por parte de profissionais de segurança pública e de saúde; grupo de trabalho sobre a saúde para as mulheres com deficiência; licença-maternidade para mulheres militares; permissão de registro do nascimento de filhas e filhos sem a presença do pai. (ONU Mulheres)

⁴⁸ Matéria disponibilizada em ONU-Mulheres – Planeta 50-50: <https://www.onumulheres.org.br/planeta5050/#:~:text=Em%20apoio%20%C3%A0%20Agenda%202030,por%20mais%20de%2090%20pa%C3%ADses>. Acesso em: 10/04/2022.

Desta maneira, assim como ocorreu com a iniciativa “Por uma Planeta 50-50”, e ao reconhecer que a igualdade de gênero é parte primordial para o alcance do desenvolvimento sustentável, estabelecido pelas Metas dos ODS da Agenda 2030, é necessário implementar outras iniciativas para efetivação das metas estabelecidas, acompanhando dados, monitorando avanços, realizando ações, na busca do cumprimento dos objetivos propostos.

Assim, a implementação de políticas voltadas ao assunto é primordial para que haja o efetivo cumprimento das metas estabelecidas, bem como o monitoramento de dados dos avanços alcançados com a implementação das ações. Neste sentido:

O reconhecimento da igualdade de gênero na política como parte essencial no alcance do desenvolvimento sustentável, bem como o estabelecimento de uma meta específica para cumprimento pelos países, proporciona a implementação de políticas voltadas à área em questão, e ainda a produção de dados e monitoramento dos avanços, e ações, em busca do cumprimento dos indicadores propostos.

Para chegar ao cumprimento desta meta específica, todavia, é preciso eliminar outros aspectos de desigualdade social, que impedem o avanço das mulheres na vida pública e dos espaços de poder. As relações iníquas de poder entre os sexos, decorrentes da sociedade patriarcal, que subordinaram à mulher ao espaço privado ainda influenciam na manutenção dos contextos de desigualdade. (AMARAL, PEIXOTO, 2021, p.56)

Caso assim não seja feito, todo o programa de Desenvolvimento Sustentável e suas metas estabelecidas estão fadados a se tornarem apenas mais um pontapé para um futuro programa a ser criado, em uma possível futura nova tentativa de erradicar a problemática da igualdade de gênero e dentre suas vertentes, à desigualdade salarial.

4.4 MEDIDAS PARA EFETIVAR O CUMPRIMENTO DAS METAS DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO BRASIL

Nos tópicos abordados anteriormente, foi possível identificar a necessidade de erradicar a problemática da desigualdade de gênero e as metas estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da agenda 2030, como um compromisso firmado pelos países na união de forças para extinção do problema.

Além disso, conforme já mencionado, são necessárias ações efetivas para que as metas estabelecidas sejam cumpridas, não bastando apenas e tão somente o compromisso político firmado pelos países.

Especificamente no Brasil, no ano de 2016, como mecanismo institucional de coordenação para o comprometimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da agenda 2030 e suas metas, foi criada uma Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, publicando, no ano de 2017, o primeiro Relatório Nacional Voluntário no Fórum Político de Alto Nível. Sobre a mencionada Comissão:

Em face dos desafios trazidos pela nova Agenda, o capítulo 5 apresenta a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável como mecanismo institucional de governança que potencializa o diálogo, a articulação e a integração das iniciativas realizadas pelos entes federais, subnacionais e pela sociedade civil, com a finalidade de internalizar, difundir e dar transparência ao processo de implementação da Agenda 2030. (Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável : Brasil 2017, p. 12)

À aludida Comissão compete elaborar planos, propor estratégias, programas, ações, monitorar o andamento dos programas, dialogar sobre as ações postas em prática, promover a articulação com os Órgãos públicos para o alcance das metas até a data estipulada para a Agenda 2030, dentre outras funções precípuas.

Falando especificamente sobre o Relatório, cuja competência de elaboração é da Comissão, se trata de informações sobre o andamento das implementações de ações e políticas públicas para a concretização das metas estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, devendo ser apresentado individualmente por cada país no Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável.

Conforme mencionado na Apresentação do próprio Relatório, o mesmo é resultado do primeiro esforço sistemático de avaliação, pelo Brasil, do cumprimento da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Constitui, também, exercício de prestação de contas, em primeiro lugar perante a sociedade brasileira, das medidas que o Governo vem adotando em nome de um país mais próspero e justo, com oportunidades para todos – inclusive para as gerações futuras. (Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável : Brasil 2017)

Foram apresentadas propostas e estratégias de ação para o desenvolvimento e incorporação da Agenda 2030 no país, compreendendo o engajamento de setores, elaboração de relatórios para monitoramento, formação de

parcerias institucionais, capacitação de gestores públicos, dentre outras, conforme abaixo elencadas:

Figura 8 - Propostas e estratégias de ação para desenvolvimento e incorporação da Agenda 2030 ⁴⁹



Dentre as iniciativas apresentadas pelo Relatório, é mencionada a criação de plataformas digitais para participação mais efetiva dos cidadãos, criação de portal eletrônico para ampliar o debate sobre os ODS, plataforma que apresenta dados sobre a disseminação da Agenda 2030 e de índices de vulnerabilidade social, no intuito de instaurar comunicação da sociedade.

Outra alternativa indicada foi a vinculação do Plano Plurianual como instrumento de planejamento do governo atrelado à implementação de políticas públicas para consecução das metas estabelecidas.

As Iniciativas da sociedade civil são indicadas pelo relatório como de atuação relevante e de participação ativa através de redes de articulação e ações colaborativas, como o “Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030, Estratégia ODS, Rede ODS Brasil e Movimento Nacional ODS Nós Podemos, organizados tanto em nível nacional como subnacional” (Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável : Brasil 2017), dentre outras ações mais específicas, além da execução de projetos.

É mencionada ainda a iniciativa de governos subnacionais que, segundo o Relatório, se mobilizam para implantação da Agenda 2030, destacando a Frente Nacional dos Prefeitos, que discute o desenvolvimento sustentável como assunto de

⁴⁹ Propostas para interiorização dos ODS no Brasil, inserida do Relatório Nacional Voluntário de 2017

relevância de seus encontros, dentre outras ações municipalistas que objetivam a implementação das metas dos ODS.

Quanto à iniciativa por legislação, o Poder Legislativo Nacional criou a Frente Parlamentar Mista de Apoio aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, agindo em defesa à regulamentação de incentivos, legislações e outras matérias competentes para consecução das metas.

No que tange especificamente à meta 5 dos ODS – Alcançar a Igualdade de Gênero e Empoderar Todas as Mulheres e Meninas – o Relatório afirma que o Programa Políticas para as Mulheres foi construído com base em eixos fundamentais, veja-se:

O Programa Políticas para as Mulheres: promoção da igualdade e enfrentamento à violência foi construído com base em dois eixos fundamentais, a saber: i) promoção da igualdade, compreendendo a autonomia econômica, o fortalecimento da participação das mulheres na política e nas instâncias de poder e decisão; e ii) Política Nacional de Enfrentamento a todas as Formas de Violência contra as Mulheres.

No âmbito do eixo de promoção da igualdade, destaca-se a ação Pró-Equidade de Gênero e Raça, que tem por objetivo o fomento de relações de trabalho mais igualitárias em empresas públicas e privadas e atinge 122 empresas inscritas.

(...)

Para o enfrentamento à violência, sublinha-se a aprovação de medidas legislativas importantes a exemplo da Lei Maria da Penha e da Lei do Feminicídio, como a inclusão do princípio da organização de atendimento público especializado para mulheres e vítimas de violência doméstica no Sistema Único de Saúde pela Lei nº 13.427, de 30 de março de 2017. (Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável : Brasil 2017, p.61)

Desta forma, é possível verificar que da análise da questão de políticas de promoção de igualdade, existem ações com inclusão de política de igualdade onde 122 empresas encontravam-se inscritas no ano de 2017 (ano de elaboração de Relatório), bem como o fomento em áreas que pleiteiam o aumento de número de mulheres na participação de qualificações em áreas científicas, de inovação e tecnológicas, sendo estas, as únicas medidas práticas informadas pelo Relatório.

No campo de enfrentamento à violência, além das legislações supracitadas (Lei Maria da Penha e Lei do Feminicídio), menciona capacitações para integração no atendimento às vítimas de violência, criação da Central de atendimento à mulher, Centros de Atendimentos à Mulheres e até mesmo unidades móveis para atendimento a mulheres em situação de violência.

Ao que importa ao presente estudo, a meta nº 5 dos ODS referente ao alcance da igualdade de gênero, é possível verificar, de antemão, que apesar de o Relatório citar a criação de Comissões, preocupação com verificação e inclusão das metas no Plano Plurianual do Governo, Capacitação de Gestores, cuidados legislativos, dentre as outras medidas acima noticiadas, na prática informou apenas ações de adesão de empresas em políticas de igualdade e inclusão e mais mulheres e meninas em educação, sem maiores detalhamentos de ambas as ações, e sem menção de outras políticas ou projetos por ventura existentes.

Desta forma, resta a indagação se as medidas adotadas pelo Governo até então, à época de elaboração desse Relatório Nacional Voluntário, seriam suficientes, eficazes e estão trazendo resultados à efetivação das metas estabelecidas pelas ODS da agenda 2030. O Relatório não traz números quanto aos resultados até então obtidos com a implementação de todas as medidas ali informadas, apesar de asseverar que os Órgãos de Controle Nacionais, por meio do TCU – Tribunal de contas da União - seriam responsáveis por fiscalizar a implementação das metas em todo o país.

Ele apenas assevera que o país apresentava “avanços no tocante à erradicação à pobreza e à fome, da promoção de vida saudável e igualdade de gênero”, bem como nas áreas econômica, dimensão ambiental e combate à pobreza extrema. (Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável : Brasil 2017, p.73), sem, contudo, apresentar dados concretos.

Há Órgãos responsáveis por trazer os indicadores de acompanhamento dos ODS, como o IBGE, por exemplo, a fim de coordenar o desenvolvimento e fazer o acompanhamento dos indicadores e índices constatação de dados para acompanhamento da implementação dos ODS.

No entanto, ao que parece, o Relatório apresentado no Fórum Político de Alto Nível foi elaborado no ano de 2017, quando as medidas efetivas das metas dos ODS ainda deveriam estar sendo implementadas, não havendo dados que pudessem externar a eficácia das Políticas até então consolidadas.

Aliás, são mencionadas expectativas futuras com relação à superação da igualdade de gênero, frisando o grande desafio existente no país, veja-se:

A superação das desigualdades de gênero e o combate à violência contra as mulheres demandam atuação sistemática dos governos e sociedade. A despeito do significativo arcabouço normativo disponível no Brasil para enfrentar a questão, o sobrepulamento das disparidades de gênero ainda

constitui em desafio importante para o País, em especial às mulheres pobres e negras, em que a sobreposição de desigualdades constrói cenário de complexas vulnerabilidades. O acesso aos serviços públicos, aos recursos econômicos e à participação política deve orientar a implementação e o aperfeiçoamento de ações rumo à equidade. (Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável : Brasil 2017, p.74)

Frise-se que o Relatório em comento foi o único elaborado oficialmente pelo Brasil até o momento. Ele é um instrumento facultativo a ser confeccionado pelas Nações. Outro Relatório poderia ter sido apresentado no Fórum Político de alto Nível ocorrido em julho de 2019 em Nova Iorque, mas não foi apresentado pelo Governo, apesar de ter mantido seu compromisso na implementação das metas dos ODS da Agenda 2030 da ONU.⁵⁰

Desta forma, atualmente, não se sabe (formalmente) quais os planejamentos do governo quanto à aplicabilidade e cumprimento das metas dos ODS da Agenda 2030, dada a ausência de relatório específico informando o andamento e próximos passos em direção ao alcance do desenvolvimento sustentável. Todavia, é possível se ter uma noção quanto ao andamento, cumprimento e evolução no cumprimento das metas estabelecidas para a Agenda 2030 através dos Relatórios Luz da Sociedade Civil.

4.5 RELATÓRIOS LUZ

Os Relatórios Luz são elaborados pelos Grupos de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 se tratam da realização de estudos a fim de analisar a efetivação, implementação e resultados das medidas desenvolvidas pelo Governo, mostrando o que é necessário que o país faça para dar prosseguimento e cumprir com as metas estabelecidas até a ocorrência da Agenda 2030.

A Primeira Edição foi realizada no ano de 2017, sendo sua periodicidade anual, de modo que até o ano de 2021 foram elaborados 5 relatórios, todos disponibilizados no site do Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável.

⁵⁰ A informação de que o Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável não seria apresentado no ano de 2019 foi disponibilizada pelo Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável no site: [Governo brasileiro não vai apresentar o Relatório Nacional Voluntário no Fórum Político de Alto Nível | GT Agenda 2030](#). Acesso em: 13/04/2022.

A edição 2017 do Relatório Luz foi lançada na cidade de Brasília - DF, durante o seminário “Consulta à sociedade civil: avanços e perspectivas da Agenda de 2030 e as prioridades futuras da União Europeia no Brasil”, realizado nos dias 6 e 7 de junho de 2017 pelo GT Agenda 2030 em conjunto com a missão da União Europeia no Brasil e a Fundação Friedrich Ebert (FES). (GTAgenda2030, 2017)

Nesse relatório, foi exacerbada a extrema preocupação quanto aos desafios impostos pelos 7 objetivos analisados no Fórum Político de Alto Nível da Organização das Nações Unidas realizado no mês de Julho de 2017, mencionando processo de negligência do bem público, desconfiança referentes aos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, dado o enorme envolvimento de autoridades com a corrupção no Brasil, indicando que a realidade vivenciada no país ia de contramão aos direitos humanos e alcance de desenvolvimento sustentável e, conseqüentemente, ao cumprimento das metas estabelecidas pelos ODS da Agenda 2030, veja-se:

Os dados analisados refletem um processo de negligência do bem público em nome da manutenção do status quo e de desmonte das políticas voltadas à promoção da dignidade, redução das desigualdades, efetivação de direitos humanos e sustentabilidade socioambiental, frutos de décadas de construção e conquistas da sociedade. Há uma desconfiança generalizada em relação à classe política, à justiça e aos poderes Executivo e Legislativo. Pactos nada éticos são revelados ao conjunto da população, impactando fortemente a confiança nas instituições democráticas e impressionando pela grande quantidade de autoridades articuladas em intrincadas redes de corrupção, em todos os níveis da federação. Neste ambiente caótico, avançam legislações e normas explicitamente na contramão dos ODS, ao minarem mais ainda os sistemas de saúde, educação e seguridade social; contribuírem para o desemprego e trabalho indigno; afetarem avanços nos campos da segurança alimentar, na justiça social e ambiental e desconstruírem conquistas básicas nos campos dos direitos humanos, inclusive dos direitos sexuais e reprodutivos. As populações em maior situação de vulnerabilidade e o meio ambiente são, naturalmente, os maiores prejudicados, como comprovam, por exemplo, os ataques sem trégua às mulheres, aos jovens, às populações LGBTI, negra, quilombola e indígena (de todas as idades), à legislação do licenciamento ambiental e às unidades de conservação. (Relatório-Luz, 2017, p.2)

O Relatório de 2017 frisa a questão do sistema eleitoral corrompido que não levou a sério os compromissos assumidos com os ODS da Agenda 2030, mencionado os pouquíssimos passos dados, até aquele momento, para a implementação dos ODS no Brasil, asseverando que o país “retrocede em conquistas fundamentais, imerso em uma crise política sem precedentes” (Relatório-Luz, 2017, p.3)

Percebe-se uma discrepância entre as perspectivas do Relatório Luz de 2017 elaborado pelo Grupo de Trabalho da Sociedade Civil e o Relatório Voluntário Nacional de 2017, pois, ao passo em que um critica os posicionamentos adotados pelo Governo, apontando para uma situação retrógrada com relação ao compromisso assumido, o que entra em descompasso com as informações e dados repassados pelo Governo Federal no Relatório Voluntário, que repassa um posicionamento otimista com relação ao cumprimento das metas e implantação de políticas públicas.

Quanto ao Objetivo 5 que trata da Igualdade de Gênero, o Relatório de 2017 afirma que sob o aspecto formal, o Brasil tem avançado, que o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres ajudou com o ingresso de legislações que tratam sobre a violência de gênero. Especificamente quanto ao trabalho feminino o relatório afirma que 90% das mulheres realizam funções domésticas, arcando, assim, desproporcionalmente com funções que deveriam ser de responsabilidade dos serviços públicos, o que contribui para que elas percam oportunidades de educação, trabalho, descanso, lazer, dentre outros (Relatório-Luz, 2017, p.19), o que, sem sombra de dúvidas, também influencia na desigualdade salarial.

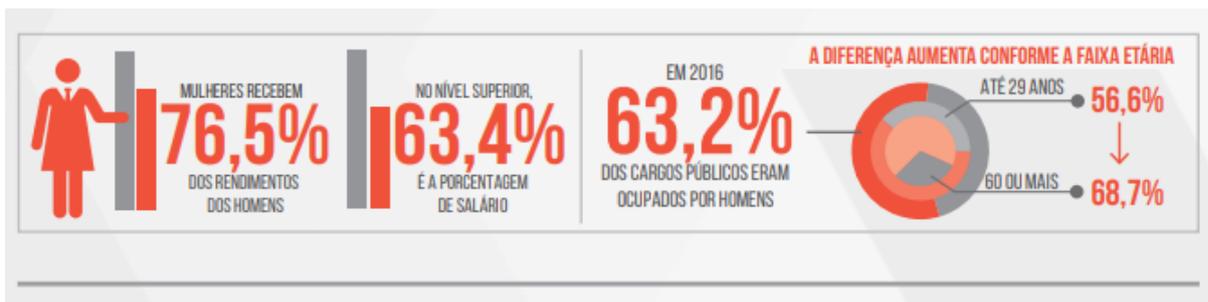
O Objetivo nº8, mais especificamente com relação à meta 8.5 que planeja “alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” não é tratado no presente Relatório, posto que não seria objeto de discussão no Fórum Político de Alto Nível da Organização das Nações Unidas realizado no ano de 2017, motivo pelo qual não é possível mensurar a questão da remuneração igual de gênero.

No Relatório do ano de 2018 o GT SC A2030 continua demonstrando preocupação e menciona que, apesar do funcionamento da Comissão Nacional dos ODS, ainda haveria muitos pontos a serem melhorados para reverter as crises que assolavam o país naquele ano, tecendo, ainda, várias críticas ao governo, aliado à afirmativa de descompromisso para com os ODS.

Com relação ao Objetivo nº5, foi informado que com a redução de repasses ao Setor em consequência à extinção da Secretaria de Políticas Públicas das Mulheres, as políticas dessa área ficaram prejudicadas, sendo informado que o Relatório Anual de 2017 elaborado pelo governo esconde a realidade de meninas e mulheres vivenciada no Brasil, e que apesar de a CF/88 e várias outras normas

proibirem discriminação e tratamento diferenciado às mulheres, mesmo que elas laborem mais e tenham nível de educação superior ao dos homens, ainda assim em 2018 recebiam em média 76,5% dos rendimentos dos homens, o que poderia aumentar ainda mais com a vigência da Reforma trabalhista realizada naquele ano (Relatório Luz 2018, p.23), conforme abaixo discriminado:

Figura 9 - Percentual de rendimentos e ocupação de cargos ⁵¹



Na terceira edição do Relatório Luz elaborado no ano de 2019 são apontados novamente desrespeito aos direitos sociais, ambientais e econômicos no Brasil, afirmando que o Governo Federal estava insistindo em propostas que agravam conflitos, destacando a pressão sobre as universidades e a sociedade civil organizada, eliminando, também, naquele ano, a Comissão Nacional dos ODS⁵², cortando orçamentos de Órgãos responsáveis por fomentar as políticas, evidenciando a gravidade da situação, apresentando um país que cada vez mais se afastava do desenvolvimento sustentável almejado pelos ODS (Relatório Luz, 2019, p.5)

Quanto ao ODS nº5 no Relatório Luz do ano de 2019, foi informado que apesar da criação do Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos em 2019, não havia sido apresentada nenhuma proposta para o alcance das metas do objetivo nº 5 dos ODS, informando que dados de desigualdade continuavam alarmantes.

Com relação à meta 5.4, o Relatório de 2019 constatou que nos casos das mulheres ativas no mercado de trabalho, além da realização de atividades profissionais externas, ainda permanece a responsabilidade com o cuidado dos afazeres domésticos e dos filhos, gerando a dupla jornada, o que fomenta a ideia de que o trabalho feminino vale menos e que por este motivo ganham menos e

⁵¹ Percentual e gráfico inserido no Relatório Luz do ano de 2018

⁵² Extinta via Decreto 9759/2019.

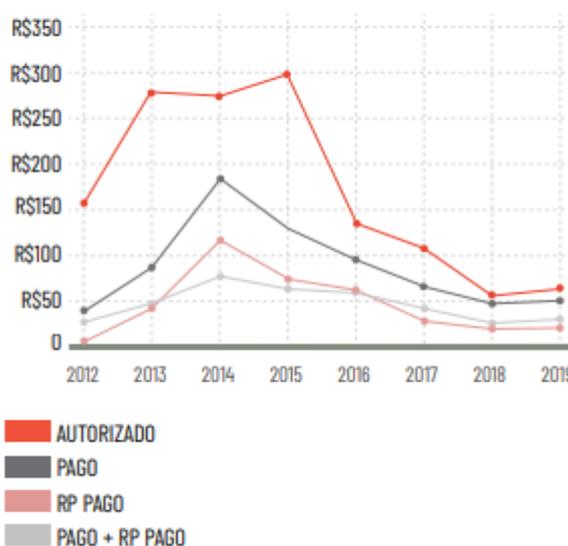
exercem ocupações mais irrisórias, indicando que mulheres dedicam cerca de 20,9 horas às tarefas domésticas enquanto os homens apenas 10,8 horas.

Na IV Edição do Relatório Luz realizada no ano de 2020, é mencionado o momento extremamente desafiador com o início da pandemia ocasionada pelo COVID-19, demonstrando que a situação de imensa desigualdade no Brasil foi agravada pela situação pandêmica, bem como com a crise política existente na realidade brasileira, afastando ainda mais o país do cumprimento das metas estabelecidas pela Agenda 2030. Ao mesmo tempo, afirma que a Agenda 2030 pode ser um caminho para a solução de problemas que assolam a humanidade, desde que todos, solidariamente, por um esforço comum, se unam para implemento e cumprimento de políticas públicas.

O Relatório de 2020 afirma que o país vinha retrocedendo na garantia de direitos de igualdade das mulheres, dada a regressão de políticas públicas e também de repasse de recursos, demonstrando uma gigantesca queda relativa aos anos anteriores, de acordo com o gráfico abaixo discriminado:

Figura 10 - Gráfico de evolução de recursos e políticas para mulheres

EVOLUÇÃO DO RECURSO, PROGRAMA 2016, POLITICAS PARA AS MULHERES: PROMOÇÃO DE IGUALDADE E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA (VALORES EM MILHÕES DE REAIS CONSTANTES)



FONTE: SIGA Brasil; elaboração: INESC

Com relação ao trabalho, o Relatório menciona apenas que US\$ 10,8 trilhões ao ano são recursos gerados à economia por mulheres que desempenham trabalho doméstico não remunerado, invisível aos olhos das políticas públicas

voltadas a estas mulheres, que empenham cerca de 12 bilhões de horas ao ano em trabalho de cuidado doméstico. (Relatório Luz, 2020, p.31)

Ainda, é afirmado que a diferença salarial entre homens e mulheres chegou a 40% no ano de 2019, no caso das trabalhadoras domésticas em relação à média salarial nacional. (Relatório Luz, 2020, p.44)

O V Relatório Luz apresentado no ano de 2021 menciona o Brasil como sendo um dos países que mais se distanciam da Agenda 2030, não havendo nenhuma meta com avanço satisfatório, com 82,8 das metas em retrocesso, indicando a falta de recursos como um dos fatores que contribuíram para o afastamento do país do desenvolvimento sustentável.

Quanto ao ODS nº 5, o Relatório mostra que faltam políticas públicas para promover a igualdade de gênero entre mulheres no trabalho doméstico não remunerado, tendo a pandemia do COVID-19, afetado diretamente essas mulheres, detendo, assim, posições mais precárias e de menor remuneração. Ainda, afirma o impacto direto ocasionado pela pandemia no trabalho das mulheres, que ocupam a maior parte do trabalho doméstico, e tiveram suas atividades sido consideradas como essenciais, deixando de ter sua saúde preservada durante a época do pico da pandemia do coronavírus.

Quanto à meta 8.5 é registrado que as desigualdades de gênero cada vez mais se intensificam, demonstrando que as mulheres representam um percentual maior de desocupação no quarto semestre do ano de 2020 (52,9% mulheres e 47,1% homens, de acordo com dados do IBGE inseridos no Relatório Luz de 2021). Com relação ao ganho mensal, a situação não é diferente, sendo que as mulheres continuavam ganhando menos que os homens, no desempenho do mesmo trabalho, sendo mencionados, ainda, dados de taxa de desocupação superiores entre as mulheres. Quanto à situação registrada na pandemia, segue o Relatório:

Sem um governo comprometido com a igualdade de gênero, coube às mulheres maior responsabilidade pelo trabalho de cuidado durante a pandemia (aumento das tarefas de limpeza, cozinha e cuidado com pessoas idosas e crianças por causa das medidas de isolamento social). Metade das brasileiras passaram a cuidar de alguém durante a crise sanitária¹⁴, limitando o seu tempo disponível para o trabalho remunerado. A situação é agravada pelas condições de raça, classe e territorialidade. (Relatório Luz, 2021, p.54).

Desta maneira, de acordo com as informações obtidas pelos Relatórios Luz elaboradas anualmente desde o ano de 2017 a 2021 é possível verificar que a

eficácia do cumprimento dos objetivos e metas estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável depende de vários fatores como o incentivo de Governo, parcerias, fomento de políticas públicas e repasses de verbas.

Os Relatórios publicados frisam muito a questão da desorganização política interna do país, corrupção, morosidade do judiciário, corte de verbas, extinção de Comissões e de políticas públicas que promovem a igualdade de gênero como fatores que comprometem a eficácia ao cumprimento das metas.

Então, como eles são um indicativo acerca do andamento quanto ao cumprimento e efetivação das metas estabelecidas pelos ODS da Agenda 2030, é possível concluir que os objetivos e metas firmadas não estão sendo cumpridas. Pelo contrário. Ao que os Relatórios indicam, os objetivos estabelecidos encontram-se em retrocesso, estando longe do alcance do desenvolvimento sustentável almejado com a Agenda 2030.

5. CONCLUSÃO

Foi possível constatar no presente estudo, por meio de referências históricas, sociológicas, de direitos humanos, legislação internacional e nacional, atuação da ONU e OIT, do surgimento do direito à igualdade de gênero, da inserção das mulheres no mercado de trabalho e análise de dados estatísticos, que indica que apesar de todas as premissas conquistadas, ainda assim permanece a problemática da desigualdade salarial de gênero no trabalho, fazendo parte de uma realidade longe de ser solucionada.

O assunto referente à divisão sexual do trabalho, cuja formação histórica com preponderância do patriarcado tem grande influência, certamente é uma das grandes causas colaboradoras da persistência da problemática na sociedade.

A questão cultural de que homens devam ocupar determinadas funções e de que devam ser mais bem remunerados por isso, certamente é fator de grande relevância que tiram a credibilidade da mão de obra feminina, o que, conseqüentemente, reflete nas remunerações recebidas por elas. Mostra-se, então, a importância que a construção cultural favorável às mulheres pode somar para o alcance de uma sociedade mais igualitária, que possa colocar em prática o que efetivamente a legislação impõe.

Além disso, há de se considerar que também pesa sobre as mulheres a distribuição desigual de tarefas domésticas, pois, as responsabilidades como dona de casa, esposa, mãe, e trabalhadora, certamente impactam não apenas na credibilidade do desempenho e dedicação às suas funções laborais, mas também nos salários recebidos, e ainda nas possibilidades de ascensão profissional.

Essa situação que “barreira invisível”, denominada teto de vidro, é um grande vilão nas relações do mercado de trabalho feminino, posto que o fato de serem as maiores responsáveis pelos cuidados com a casa e a família a colocam em posição de desvantagens perante os homens, pois seu trabalho remunerado acaba sendo visto como secundário na vida das mulheres, traduzindo-se, erroneamente, em falta de prioridade e dedicação ao labor desempenhado, o que as deixam como segunda opção quando se fala em distribuição igualitária de salário e ascensão profissional.

Todavia, em que pese a existência do fenômeno outrora mencionado, também ficou demonstrado, através do novo relatório do Bureau for Employers's

Activities da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que as iniciativas de diversidade de gênero no âmbito interno das empresas melhoram significativamente o resultado dos negócios elaborados, o que sem sombra de dúvidas, contraria essa discriminação socialmente imposta de que as mulheres, mesmo sendo responsáveis com os cuidados familiares, não contribuam de forma positiva às empresas ou local onde trabalham.

Os dados divulgados e percentuais demonstraram que a diferença salarial nos países ocorre de acordo com o rendimento daquela localidade, ou seja, se o rendimento é alto, geralmente a desigualdade salarial de gênero é menor, tendo a OIT apurado que, no geral, as mulheres ganham cerca de 20% a menos que os homens, o que pode variar conforme o local e remuneração obtida.

Com a ocorrência da pandemia gerada pelo COVID-19 essa desigualdade salarial de gênero se tornou ainda mais acentuada. A ocorrência de lockdown e fechamento de creches e escolas acabou por sobrecarregar mais ainda o trabalho desempenhado pelas mulheres, pois, trabalhando em home office e sem suporte de ajuda com as crianças, tiveram suas tarefas domiciliares sobrecarregadas, o que poderia prejudicar o desempenho no trabalho remunerado.

A dupla jornada acentuada pela pandemia certamente reflete ainda no declínio de contratação das mulheres para o desempenho de cargos de liderança, gerando mais horas de trabalho (remunerado e não remunerado), o que certamente refletirá além do aspecto financeiro e salarial, à vida pessoal das mulheres e suas famílias em razão do aumento de fatores de estresse.

Ao que tudo indica e aos estudos realizados pelo Relatório Global de Lacuna de Gênero realizado pelo Fórum Econômico Mundial, poderá haver um grande regresso nas condições de trabalho das mulheres, ocasionando subempregos reservados a elas e uma forte queda de rendimentos, caso medidas práticas de recuperação e equiparação salarial não sejam efetivadas.

Como soluções aos problemas de desigualdade salarial de gênero, foi demonstrado que o Relatório Global de Salários de 2018-2019 realizado pela OIT apresenta algumas alternativas, dentre elas podem ser mencionadas: a) a melhora na apuração dos dados de desigualdade para verificar efetivamente a real causa do problema; b) analisar de forma concreta e precisa a evolução salarial das localidades; c) explorar a diferença salarial de gênero com fixação de salário mínimo ou convenção coletiva de trabalho; d) melhorar aspectos da educação e segregação

ocupacional; e) reduzir estereótipos de profissões altamente feminizadas através de incentivos; f) reduzir diferença salarial na maternidade; g) cumprimento das metas dos ODS da Agenda 2030.

Dentre as alternativas mencionadas pela OIT para extirpar a problemática da desigualdade salarial de gênero, sem dúvidas a que tem maior relevância social e que se destacou através de meio midiáticos de divulgação, foram as metas estabelecidas pelos ODS da Agenda 2030.

O Objetivo nº 5 tem o intuito de “Alcançar a igualdade de Gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” cujas metas são todas direcionadas à igualdade de gênero, ao passo em que a meta específica nº 8.5 pleiteia a remuneração igual para trabalho de igual valor, da seguinte maneira: “alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”.

Foi visto que para o alcance das metas estabelecidas é necessário realizar políticas públicas e implementação de iniciativas para efetivação das metas, e, como forma de monitorar o cumprimento dessas metas, o Relatório Nacional Voluntário pode ser apresentado periodicamente no Fórum Político de alto Nível sobre o Desenvolvimento Sustentável. O Brasil apresentou apenas o Relatório do ano de 2017, e após essa data deixou às escuras as estratégias tomadas pelo Governo para efetivação do compromisso assumido com a ONU desde então.

Em contrapartida, os Grupos de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 apresentam anualmente um relatório, chamado de Relatório Luz, com a análise de dados sobre a efetivação das políticas de cumprimento das metas estabelecidas.

De acordo com os relatórios Luz apresentados desde o ano de 2017 até o último realizado no ano de 2021, foram mencionados a crise política no Brasil, sistema eleitoral corrompido, posicionamentos retrógrados de garantia de direito de igualdade de gêneros, desrespeito a direitos sociais, ambientais e econômicos, desigualdade agravada pela pandemia como fatores que afastam o Brasil do cumprimento das metas estabelecidas pelos ODS.

E mais, no último relatório luz elaborado no ano de 2021 foi mencionada extrema preocupação para com o caminho para alcançar a igualdade de gênero, incluindo a igualdade salarial, mencionando a ausência de metas com avanço satisfatório, e ainda mais grave, demonstrando retrocesso no alcance das metas,

sendo considerado como um dos que mais se distanciam da Agenda 2030, pois além de faltarem políticas públicas e repasse de verbas, sendo as mulheres demasiadamente prejudicadas com a pandemia do COVID-19.

Pode-se compreender, portanto, que a adesão às metas estabelecidas pelos ODS da Agenda 2030 não estão sendo suficientes trabalhadas para se obtenha seu alcance até a data determinada.

Assim, verifica-se que apenas a inserção da igualdade de gênero e conseqüentemente, a igualdade salarial de gênero apenas como uma das metas a serem alcançadas até a Agenda 2030 não é uma das maneiras mais eficazes de resolução do problema, traduzindo-se mais estreitamente a um compromisso político, cuja relevância acadêmica e midiática surtem mais efeitos que a efetiva prática de ações, iniciativas e políticas públicas que buscam solucionar o problema.

Sem sombra de dúvidas a pandemia ocasionada pela COVID-19 agravou ainda mais a situação que já não era favorável. Com reflexos atingindo direta e significativamente a vida profissional das mulheres, a situação tornou-se ainda mais caótica e temerária. Perda de empregos, subvalorização da mão de obra feminina e preferência na contratação de trabalhadores do sexo masculino certamente se tornarão situações cada vez mais presentes no mercado de trabalho.

Além disso, é fato de que o home office mudou o estilo de muitas pessoas de se adaptarem ao trabalho, sendo esta opção considerada como vantajosa para um grande número de mulheres, que além do trabalho remunerado, exerce os cuidados com o lar. Ocorre que, a tendência é que essa modalidade reflita diretamente em seus salários, podendo aumentar ainda mais um abismo de desigualdade que há tempos não consegue ser extinto.

Desta maneira, o que se consegue visualizar é que, não obstante a igualdade salarial de gênero seja uma meta a ser cumprida para o alcance de uma sociedade mais desenvolvida, a propensão atual corre justamente em sentido contrário. Com a falta de efetivação de políticas públicas e iniciativas eficazes que combatam efetivamente o problema, a tendência é aumentar os percentuais de desigualdade apresentados nesse trabalho, tornando-se, assim, o ideal do alcance da igualdade salarial de gênero cada vez mais distante de ser alcançado.

Tudo isso significa dizer que, mesmo nos dias atuais, ainda não é possível ser mencionada a plena cidadania das mulheres trabalhadoras, repercutindo, assim,

na permanência da ausência de trabalhos iguais, decentes, e que reflitam positivamente em uma vida com dignidade.

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.

ABREU, Alice Rangel de Paiva; OLIVEIRA, Maria Coleta F. A. de; VIEIRA, Joice Melo; MARCONDES, Glaucia dos Santos. Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva, HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa. Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 149-160.

AGUADO, Ana. “Ciudadanía, mujeres y democracia”. *Revista Electrónica de Historia Constitucional*, Universidad de Valencia, España, n. 6, p. 11-27, 2005.

AMARAL, A. P. M.; PEIXOTO, E. S.. A igualdade de gênero na Agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): Uma análise da meta 5.5 sobre a garantia da participação política a partir do cenário nacional. In: CAMPELLO, Lívia Gaigher Bósio; LIMA, Rafaela de Deus.. (Org.). Direitos Humanos e Meio Ambiente: os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030. 1ed.São Paulo: Instituto de Desenvolvimento Humano Global (IDHG), 2020, v. 1, p. 166-198.

AMARAL, A. P. M.; PEIXOTO, E. S.. A meta 5.5 da Agenda 2030 e a inter-relação entre desigualdades sociais para a paridade política feminina no Brasil. *Revista Direito UFMS*. Campo Grande – MS. V.7. n.2. p. 50-69. Jul/dez.2021.

BALLESTEROS, Maria de la Paz Pando. RODRÍGUEZ, Pedro Garrido. RAMÍZES, Alicia Muñoz. EL CINCUENTENARIO de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos de la ONU : libro homenaje a la profesora Ma. Esther Martínez – 1a. ed., febrero 2018.—Salamanca : Ediciones Universidad de Salamanca, 2018

BALTAR, Carolina Troncoso. OMIZZOLO, Julia Alencar. *PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO DE 2014 A 2019*. Textos de economia. (2020). <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71522>. Disponível em: Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019 | Textos de Economia (ufsc.br). Acesso em: 01/11/2021.

BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional Contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2013

BENEVIDES, Maria Victória. Cidadania e justiça. In: *Revista da FDE*, São Paulo, n. 33, ago. 1994. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451994000200002&lng=pt&tlng=pt.

BERNARDI, Renato. NEVES, Raquel Cristina. *As garantias constitucionais à igualdade de gênero e a realidade do “teto de vidro” para a mulher trabalhadora*. *Revista do Direito Público*. V.10. n. 2 (2015). <http://dx.doi.org/10.5433/1980-511X.2015v10n2p167>. Disponível em:

<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/21671>. Acesso em: 02/11/2021.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Mulheres na advocacia*. Editora Lumen Iuris. 1ª Edição. 19 de maio de 2017.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho com modificações posteriores*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 05 de setembro de 2019.

BRASIL. Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Brasil 2017. Secretaria de Governo da Presidência da República, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. – Brasília: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Agenda 2010 – ODS - Metas Nacionais dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2018.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRUSCHINI, M. C. A. *Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos*. Caderno de Pesquisa, v. 37, n. 132, São Paulo, 2007. Citado por NAKATA, Lina Eiko. SILVA, Natacha Bertoia. SANTOS, Heliani Berlatto. *As Organizações Guetos Femininos e os Redutos Masculinos: Um Estudo Comparativo sobre a Carreira e o Aprendizado da Mulher*. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/53/eor2461.pdf. Acesso em: 07/10/2021.

CAMPELLO, L. G. B.. Direitos Humanos e a Agenda 2030: uma mudança de paradigma em direção a um modelo mais equilibrado para o desenvolvimento sustentável. In: Livia Gagher Bósio Campello; Rafaela de Deus Lima. (Org.). *Direitos Humanos e Meio Ambiente: os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030*. 1ed.São Paulo: Instituto de Desenvolvimento Humano Global (IDHG), 2020, v. 1.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo identidade profissional no campo de trabalho de trabalho. *Revista de Estudos Feministas*. Florianópolis, 18(2), Maio-agosto/2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/vNpYg8vTqCJ5vxqCz9KfKVR/?format=pdf>. Acesso em: 10/10/2021.

COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 7. ed. São Paulo. Saraiva, 2010 p.23

CONNELL, RAEWYN, PEARSE REBECCA, *GENERO: UMA PERSPECTIVA GLOBAL*. Tradução e revisão técnica: Marília mittschkovich – São Paulo: NVersos, 2015.

COSTA, Welington Oliveira de Souza dos Anjos. CAMPELLO, Livia Gaigher. A AGENDA 2030 COM FOCO NA EFETIVAÇÃO DO DIREITO HUMANO À IGUALDADE DAS IDENTIDADES DE GÊNERO E SEUS REFLEXOS PARA O GREENING UNIVERSITÁRIO | Oliveira de Souza dos Anjos Costa | Cadernos de Direito Actual. Disponível em: www.cadernosdedireitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/725. Acesso em: 20/04/2022.

ETHOS Instituto. A presença feminina das empresas: ETHOS, março 2015. Disponível em: A presença feminina nas empresas - Instituto Ethos. Acesso em: 10/11/2021.

FÉLIX, Ynes da Silva; NASCIMENTO, João Pedro Rodrigues. Trabalho decente e redução das desigualdades: notas sobre os objetivos de desenvolvimento sustentável frente à Lei n. 13.467/2017. In: Campello, Lívia Gaigher Bósio; Lima, Rafaela de Deus. (Org.). Direitos humanos e meio ambiente os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030. 1ed.São Paulo: IDHG, 2020, v. 1, p. 358-385

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Vista do Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? Rev. Cadernos de Campo | Araraquara | n. 26 | p. 79-103 | jan./jun. 2019 | E-ISSN 2359-2419. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951/8501>. Acesso em: 02/11/2021.

GARMENDIA, Martha Márquez. “Derecho laboral: ¿igualdade y no discriminación?”. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 139-144

GARCIA, Carla Cristina. Breve história do feminismo – São Paulo: Claridade, 2015. 120 p.

GOSDAL, Thereza Cristina. “Diferenças de gênero e discriminação no trabalho”. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 305-318.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. Relatórios Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/relatorio-luz/>. Acesso em 10/04/2022.

HEILBORN, Maria Luiza. RODRIGUES, Carla. Gênero: breve história de um conceito. Aprender – Cad. De Filosofia e Psic. Da educação. Vitória da Conquista. Ano XII. Nº20. P.9-21. Jul/Dez/2018. Disponível em: 4547-Texto Do Artigo-7899-5-10-20190322 | PDF | Gênero | Estudos de Gênero (scribd.com). Acesso em: 10/04/2022.

HIRATA, Helena. "O universo do trabalho e da cidadania das mulheres - um olhar do feminismo e do sindicalismo". In: COSTA, Ana Alice *et al.* (Org.). *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*. São Paulo: CUT Brasil, 2004. p. 13-20.

HIRATA, Helena. DOARÉ, Hélienè Le. Os paradoxos da globalização. In.: FARIA, Nalu. NOBRE, Miriam (Orgs.). *O trabalho das mulheres: tendências contraditórias*. São Paulo: SOF, 1999. p. 9-31.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmndsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01/11/2021.

HOOKS, Bell. O feminismo é para todo munto. Políticas arrebatadoras. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6969603/mod_resource/content/1/bell_hooks_O_feminismo_%C3%A9_para_todo_mundo_Pol%C3%ADticas_arrebatadoras%20%282%29.pdf. Acesso em: 9.6.2022

HUNT, Lynn. *A invenção dos direitos humanos: uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho. In.: HIRATA, Helena. *et al.* (orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67-75.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. (orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17-26.

MONTEIRO DE BARROS, Alice. "Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho". *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS. Disponível em: [Sumario-Executivo_RAIS-2019.pdf](#) (poder360.com.br). Acesso em: 01/10/2021.

NARVAZ, Martha Giudice. KOLLER, Sílvia Helena. *Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política*. Psicologia em estudo. Maringá, V.11, n. 3, p. 647-654, set/dez2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/NGxfrm9MK4wBdpJ7twQzvfYM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15/10/2021.

OELZ, Martin *et al.* *Igualdade salarial: um guia introdutório*. BIT - Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho. Genebra: BIT, 2013.

OLIVEIRA, Leticia Trevisolli; DIB, Aline Michelli. *QUEBRANDO O "TETO DE VIDRO": A ASCENSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DAS POLÍTICAS E CONVENÇÕES DA OIT*. (2021) REVISTA INCLUSIONES ISSN

0719-4706 VOLUMEN 8 – NÚMERO ESPECIAL – ENERO/MARZO 2021.
Disponível em:
<http://revistainclusiones.org/pdf8/2%20Leticia%20et%20al%20VOL%208%20NUM%20ESP.%20ENEMAR%20PAZ%20EN%20LA%20TIERRA%202021INCL.pdf>.
Acesso em: 01/11/2021.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero : o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana*. Imprensa: Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2016.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório Salarial Global 2018/19: O que está por trás da diferença salarial entre os sexos*. Disponível em: Paquistão: Relatório Salarial Global 2018/19: O que está por trás da diferença salarial entre os sexos (ilo.org). Acesso em: 15/11/2021

ONU – Organização das Nações Unidas. Mulheres na liderança trazem melhor desempenho para as. Empresas. Maio/2019. Disponível em: Mulheres na liderança trazem melhor desempenho para as empresas, diz relatório | ONU News. Acesso em: 13/11/2021.

ONUMULHERES. Conferências Mundiais da Mulher. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 9.6.2022

PAIANO, Biltis Diniz. *Da igualdade à ação afirmativa: uma análise jurídico-constitucional luso-brasileira*. 2015. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas/Menção em Direito Constitucional) - Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.

PENIDO, Laís de Oliveira. *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho / Coordenadora : Laís de Oliveira Penido ; colaboradores : Jorge Leite ... [et al.] – Brasília : Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.*

PERALTA, Eva Díez. LOS DERECHOS DE LA MUJER EN EL DERECHO INTERNACIONAL. REDI. Vol. LXIII (2011). Disponível em: http://bibliotecaculturajuridica.com/biblioteca/arxius/PDF/REDI_VOL_LXII_2_2011/03_PERALTA_digital.pdf. Acesso em: 05/11/2021.

PIOVESAN, Flávia. “Direitos Humanos das Mulheres no Brasil: desafios e perspectivas”. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 205-212.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva. 2011.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o direito constitucional internacional*. 13. Ed, ver. e atual. São Paulo. Saraiva, 2012. p. 204

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. "Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero". *Caderno Jurídico*, Brasília, v. 3, n. 5, p. 1-22, 2009.

QUADROS, Carolina de. Desigualdade salarial em razão de gênero e jurisdição trabalhista. 2018. Dissertação de mestrado apresentada na Faculdade Uninter. Disponível em: <https://repositorio.uninter.com/bitstream/handle/1/586/03%20-%20Carolina%20de%20Quadros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01/10/2021.

QUINTEIRO, M. Esther Martínez; MENEZES, J.E.X (Org.). *Estudos Interdisciplinares sobre Políticas Públicas Promotoras de Igualdades*. 1. ed. Porto: Universidade Portucalense, 2019. 212p .

QUINTEIRO, M^a. Esther Martínez; MENEZES, José Euclimar Xavier. "Políticas públicas promotoras da igualdade: como investiga-las? Uma experiência internacional e interinstitucional". In: QUINTEIRO, M^a. Esther Martínez e MENEZES, José Euclimar Xavier (Org.) *Estudos Interdisciplinares sobre Políticas Públicas Promotoras de Igualdades*, 1. ed. Porto: Universidade Portucalense, 2019. pp. 1-9 .

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. Gênero em ação. Rompendo o Teto de Vidro??: novos contextos da tecnociência (2006), (Tese Doutorado) Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/88843>. Acesso em: 03/11/2021.

Rosan Christino Gitahy, R., & Lessa Matos, M. (2008). *A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER. Colloquium Humanarum. ISSN: 1809-8207, 4(1), 74–90*. Recuperado de <https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/223>. Acesso em: 07/10/2021.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. Gênero, patriarcado e violência. São Paulo: Perseu Abramo, 2011. _____. Violência doméstica: questão de polícia e da sociedade. Disponível em: http://www.mpgp.br/portal/arquivos/2015/05/22/17_29_35_372_Viol%C3%AAncia_dom%C3%A9stica_quest%C3%A3o_de_pol%C3%ADcia_e_da_sociedade.pdf. Acesso em: 3 jun. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA, Joasey Pollyana Andrade da; CARMO, Valter Moura do; RAMOS, Giovana Benedita Jaber Rossini. As quatro ondas do feminismo: Lutas e conquistas *in* Revista de Direitos Humanos em Perspectiva. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/download/7948/pdf>. Acesso em: 9.6.2022

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. Trad. Christine Rufino Dabat; Maria Betânia Ávila. Recife: SOS Corpo, 1991.

- SEBEN, Roberta. Os Observatórios Como Instrumentos De Garantia Aos Direitos Humanos E Ao Enfrentamento Ao Crime De Violência Contra A Mulher. Dissertação de mestrado apresentada na UFMS. 2022. Acesso em: 01/06/2022.
- SILVEIRA, Maria Lucia da. Políticas públicas e igualdade de gênero / Tatau Godinho (org.). Maria Lúcia da Silveira (org.). – São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004 188 p. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8)
- Siqueira, D. P., & Andrecioli, S. M. (2020). *DIREITOS DA PERSONALIDADE DAS MULHERES SOB A PERSPECTIVA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO AXIOMA JUSTIFICANTE*. *Revista Direitos Humanos E Democracia*, 8(15), 290–307. <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2020.15.290-307>. Acesso em: 03/10/2021.
- SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher, São Paulo. *Revista Thesis Juris – RTJ*, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977>. Acesso em: 01/06/2022
- SOUSA, Luana Passos de. GUEDES, Dyeggo Rocha. *A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década*. (2016). *Mercado de trabalho • Estud. av.* 30 (87) • May-Aug 2016. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/abstract/?lang=pt&format=html#>. Acesso em: 10/10/2021.
- STEIL, A. V. Organizações, Gênero e Posição Hierárquica. Compreendendo o Fenômeno do Teto de Vidro. *Revista de Administração, Brasil*, v. 32, n.3, p. 62-69, 1997
- Tedeschi, L. A., & Colling, A. M. (2016). Os Direitos Humanos e as questões de Gênero. *História Revista*, 19(3), 33–58. <https://doi.org/10.5216/hr.v19i3.32992>
- TEIXEIRA, Daniel. V. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. *Revista Direito GV*, v. 6, p. 253-274, 2010.
- TEIXEIRA, Marilaine Oliveira. *Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas*. Gênero. Niterói. V.9, p.31-45, 2008.
- THOME, Candy Florencio. O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores. São Paulo: Ltr: 2012
- TREVISAM, Elisaide; COSTA, Welington O. de S. dos A.. Desenvolvimento sustentável e igualdade de gênero: uma via sem diferenciações. In: Hohendorff, Raquel von et all. *Direito e sustentabilidade III*. Florianópolis: CONPEDI, 2018. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/34q12098/4231mlz8/F04SIA9VSyOHO6fR.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2021.

TREVISAM, Elisaide.; EBERHARDT, L. . Meta 5.5 da Agenda 2030: o papel da mulher no desenvolvimento sustentável para o alcance da igualdade de gênero no âmbito político nacional. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, v. 1, p. 17-38, 2022.

TRISTAN, Flora. *Union Ouvrière*. Paris: Des Femmes, 1986

URIARTE, Oscar Ermida. "Proteccion, Igualdad, Dignidad, Libertad y no Discriminacion. *Derecho & Sociedad*, (37), 15-37. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13139>

ZIRBEL, Ilze. Ondas do feminismo. *Blogs de ciência*. Edição eletrônica. URL: <http://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/ondas-do-feminismo/>. ISSN 2526-6187. *Blogs de Ciência da Universidade Estadual de Campinas: Mulheres na Filosofia*, V.7, N.2, 2021, p.10-31.