



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



RICHELLE ALVES RICHTER

**ISONOMIA SALARIAL ENTRE GÊNEROS: UMA ANÁLISE JURÍDICA E DOS
COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE DA AGENDA 2030**

Campo Grande - MS

2024



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



RICHELLE ALVES RICHTER

**ISONOMIA SALARIAL ENTRE GÊNEROS: UMA ANÁLISE JURÍDICA E DOS
COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE DA AGENDA 2030**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do(a) Prof^o Dra^a Ynes da Silva Félix.

Campo Grande, MS
2024



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Agradeço à Deus, cuja onipotência me garante conforto e forças para superar meus desafios com racionalidade. Agradeço imensamente à minha família, em especial, aos meus pais, por me fornecerem base e suporte em todas as fases de minha vida e pela participação maciça e ativa em cada momento. Sou grata, aos meus amigos e familiares que me apoiarem, incentivarem e comemorarem minhas conquistas. Agradeço especialmente à minha orientadora, Dra^a Ynes da Silva Félix, por me guiar pelos caminhos da pesquisa científica. Finalmente, expressei meu orgulho em participar do corpo discente da UFMS, cuja instituição sempre desejei integrar.



RESUMO

O presente estudo visa analisar o paradoxo entre a igualdade de direitos positivada no ordenamento jurídico pátrio e a desigualdade salarial de gênero enfrentada pelas mulheres cotidianamente no meio social, em observância à legislação doméstica e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. Inicialmente, a monografia jurídica aborda o histórico jurídico, social e político relativo às mulheres no âmbito nacional e internacional, para delinear a evolução de seus direitos trabalhistas ao longo dos anos. Explora-se, também, a significação dos princípios da dignidade humana e da igualdade prestigiados em nossa constituição, e suas implicações para o Estado Democrático de Direito. Posteriormente, elucida-se, através da contrastação de dados estatísticos, a realidade enfrentada pelas mulheres, destacando os problemas estruturais enfrentados por elas no mercado de trabalho, por meio de uma análise que considera os principais fatores responsáveis por influenciar as experiências sociais e exacerbar as disparidades salariais, evidenciando a persistência dessas desigualdades mesmo diante das normativas trabalhistas. Para tanto, suscita-se a supracitada investigação científica através de uma abordagem dedutiva, fundada em pesquisa exploratória descritiva, a partir da combinação de métodos qualitativos e quantitativos. Por fim, o estudo também explora possíveis estratégias que podem ser adotadas para a equiparação salarial, servindo como um marco importante para orientar políticas públicas e ações concretas que promovam a igualdade salarial e o empoderamento das mulheres, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas. Igualdade de gênero. Equiparação salarial. Mulheres. Justiça. Equidade.

ABSTRACT

The present paper aims to analyze the paradox between the equality of rights established in the national legal system and the gender wage inequality whose women have to deal day by day in the social context, in compliance with domestic legislation and the Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda. Initially, this essay addresses the legal, social and political history relating to women nationally and internationally aspects, to delineate the evolution of their labor rights over the years. The significance of the principles of human dignity and equality recognized in our Constitution, and their implications for a democratic constitutional state, is also explored. Subsequently, it elucidates, through contrasting statistical data, the reality faced by women, highlighting the structural problems they have to deal in the job market, through an analysis that considers the main factors responsible for influencing social experiences and exacerbate wage disparities, highlighting the persistence of these inequalities even in the face of legal labor regulations. This work also addresses the aforementioned scientific investigation through a deductive approach, based on descriptive exploratory research, by means of the combination of qualitative and quantitative methods. Finally, the study also explores possible strategies that can be adopted for equal pay, serving as an important framework to guide public policies and concrete actions that promote equal pay and women's empowerment, contributing to a fairer and more equitable society.

Keywords: Labor rights. Gender equality. Equal pay. Women. Righteousness. Equity.



ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, das Paradox zwischen der im nationalen Rechtssystem verankerten Gleichberechtigung der Rechte und der Lohnunterschied nach Geschlecht, mit der Frauen täglich im sozialen Umfeld konfrontiert sind, zu analysieren, wobei der Schwerpunkt auf der nationalen Arbeitsgesetzgebung und die Zielsetzung der 2030-Agenda für nachhaltige Entwicklung. Anfänglich der juristischen Monographie spricht darauf an, die rechtliche, soziale und politische Geschichte von Frauen auf nationaler und internationaler Ebene zu skizzieren und die Entwicklung ihrer Arbeitsrechte im Laufe der Jahre darzustellen. Die Bedeutung der in unserer Verfassung eingeführten Grundsätze der Menschenwürde und Gleichheit und ihre Auswirkungen auf dem demokratischen Rechtsstaat werden ebenfalls untersucht. Anschließend soll anhand der Gegenüberstellung statistischer Daten die Realität von Frauen untersucht und die strukturellen Probleme hervorgehoben werden, mit denen sie auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Dies geschieht mithilfe einer Analyse, die die Hauptfaktoren berücksichtigt, die ihre Erfahrungen beeinflussen und die heutigen Gehaltsunterschiede verschärfen, was das Fortbestehen dieser Ungleichheiten auch angesichts gesetzlicher Arbeitsvorschriften hervorhebt. Zu diesem Zweck wird ein deduktiver Ansatz verwendet, der auf deskriptiver explorativer Forschung basiert und qualitative und quantitative Methoden kombiniert. Schließlich untersucht die Studie auch mögliche Strategien, die für gleiches Entgelt übernommen werden können. Sie dienen als wichtiger Rahmen für die Ausrichtung öffentlicher Politiken und konkreter Maßnahmen, die gleiches Entgelt und die Stärkung von Frauen fördern und so zu einer gerechteren und gleichberechtigteren Gesellschaft beitragen.

Schlüsselwörter: Arbeitsrechte. Geschlechtergleichheit. Gehaltsgleichheit. Frauen. Gerechtigkeit. Gleichberechtigung.



SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO..... | 1 |
| 1. A IGUALDADE DE GÊNERO NA CONSTITUIÇÃO: DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS BASILARES DA INTERPRETAÇÃO JURÍDICA..... | 4 |
| 1.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA..... | 5 |
| 1.2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE | 7 |
| 1.3 BREVE HISTÓRICO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS EM FACE DA IGUALDADE DE GÊNERO E DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS | 9 |
| 2. EVOLUÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS DE PROTEÇÃO À MULHER..... | 12 |
| 2.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT E A REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017 | 13 |
| 2.2 O INSTITUTO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL NA CLT | 18 |
| 2.3 LEI DA IGUALDADE SALARIAL – LEI 14.611/2023..... | 21 |
| 3. AGENDA 2030 DA ONU FRENTE À IGUALDADE DE GÊNERO..... | 22 |
| 4. DESIGUALDADE SALARIAL COMO REALIDADE ENFRENTADA PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO | 25 |
| 5. CONCLUSÃO..... | 38 |
| 6. REFERÊNCIAS FINAIS | 41 |



INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes disparidades salariais de gênero. Embora tal problemática possua raízes em tempos remotos, herança de um contexto histórico exacerbadamente opressor, é, simultaneamente, contemporânea, ao se evidenciar a manutenção de uma cultura machista e patriarcal na hodiernidade. Historicamente, a busca pela igualdade entre homens e mulheres percorreu a luta e pressão social em prol dos direitos humanos, transitando por movimentos sociais e conferências internacionais. Além disso, esteve alicerçada à perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana¹, bem como às normas norteadoras da igualdade e da isonomia². Embora exista uma intensa tentativa de mitigar o hiato de gênero, ainda existem lacunas passíveis de reparação, já que as desigualdades de gênero e raça se expressam claramente nos indicadores de mercado, de modo que embora possa ser observada uma melhora na taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, esta integração ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens, conforme apontou Abramo (2006). Dessa forma, a maioria das empresas continua a adotar políticas que beneficiam o sexo masculino, especialmente em matéria salarial, não se vislumbrando a equiparação remuneratória em contrariedade ao disposto no ordenamento jurídico pátrio.

Conforme sintetiza Calvo (2023), o tratamento constitucional que disciplina a simetria salarial entre gêneros, cuja regulamentação consiste, explicitamente, na redação do art. 7º, inciso XXX, CF/88, que fundamenta o direito dos trabalhadores à não discriminação de salários, pautado na isonomia salarial e no princípio da igualdade. Complementarmente, emerge o conceito de equiparação salarial. Para a legislação trabalhista, a terminologia é compreendida como aquela, nas quais empregados, que exercem a mesma função nas mesmas condições de trabalho e quando cumpridos certos requisitos previstos em lei, são isonomicamente remunerados.

¹ Artigo 5º, inciso III, CF e art. 170, *caput*, CF

² Artigo 5º, *caput* e inciso I, CF/88



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Conquanto esforços normativos já tenham sido empregados para efetivar a igualdade salarial entre homens e mulheres, a materialização dessas ideias ainda está estagnada em um espiral inercial, bem como defendeu Clarice Lispector em sua obra “A hora da estrela”: “Mulher nasce mulher desde o primeiro vagido. O destino de uma mulher é ser mulher”, ideia eufemística pela qual a vida de uma mulher seria uma analogia a um “soco no estômago”, posto que a dicotomia entre “mulher cuidadora” e “homem provedor” persiste no imaginário social e empresarial, fazendo com que o trabalho desenvolvido pela mulher seja tratado de forma subsidiária e, até mesmo, secundária.

Nesse sentido, as aspirações de carreira estão relacionadas com os papéis de gênero definidos socialmente, pautados na figura de estereótipos que dão origem a julgamentos sociais tendenciosos, impedindo o avanço das mulheres e limitando seu desempenho (HEILMAN, 2012). Dessa forma, a relevância e pertinência temática envolve o posicionamento crítico de vencer e modificar o padrão cultural perpetrado e transmitido sucessoriamente a cada geração, mediante ações conjuntas de diversos setores da sociedade e da gestão estatal impulsionada por políticas públicas, para que só assim seja possível vislumbrar o princípio constitucional da igualdade e o rompimento do patriarcado estrutural.

Nesse âmbito, a inquietação propulsora dessa busca jurídica consiste em suscitar o questionamento a respeito das razões pelas quais as mulheres ainda integram um cenário que as secundariza e as penaliza financeiramente em relação aos homens, paradoxalmente à evolução legislativa, frutos dos anseios e demandas sociais. Para que seja possível investigar tal fenômeno jurídico e sociológico, o objetivo geral deste trabalho reside em analisar o antagonismo entre a desigualdade de fato nas relações trabalhistas e a igualdade internalizada em nosso ordenamento jurídico, lapidada a luz dos princípios constitucionais. Além de uma análise doméstica, salienta-se a resiliência na efetivação do respectivo direito isonômico sob perspectiva internacional, alinhando tal temática aos compromissos de sustentabilidade da Agenda 2030 da ONU. Os objetivos específicos, por sua vez, consistem em identificar e delinear as barreiras para efetivação da equiparação salarial entre gêneros, bem como descrever os principais fatores que influenciam e exacerbam as disparidades salariais existentes. Isso inclui, ainda, traçar possíveis estratégias para



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



combater tal problemática. Assim, entende-se que a compreensão dessa dualidade e a exposição de medidas para minimizá-las é fundamental para a promoção de justiça social e para a construção de uma sociedade mais igualitária e inclusiva.

Em ordem sequencial, o presente estudo está subdividido em momentos distintos. Inicialmente, trata-se da evolução histórico-econômico-social do direito das mulheres, transcorrendo a observância dos princípios edificadores do Estado Democrático de Direito e, em momento posterior, o surgimento das primeiras normas de proteção feminina. Para isso, foi adotado o método dedutivo, por meio do qual serão analisadas as disposições legais, respeitando a hierarquia das normas jurídicas, até alcançar a premissa menor, a qual se relaciona com a aplicabilidade formal da legislação pátria e de convenções internacionais enquanto garantidores e protetores de direitos das mulheres (Gil, 2023).

A pesquisa foi desenvolvida por meio de levantamento bibliográfico, possibilitando uma revisão sistemática de literatura, na qual foram utilizadas doutrinas atualizadas de autores renomados no campo do Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional e Direitos Humanos, além de artigos, relatórios, revistas científicas, teses e dissertações, mediante acesso às bases de dados da internet, em especial o “SciELO” (Scientific Electronic Library Online), “Periódico Capes”, “Google Acadêmico” e “Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações” (BDTD).

Finalmente, através de dados fáticos quantitativos, restou demonstrada a realidade do hiato salarial no mercado de trabalho, mediante diálogo com a influência dos fatores socioculturais sobre o salário das mulheres. Tais estatísticas foram retiradas de bancos de dados divulgados pelos maiores institutos de pesquisa do Brasil, como a PNAD contínua trimestral, organizadas em planilhas no “excel”; o SIDRA (IBGE), numa busca por indicadores socioeconômicos relevantes para o problema de pesquisa; Casa da mulher brasileira de Campo Grande/MS (2023), além do DIEESE e do Ministério do Trabalho e Emprego, com foco no rendimento, nas esferas federais, estaduais e municipais, concomitantemente com a análise de variáveis etárias, recortes de gênero, dos níveis de escolaridade, ocupação com cuidados de outrem, informalidade e raça/cor, fenômenos que, por sua vez, exacerbam as disparidades de gênero.



No que tange aos propósitos gerais, esse trabalho se caracterizou como exploratório descritivo, posto que, assim como objetivou imergir de modo sistemático na literatura disponível acerca do problema, objeto desse estudo, através de levantamentos bibliográficos, visou, também, analisar o fenômeno do hiato salarial de gênero a partir da descrição de características da população brasileira e campo-grandense, a partir do estudo provido da base de dados supracitada. Nesse sentido, mesclou-se abordagens qualitativa e quantitativa, pois consoante Gil (2023) em pesquisas quantitativas, os resultados são apresentados em termos numéricos e, nas qualitativas, mediante descrições verbais. Deste modo, foram adotados métodos mistos, associando ambos instrumentos para ampliar e aprofundar o entendimento e a corroboração dos resultados, e então, possibilitar, com maior precisão, a enumeração de possíveis estratégias para minorar essa problemática.

1. A IGUALDADE DE GÊNERO NA CONSTITUIÇÃO: DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS BASILARES DA INTERPRETAÇÃO JURÍDICA

Parafraseando o consagrado jurista Ingo Sarlet (2024, p.86), os princípios consistem em técnicas e diretrizes que asseguram uma metódica racional e controlável ao processo de interpretação constitucional. Por seu cunho estruturante e informador da ordem estatal, são normas constitutivas da própria identidade constitucional. (SARLET, 2024, p.117).

Princípios não se resumem a prescrições imperativas de conduta, como fazem as regras, mas são normas que exigem a realização de algo da melhor forma possível, de acordo com as possibilidades fáticas e jurídicas, não prescrevendo ou exigindo determinado comportamento, mas, sim, impondo a otimização de um direito ou bem jurídico. Por assumirem essa função, guiam a construção de soluções juridicamente adequadas para os problemas jurídico-constitucionais. (SARLET, 2024).

Em vista disso, torna-se imprescindível o estudo dos princípios para a subsequente compreensão das normas constitucionais e infraconstitucionais, quanto a supremacia hierárquica da Carta Magna do Estado brasileiro, que tutelam a mulher nas relações de trabalho. Ao longo desse capítulo, serão, portanto, abordados os princípios da dignidade humana e da igualdade



enquanto estrutura metodológica orientadora da complexidade das questões jurídico-constitucionais que frequentemente desafiam a clareza das normas nas relações trabalhistas entre homens e mulheres.

1.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Como expõe Martins Filho (2024), os princípios constituem as linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho.

Nesse sentido, Lenza (2024, p.124) conceitua a dignidade da pessoa humana³, o qual prescreve, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Mediante posicionamento similar, Ramos (2024, p.46) salienta que a indispensabilidade desse valor basilar se reflete como fundamento do Estado democrático de Direito. Dotado de eficácia positiva, a dignidade é a unidade axiológica de todo o ordenamento jurídico, que fornece substrato material para o florescimento dos outros direitos. O elencado princípio é, portanto, a origem de todos os direitos humanos, conferindo-lhes conteúdo ético (RAMOS, 2024).

No plano internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece, já no seu preâmbulo, a necessidade de proteção da dignidade humana, bem como a Convenção Americana de Direitos Humanos garante o respeito devido à “dignidade inerente ao ser humano”⁴. Não por acaso, ao longo do desenvolvimento histórico e filosófico, São Tomás de Aquino reconhecia a dignidade humana enquanto qualidade inerente a todo ser humano, por ser imagem e semelhança de Deus. Immanuel Kant, por sua vez, defendia que o ser humano possui dignidade por ser insubstituível, inquantificável, sendo um fim em si mesmo com autonomia para se comportar de

³ Artigo 1.º, CF

⁴ Artigo 5º, Convenção Americana de Direitos Humanos



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



acordo com seu arbítrio e não como meio para a consecução de resultados. Assim, o ser humano tem o direito de ser respeitado pelos demais e também deve reciprocamente respeitá-los.

Por meio dessa ideologia, desprende-se que a dignidade humana consiste na qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano, que o protege contra todo tratamento degradante e discriminação odiosa, bem como assegura condições materiais mínimas de sobrevivência. Consiste em atributo que todo indivíduo possui, inerente à sua condição humana, não importando qualquer outra condição referente à nacionalidade, opção política, orientação sexual, credo etc. Para tanto, é subdividida em dois elementos interrelacionados: o elemento negativo e o positivo. Sob viés negativo, consiste na proibição de se impor tratamento ofensivo, degradante ou ainda discriminação odiosa a um ser humano, instituto presente no artigo 5º, inciso III, CF. Impera-se aqui o dever de respeito, ou seja, na imposição de limites à ação estatal, assim a dignidade funciona como um limite para a ação dos poderes públicos. Contrária e complementarmente, o elemento positivo estabelece a existência de condições materiais mínimas de sobrevivência a cada ser humano, isto é, um mínimo existencial indispensável, como dispõe o art. 170, *caput*, CF ao assegurar a todos uma existência digna. Trata-se, pois, do dever de garantia, que consiste no conjunto de ações de promoção da dignidade humana por meio do fornecimento de condições materiais ideais para seu florescimento.

Sob esse prisma, a dignidade da pessoa humana convalida-se com o fato de “ser” humano, justificando que a pessoa, por isso, merece respeito, independentemente de sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição social e econômica, tal como encontra-se enunciado na Carta Política de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil⁵, (MARTINS FILHO, 2024).

Em suma, a dignidade da pessoa humana constitui um princípio fundamental que permeia todo o ordenamento jurídico brasileiro e internacional, refletindo-se como a base axiológica para a promoção e proteção dos direitos humanos. Conforme exposto, esse princípio inspira as normas trabalhistas e estabelece a proibição de qualquer forma de tratamento degradante ou discriminação,

⁵ CF, artigo 1º, inciso III; CPC/2015, artigo 8º



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ao mesmo tempo em que garante condições materiais mínimas para a sobrevivência digna de todo indivíduo. Assim, a dignidade da pessoa humana não só fundamenta a existência de direitos, mas também orienta a ação estatal, assegurando um mínimo existencial e a proteção contra abusos, conforme fundamentado na Constituição Federal de 1988.

1.2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

No estágio inicial de reconhecimento, o princípio da igualdade se referia à ideia de que todas as pessoas são iguais em um sentido jurídico absoluto. Isso significava que todos deveriam ser tratados da mesma maneira perante a lei, sem levar em conta o conteúdo específico desse tratamento ou as particularidades e condições individuais. Portanto, sob essa perspectiva, o princípio da igualdade era visto como uma exigência de que a lei fosse geral e prevalecesse igualmente para todos, característica do Estado constitucional com uma base liberal (SARLET, 2024).

Aristóteles já relacionava a igualdade à justiça, em sua obra “Ética a Nicômaco”, o que contribuiu para semear a noção hodierna fundada no ideal de que os iguais devem ser tratados de forma igual, ao passo que os desiguais, de modo desigual (SARLET, 2024, p. 279). Embora a noção de igualdade tenha encontrado na contemporaneidade subsídio maior, cuja perspectiva foi metamorfoseada, já que a concepção aristotélica havia sido utilizada em contextos e circunstâncias sociais diversas, balizadas em uma estrutura excludente (mulheres, estrangeiros e escravos não eram cidadãos), sua compreensão foi fundamental para a construção conceitual na atualidade. Por conseguinte, a igualdade adquiriu centralismo no Direito Constitucional, como princípio estruturante do sistema jurídico, estrutura do Estado Democrático de Direito. Assim, as concepções de igualdade e isonomia passaram a integrar diversos documentos supranacionais e os textos constitucionais ao longo da história brasileira.

Tal parâmetro pode ser analisado sob duplo viés. A igualdade formal corresponde à igualdade perante a lei, instrumento legislativo para coibir tratamentos diferenciados. Contudo, a coação legal embora provoque sensação de punibilidade, não é suficiente para combater o evento



gerador dessa problemática, enquanto construção sociocultural e, como aponta André Ramos de Carvalho (2024), enquanto erradicador dos fatores de inferiorização que impedem a plena realização das potencialidades do indivíduo. Assim, considerando a desigualdade em matéria de direitos e obrigações decorrente de desconformidades sociais e econômicas, surgiu a necessidade de atribuir sentido material à desigualdade como reação à percepção de que a igualdade formal não afastava, por si só, situações de injustiça. A igualdade material, dessa forma, tem o condão de compensação das desigualdades sociais, econômicas e culturais, tal como a paráfrase da máxima aristotélica. Em síntese, tal compreensão é uníssona entre doutrinadores, posto que Martins Filho (2024) também esclarece o princípio da isonomia como aquele que impõe tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida das suas desigualdades, também denominada, portanto, equidade.

A fundamentação legal, para tanto, encontra-se, de modo genérico no texto constitucional, ao elencar a igualdade de todos perante a lei, no artigo 5º, *caput* e inciso I, CF/88. De forma específica, na seara trabalhista, o princípio da isonomia tem suas especificações, como garante o artigo 7º, tal como a vedação expressa da discriminação por motivo de sexo, idade, cor, estado civil⁶ e por deficiência⁷, muito frequentes nas práticas de contratação, cuja consequência jurídica é a garantia da equiparação salarial, garantindo-se igualdade salarial para aqueles que trabalhem em idôneas condições, consideradas a simetria no exercício da função, localidade, empregador, qualidade técnica, salvo diferença de tempo de serviço superior a 2 anos, com fulcro no artigo 461, CLT. Analogamente, na esfera internacional, tal valor normativo consta da Declaração da OIT sobre os princípios fundamentais no trabalho (1998), ao abordar a igualdade de remuneração e não discriminação.

Diante disso, a isonomia corresponde a um direito fundamental que deve ser tutelado, sendo vedada, para isso, a proibição de discriminação com base em critérios físicos subjetivos fundados em características fenotípicas. Nesse contexto, a igualdade se manifesta como uma ferramenta para

⁶ CF, artigo 7º, inciso XXX

⁷ CF, artigo 7º, inciso XXXI



lapidar o Direito e garantir a valorização da dignidade humana (RAMOS, 2024), pois busca criar mecanismos que objetivam minorar as desigualdades fáticas e oportunidades díspares existentes entre características intrinsecamente individuais e subjetivas.

1.3 BREVE HISTÓRICO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS EM FACE DA IGUALDADE DE GÊNERO E DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A defesa da igualdade de gênero também foi conquistando espaço gradativo ao longo das Constituições na história brasileira. Consoante André de Carvalho Ramos (2024), a primeira Constituição brasileira, em 1824 embora trouxesse no bojo de seu artigo 179 que: “a inviolabilidade dos direitos civis, e políticos dos cidadãos brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império”, a carta mascarava a real situação de violência e exclusão da época: havia escravidão, o voto era censitário e excluía as mulheres.

A Constituição de 1934, por sua vez, primou pelas questões trabalhistas. Com a crise de 1929, o liberalismo econômico foi colocado em xeque e deu origem ao intervencionismo estatal na economia, difundido pela teoria keynesiana, com o surgimento de movimentos sociais pleiteando melhores condições de vida e de trabalho. Com o fim da República Velha e Getúlio Vargas na chefia do governo provisório, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, expedindo-se farta legislação sobre direitos e benefícios dos trabalhadores, especialmente a possibilidade de sindicalização, mas sob o controle do governo. Foi instituída a democracia social, que se inspirava na Constituição da República de Weimar, na Alemanha. Foi constituída, também, a Justiça do Trabalho, que somente teve instauração efetiva em 1941. (MARTINS FILHO, 2024).

A Constituição de 1934, conseqüentemente, inovou em reconhecer vários direitos sociais e trabalhistas, incluindo entre outras benesses, a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de sexo (RAMOS, 2024), em seu artigo 157, inciso II, um marco na legislação trabalhista da mulher. Ademais, o artigo 121 dessa constituição já versava, além da isonomia salarial e outros institutos relevantes para a igualdade de gênero, a respeito do salário-maternidade



(MARTINS FILHO, 2024). Essa carta constitucional reconhecia, também, o princípio da não exaustividade dos direitos fundamentais, de extrema relevância para a inclusão de novos direitos advindos da luta e das transformações sociais.

No final do mandato de Getúlio Vargas, com o golpe de 10 de novembro de 1937 e a ditadura do Estado Novo, a Constituição outorgada em 1937, mascarava a prevalência absoluta da razão de Estado em detrimento dos direitos humanos, através da menção formal a um rol de direitos e garantias individuais. As normas trabalhistas nessa Constituição se ocuparam apenas em repetir o que já era previsto em sua antecedente. Para além disso não houve, tampouco, menção à isonomia salarial entre homens e mulheres. Arelada a seu contexto político inspirado em ideais nazifascistas, destruiu esperanças de conquistas trabalhistas pelas lutas sociais, como a greve e o lockout, bem como a submissão do reconhecimento dos sindicatos pelo Estado.

Com a vitória das democracias ocidentais na Segunda Guerra Mundial, a Constituição de 1946 retomou a linha democrática de 1934, assegurando garantias já existentes aos trabalhadores (como a isonomia salarial, repouso semanal remunerado, jornada de 8 horas diárias, salário-maternidade, remuneração superior ao trabalho noturno e férias anuais), enumerando novos direitos sociais e manifestando maior preocupação no âmbito trabalhista. Assim, visou tutelar a participação obrigatória e direta do empregado nos lucros da empresa; assistência aos desempregados; garantia do direito de greve; fixação de porcentagens de empregados brasileiros em determinados setores produtivos e a inerência da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário⁸.

Entretanto, a ditadura militar que se seguiu introduziu uma Constituição em 1967, cujas disposições ameaçavam aqueles que se opunham ao regime. É inegável que a nova carta constitucional, afeita ao novo regime, foi marcada por gravíssimos problemas de ordem política, econômica e social. A barbárie histórica vivenciada nesse período autorizava a relativização da autonomia individual e de direitos e garantias constitucionais, revelados em diversas situações, como a censura da imprensa, repreensão da atividade político-partidária e tortura de presos políticos. (SARLET, 2024, p. 112).

⁸ Artigos 122 e 123, CF 1946



Em relação ao texto constitucional, a EC 1, promulgada aos 17/10/1969, promoveu alterações tão expressivas que abriu margem para polemizar a atribuição da Emenda a condição de uma nova Constituição.

Em contrapartida e paradoxalmente, como elucidou Sarlet (2024, p. 280) a Constituição de 1967-1969, promulgada e emendada substancialmente sob a égide do regime militar, assegurava formalmente em seu texto, a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas, além de prever a punição pela lei do preconceito racial⁹, de modo que, ao menos em relação à redação constitucional, foram expressos ideais impeditivos de discriminações. No campo das relações de trabalho e quanto as mulheres, além da proibição de diferenciação salarial, também foi prevista a proibição de diferenciação quanto aos critérios de admissão (artigo 158, inciso III). Martins Filho (2024) também elenca a implantação da aposentadoria especial para mulheres e professores.

Com a redemocratização, houve uma inserção do mais extenso e abrangente rol de direitos e garantias no texto da futura Constituição, que, por isso, recebeu a denominação de "Constituição Cidadã". Para Sarlet (2024), a Constituição Federal de 1988 dotou o cidadão de vários e sofisticados modelos de proteção aos direitos individuais, difusos e coletivos. O novo texto constitucional trouxe grande número de novidades aos trabalhadores, algumas já concedidas pela legislação ordinária (CLT) ou constantes de cláusulas de dissídios coletivos. Essa Constituição abordou, ainda, a isonomia amplamente ao longo de seu texto, ao trazer para o ordenamento jurídico brasileiro a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres¹⁰. Nesse sentido, incluem-se a vedação no mercado de trabalho de qualquer tipo de discriminação por motivo de sexo ou estado civil¹¹; a proteção especial, por meio de incentivos específicos, para a mulher no mercado de trabalho¹²; a licença maternidade, sem que prejudique o emprego e o salário, durante

⁹ Artigo 153, § 1.º, CF 1967

¹⁰ Artigo 5º, inciso I CF/88

¹¹ Artigo 7º, XXX, CF/88

¹² Artigo 7º, XX, CF/88



cento e vinte dias¹³ e a obrigação Estatal de reprimir a violência contra as mulheres na esfera de suas relações familiares¹⁴.

Dentre outros aspectos progressistas, é válido salientar que por determinação Constitucional, o Brasil propugnou pela formação de um “tribunal internacional de direitos humanos”, ratificando e constitucionalizando Pactos Internacionais, como a Convenção Americana de Direitos Humanos, e celebrando em 1998, a jurisdição contenciosa obrigatória da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) e, em 2002, a jurisdição do Tribunal Penal Internacional.

Isso representou uma mudança significativa na história das Constituições brasileiras, refletindo um compromisso maior com a igualdade de gênero, que se refletem também no âmbito salarial e nas relações trabalhistas. Assim, pode-se considerar essa Constituição como a mais democrática e avançada em nossa história constitucional, seja em virtude do seu processo de elaboração, seja em função da experiência acumulada em relação aos acontecimentos constitucionais pretéritos.

2. EVOLUÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS DE PROTEÇÃO À MULHER

A Constituição Federal de 1988, ao apresentar o mais extenso rol de direitos e garantias, gerou impacto significativo ao equiparar homens e mulheres em direitos e obrigações, conforme estabelece o artigo 5º, inciso I. No entanto, devido ao longo histórico de exploração e discriminação contra as mulheres, foi necessário estabelecer não só dispositivos constitucionais, mas também instrumentos infraconstitucionais específicos para proteger o mercado de trabalho feminino.

Nesse diapasão, aparatos regulatórios da legislação trabalhista que, originalmente, visavam proteger o mercado de trabalho das mulheres, refletindo a necessidade de oferecer segurança e condições adequadas para as trabalhadoras, foram se transformando em instrumentos de política antidiscriminatória trabalhista, em repúdio a qualquer marginalização do trabalhador em razão de

¹³ Artigo 7º, XVIII, CF/88

¹⁴ Artigo 226, § 8º, CF/88



sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez e, interpretando-se extensivamente, origem, etnia, estado civil, religião ou outro motivo distintivo. Isso porque o abuso crescente do poder diretivo exigiu e vem exigindo o implemento de otimizações. (BASILE, 2019)

Dessarte, a evolução das leis trabalhistas de proteção à mulher no Brasil reflete um esforço contínuo para corrigir desigualdades e promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário. Desde a criação da CLT em 1943, diversas alterações foram introduzidas para garantir direitos específicos às mulheres, incluindo a licença-maternidade e a estabilidade no emprego durante a gestação. Ao longo dos anos, as reformas trabalhistas buscaram ampliar essas proteções, abordando questões como discriminação salarial, oportunidades de carreira e a implementação de políticas de incentivo à contratação de mulheres. Isso não só reforça a importância dessas proteções, mas também demonstra um compromisso contínuo do legislador brasileiro em melhorar as condições de trabalho para as mulheres, garantindo que a legislação trabalhista evolua para acompanhar as mudanças sociais e as demandas por igualdade de gênero. Passa-se, agora para a análise das leis infraconstitucionais de proteção à mulher.

2.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT E A REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017

O conceito etimológico do substantivo “salário” também não se esquivou das constantes modificações sociais. O termo tem origem no latim *salarium argentum*, que significa “pagamento em sal”, e era a forma de pagamento oferecida aos soldados romanos. O sal, nesse período, não era somente um elemento alimentar, mas era também empregado na compra de bens. Funcionava, portanto, como uma “moeda corrente” em Roma. (CALVO, 2023). A alteração na estrutura social, porém, não ficou restrita à modalidade de pagamento, posto que as leis de proteção à mulher têm evoluído constantemente em busca de isonomia.

A Constituição Federal de 1988 iguala mulheres e homens em direitos e obrigações¹⁵. Contudo, foi necessário reforçar e reiterar essa perspectiva em normas específicas sobre o tema,

¹⁵ Inciso I, artigo 5º, CF



fundamentadas na retaliação histórica da exploração e discriminação registradas ao longo de décadas. Diante desse contexto, foi introduzido um comando constitucional próprio de proteção ao mercado de trabalho da mulher¹⁶, executado mediante incentivos específicos e tratado em um capítulo autônomo na CLT. Há, ainda, uma seção específica que trata das normas que tutelam o trabalho executado pela mulher na Consolidação de Leis do Trabalho a partir do artigo 372, que sofreu, por sua vez, incidência da Lei n. 13.467/2017.

Adicionalmente, a denominada reforma trabalhista foi implementada no Brasil em 2017 pela Lei n. 13.467/2017, e não alterou somente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, mas também as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. (CALVO, 2023)

Isso se deve, principalmente, ao fato de que o elencado instrumento legal, que reformou notoriamente diversas leis que tutelam as relações trabalhistas, instituído durante o governo do Presidente Michel Teme, revelou-se uma resposta à grave crise econômica que o Brasil enfrentava desde 2015 e representou uma reação ao ativismo judiciário da Justiça do Trabalho, em face das lacunas que havia na CLT em relação a muitos temas que careciam de disciplina legal, decorrentes de avanços tecnológicos e novas formas de contratação, ao garantir a empregabilidade e dar maior segurança jurídica nas relações laborais em face dos fenômenos da terceirização e dos avanços tecnológicos (MARTINS FILHO, 2024, p.49).

Nesse íterim, alguns dispositivos e sua respectivas alterações devem ser salientados devido a sua notória influência sobre a proteção da mulher nas relações trabalhistas. Primeiramente, quanto a proibição da discriminação, o artigo 373-A, CLT veda qualquer marginalização do trabalhador em razão de sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez e, interpretando-se extensivamente, origem, etnia, estado civil, religião ou outro motivo distintivo. Assim, coíbe-se¹⁷ anúncios de emprego com teor excludente, em referência ao sexo, à idade, à cor ou situação

¹⁶ Inciso XX, artigo 7º, CF

¹⁷ Artigo 373-A, inciso I



familiar; de forma sucessiva, reprovase¹⁸ a recusa de emprego, promoção ou motivação de dispensa do trabalhador pelos mesmos motivos do inciso anterior ou estado de gravidez; também veda-se¹⁹ a consideração de tais fatores para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional; proíbe-se²⁰, ainda, a exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; bem como impedimentos no acesso ou adoção de critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas²¹ e finalmente, proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias²². (BASILE, 2019, p.124), (ALMEIDA e SANTOS, 2023).

Não obstante, a consolidação das leis do trabalho também visou mitigar a discriminação remuneratória em razão do sexo, por meio do artigo 461, buscando adequação às normas internacionais e à efetivação da equiparação salarial.

Outra proteção relevante refere-se à prevenção da fadiga. O artigo 390 da CLT também veda serviços que demandem forças musculares excessivas, elencando para tanto peso limítrofe. Sendo assim, é proibido exigir da mulher serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo e 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional, desde que não realizado por aparelho mecânico.

Além disso, no que tange o intervalo especial sobrejornada, com a vigência da Lei n. 13.467/2017, que reformulou e atualizou a legislação trabalhista, foi expressamente revogado o artigo 384 da CLT, de modo que deixou de ser obrigatório o descanso de 15 (quinze) minutos antes do início do período extraordinário de trabalho que a mulher usufruía, isto é, antes do início da prorrogação da jornada diária de trabalho, cujo objetivo era resguardar a saúde e segurança da empregada. Tal benesse, embora estivesse associada à época do advento da CLT, justificada na necessidade de autorização dos maridos para continuação do trabalho após concluída a jornada

¹⁸ Artigo 373-A, inciso II

¹⁹ Artigo 373-A, inciso III

²⁰ Artigo 373-A, inciso IV e art. 2º da Lei n. 9.029/95

²¹ Artigo 373-A, inciso V

²² Artigo 373-A inciso VI e Lei n. 13.271/2016



normal, que somente fazia sentido numa conjuntura social e cultural hoje repudiada, o que tangencia a relativização da autonomia de vontade da mulher, não se pode negar os reflexos das diferentes oportunidades concedidas aos homens e mulheres ainda hoje.

Nesse diapasão, não se pode olvidar, assim como já houve posicionamento do STF a respeito da constitucionalidade do artigo 384 da CLT por meio do Tema 528²³, que a mulher enfrenta desigualmente um maior desgaste ao conciliar o trabalho familiar e profissional, de tal modo que a constituição permite tratamentos desguisados para equilibrar essas disparidades. Esse argumento fundamenta inclusive o emprego de uma faixa etária diversa para homens e mulheres quanto da aquisição da aposentadoria, tempo de licença maternidade e paternidade, entre outros institutos.

Outro instrumento que merece especial destaque é a proteção à maternidade e a estabilidade no emprego, mediante vedação da dispensa sem justa causa, de forma arbitrária, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Por razões análogas, a empregada gestante tem direito a uma licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário²⁴, posto que receberá o benefício previdenciário do “salário-maternidade” equivalente ao salário integral da empregada.

Ademais, consoante artigo 343, §1 da INSS/PRES n. 77/2015 o aborto também confere licença à gestante. Na equiparação do parto do natimorto ao do nascimento com vida, confere-se equivalente período de licença maternidade, em razão da necessidade de intervenção médica e recuperações física e psíquica. Contrariamente, quanto ao aborto espontâneo ou curetagem, a empregada terá direito à 2 (duas) semanas, conforme disposto no artigo 395 da CLT. De forma análoga, o artigo 392-A da CLT dispõe que a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

²³ Reconheceu a recepção do dispositivo pela CF de 1988 em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017

²⁴ CF, art. 7º, XVIII, e CLT, art. 392



A legislação também prevê a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade por meio do Programa Empresa-Cidadã. Regido pela Lei n. 11.770/2008 e suas alterações²⁵, há possibilidade de prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade à empregada pela pessoa jurídica que aderir ao programa, desde que seja requerida até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente após o término da licença-maternidade. (BASILE, 2019)

Durante o período gestacional, por sua vez, conforme o artigo 392, §4º, II da CLT, a mulher tem direito a se ausentar do trabalho, em virtude de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. Já no que se refere ao intervalo de amamentação, a mulher lactante possui direito a dois intervalos diários de trinta minutos cada, até seis meses de vida da criança, como exposto no artigo 396, CLT. Apesar da manutenção dessa regra, após a reforma, a alteração trazida pela lei se refere ao momento para a concessão, ou seja, apenas através de acordo individual de trabalho entre a mulher e o empregador, de forma que tal acordo seja viável e interessante para ambas as partes, conforme § 2º incluído pela Lei nº 13.467, de 2017.

Finalmente, deve-se salientar o afastamento em casos de insalubridade: Nessa questão, houve mudanças significativas quanto à reforma trabalhista. Anteriormente à reforma, era proibido de qualquer forma o trabalho da gestante e lactante em locais de trabalho que apresentasse algum nível de insalubridade, consideradas aquelas atividades que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expunham os empregados a agentes nocivos que geram prejuízos a saúde, como estabelecido no artigo 189, CLT. Com o advento da Lei Nº 13467/2017, o Art. 394-A da CLT²⁶, flexibilizou o texto normativo ao permitir a realização do trabalho da gestante ou lactante em locais de grau mínimo e médio de insalubridade. Embora tal modificação tenha aberto espaço para inúmeras discussões conflitantes, a nova redação do referido artigo preconiza que as

²⁵ Em especial a promovida pela Lei n. 13.257/2016

²⁶ ADI 5938 STF- julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do artigo 394-A, inseridos pela Lei 13.467.2017.



mulheres grávidas terão seu afastamento imediato deferido nos casos de insalubridade máxima, sujeitou, porém, os demais casos à apresentação de atestado médico.

Adicionalmente, a reforma trabalhista trouxe ainda inúmeras outras mudanças em relação as regras direcionadas não só à população feminina, como também ao trabalho intermitente, a jornada 16×32, danos morais, conceituação de tempo à disposição do empregador, entre outros, sob o argumento de mitigar o desemprego e a crise econômica no país. Entretanto, a reforma não se mostrou majoritariamente favorável e tuteladora, como em relação ao estímulo ao trabalho insalubre das lactantes e gestantes, característica esta até mesmo divergente de preceitos constitucionais, relativizando direitos como a saúde, segurança e proteção do trabalho da mulher²⁷, incluindo a integridade do feto, o que acarreta num retrocesso frente à direitos fundamentais conquistados ao longo de diversas lutas sociais. (MENDES e BOLWERK, 2022).

Conclui-se que pelo teor das modificações, que a reforma atendeu proeminentemente aos interesses da classe industrial em primazia às necessidades da classe trabalhadora, ampliando as disponibilidades do trabalhador ao ambiente laboral e, conseqüentemente, precarizando as relações de trabalho, reduzindo o ser humano, enquanto possuidor de necessidades existenciais a instrumento gerador da riqueza coletiva, priorizando as questões econômicas e, assim, perpetrando a luta hierárquica verticalizada entre oprimidos e opressores, própria do modelo societário capitalista.

2.2 O INSTITUTO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL NA CLT

Ainda que a equidade de gênero seja um objetivo fundamental em si mesmo para qualquer sociedade que se pretenda democrática, é necessário analisar o tema também a partir da sua importância para o desenvolvimento e a sustentabilidade econômica e social (ABRAMO, 2005). No âmbito nacional, o art. 7º, XXX, da CF ao fundamentar a isonomia, assegura o direito fundamental dos trabalhadores à não discriminação de salários, em razão de características fenotípicas dos indivíduos. Sob o prisma internacional, Adriana Calvo (2023) salienta a inserção

²⁷ Artigos 6 e 7, incisos XX, XXII, artigo 201, inciso II e artigo 203, CF/88



pioneira do princípio da isonomia no Tratado de Versalhes, constando da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e, mais tarde, da Convenção 100 da OIT, de 1951, que assegurou a igualdade de remuneração para a mão de obra feminina e masculina.

O instituto da equiparação salarial, por sua vez, emerge do princípio da igualdade e está devidamente regulamentada pelo artigo 461 da CLT e pela Súmula 6 do TST. Trata-se da garantia de que colaboradores que exerçam a mesma função dentro de uma empresa recebam também o mesmo salário, como expõe Ricardo Resende (2023):

“Equiparação salarial é a consagração do princípio da isonomia no âmbito da remuneração do empregado, de forma que empregados que exerçam simultaneamente a mesma função, em benefício de um mesmo empregador, e na mesma localidade, devem receber salários iguais.” (RESENDE, 2023).

Para que a equiparação salarial seja aplicada, é necessário que algumas condições sejam atendidas, cumulativamente. Conforme a nova redação²⁸ do artigo 461 da CLT, são requisitos para o reconhecimento do direito à equiparação salarial a identidade de funções; identidade de empregador e identidade de estabelecimento empresarial, como pode-se auferir do próprio texto normativo:

“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”.

CALVO (2023) adverte, ainda, que a doutrina e a jurisprudência também reconhecem como exigência para tal comparação remuneratória a simultaneidade no exercício das funções. Entre esses pressupostos, a identidade de funções pressupõe idêntico feixe de tarefas ou atribuições, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação, conforme Súmula 6, inciso III, TST.

²⁸ Ressalta-se, nesse contexto, a alteração do *caput* do art. 461 da CLT pela Lei n. 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, que modificou a nomenclatura “mesma localidade” para “mesmo estabelecimento empresarial”



Já por identidade empresarial²⁹ entende-se a circunstância de trabalhadores comparados laborarem para o mesmo empregador. O mesmo estabelecimento empresarial consiste, por sua vez, num parâmetro básico para discussão sobre o local de trabalho da prestação de serviços, no qual deve haver similitude de características socioeconômicas. A simultaneidade no exercício da função indica, finalmente, coincidência temporal no exercício das mesmas funções, o que sugere trabalhar na mesma época, mas não necessariamente no mesmo horário.

Dentre os requisitos para tal configuração, Resende (2023) acrescenta a mesma perfeição técnica; mesma produção; mesma produtividade; até dois anos de diferença de tempo de serviço na função e até quatro anos de diferença de tempo de serviço no emprego e a inexistência de plano de carreira ou de plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

No que tange o aspecto qualitativo, se o trabalho é desenvolvido por empregados paradigma e paragonado com diferente perfeição técnica, não há se falar em equiparação salarial, ainda que presentes todos os quatro requisitos. Em vista da subjetividade desse requisito, costuma-se considerar a qualificação técnico-profissional como parâmetro, contudo parte da doutrina, como defende Alice Monteiro de Barros, rechaça tal tese quando tal qualificação não sobressair em sua atividade, tampouco reverter-se em favor do credor do trabalho.

Ainda quanto ao trabalho de igual valor, no aspecto quantitativo, é necessário verificar se o paradigma e o equiparando possuem equivalência de produtividade, enquanto produção relativa em determinada unidade de tempo. Finalmente, a alteração na redação do artigo 461, § 1º, da CLT, promovida a partir da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que superou o item II da Súmula 6 do TST, ao salientar a designação “função” ao invés da terminologia “emprego”, introduziu uma nova regra de senioridade. Assim, a diferença de tempo na função entre os trabalhadores

²⁹ Quanto ao grupo econômico há divergência doutrinária. A entendimento majoritário e dominante do TST (julgado SDI-1, E-ED-RR-30-24.2010.5.02.0254), por sua vez, não admite, em regra, a equiparação salarial entre empregados de diferentes empresas do mesmo grupo econômico, sob o argumento de que falta o requisito do mesmo empregador, salvo nos casos em que o trabalhador presta serviços em favor do grupo econômico, considerado como empregador único.



equiparados não pode ser superior a dois anos e não poderá ser superior a quatro anos de tempo de serviço na empresa.

Outro aspecto relevante, é que se a empresa tem pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, não há direito à equiparação salarial. Além disso, também não servem de paradigma, nos termos do § 4º do artigo 461 da CLT, os trabalhadores que ocupam determinada função em decorrência de readaptação previdenciária por deficiência física ou mental, em prol dos institutos da readaptação e do princípio da irredutibilidade salarial.

Face ao exposto, entretanto, observa-se que ainda persistem díspares equiparações de renda quando se contrastam os salários auferidos por homens e mulheres, mesmo diante do cumprimento de todos os requisitos para tal nivelamento. Isso leva à necessidade de ampliar o debate sobre os custos do trabalho de homens e mulheres, não somente em prol dos direitos humanos, mas também para a participação feminina sustentável no desenvolvimento econômico e social.

2.3 LEI DA IGUALDADE SALARIAL – LEI 14.611/2023

Sancionada no dia 3 de julho de 2023 pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, a Lei nº 14.611/23 dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proibam as disparidades salariais na teoria, ainda existem carências de mecanismos que visam garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

A denominada lei de igualdade salarial, alterou o artigo 461, CLT, acrescentando-lhe dois parágrafos. Essa atualização prevê, além da restituição das diferenças salariais devidas, o cabimento de indenização por danos morais e multa de 10 (dez) vezes o novo salário devido ao empregador. Assim, além de salientar a correção salarial, há previsão de penalidade se negligenciadas as cláusulas de isonomia.



Além disso, com a referida norma foram também instituídos³⁰ mecanismos de fiscalização quanto ao seu cumprimento, incluindo mecanismos de transparência, para maior controle da situação. Complementarmente, outras iniciativas foram acrescentadas para assegurar sua efetividade, que incluem prestações positivas, através da implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e fomento à capacitação e à formação de mulheres, incluindo medidas de transparência mais rígidas para empregadores com mais de 100 empregados³¹. Deste modo, a fim de garantir uma boa imagem empresarial, a publicidade de informações se apresenta como uma opção eficaz ao garantir maior controle no cumprimento da igualdade remuneratória.

Isso demonstra, por conseguinte, que a tomadas de medidas e políticas públicas que incentivem a equiparação salarial entre homens e mulheres ainda não foi exaurida, sendo necessária a constante atualização e revisão legislativa, a fim de maximizar a igualdade de gênero, reparando divergências historicamente construídas e herdadas.

3. AGENDA 2030 DA ONU FRENTE À IGUALDADE DE GÊNERO

Os anos 70 foram memorados como apogeu do movimento feminista. No âmbito internacional, se desenvolveram diversos eventos que objetivaram fomentar ações e estratégias coletivas para a incorporação de políticas públicas governamentais para tentar abolir e/ou reduzir as desigualdades entre homens e mulheres, tais como as Conferências Mundiais das Nações Unidas, como a de Copenhague (1980), Nairobi (1985) e Beijing (1995). Diante disso, em 1979, com base na Declaração Universal dos Direitos Humanos, foi confirmada a convenção internacional sobre a abolição de todas as formas de discriminação contra as mulheres³². Posteriormente, na década de 90, devido a fortes pressões internacionais, essa perspectiva passou por uma incorporação generalizada em diversos países. Assim, ressalta-se a IV Conferência Mundial sobre a Mulher: Igualdade, Desenvolvimento e Paz, organizado pelas Nações Unidas em

³⁰ Artigo 4, Lei nº 14.611/23

³¹ Artigo 3, Lei nº 14.611/23

³² Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002



1995 em Pequim, China, que ficou mundialmente conhecida como a Conferência Mundial de Pequim, ao reconhecer a igualdade de gênero, dissociando-a da terminologia pautada na desigualdade sexual e desvinculando-a da biologicidade, isto é, de questões anatômicas e fisiológicas, mas abordando fenômenos psicológicos (OLIVEIRA e LANGOSKI, 2018). Sua relevância coexiste com o objetivo de testar a possibilidade de uma medição direta nas empresas dos custos do trabalho diferenciados por sexo e fazer uma primeira aproximação da magnitude do problema em questão (ABRAMO, 2005).

Nos anos 2000, por sua vez, a comunidade internacional buscava, vertiginosamente, alcançar metas relacionadas à promoção da dignidade humana, combate à pobreza, fome, doenças, analfabetismo, degradação ambiental e discriminação contra as mulheres. No entanto, em 2015, findo o prazo para promoção dos ODM –Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, emergiram uma série de metas e ações estratégicas estabelecidas pela Organização das Nações Unidas (ONU) com o objetivo de assegurar as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental (ONU, p.1), denominados Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), traçando prioridades que devem ser atingidas no marco máximo da agenda de 2030. (CANDIDO e CANGUÇU, 2021). (CASTRO FILHO, 2018).

O quinto objetivo dos 17 (dezesete) elencados na agenda mundial dos 193 países-membros das Nações Unidas é alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas (ONU). Tal perspectiva é fundada no fato das mulheres alcançarem direitos que os homens tiveram ao longo da história e foram embasados nos objetivos de desenvolvimento do milênio (IBGE, 2019). Além disso, a imprecisão do uso do pronome indefinido plural “todas” demonstra o comprometimento dos Estado signatários em desenvolver ações inclusivas, abrangendo a diversidade entre as mulheres, em atenção à construção histórica interseccional e decolonial de direitos. Ao direcionar o público alvo para “meninas e mulheres”, as ODS também pressupõem a concentração de políticas públicas dirigidas à infância e adolescência, e não aquelas restritas à fase adulta (MARIANO E MOLARI, 2022).

Nesse contexto, os ODS possuem uma proposta muito mais ambiciosa, posto que a defesa da equidade entre gêneros não é suscitada pelas pelo objetivo de desenvolvimento sustentável nº



5, mas está presente em diversos fragmentos do respectivo instrumento, se entrelaçando com outros objetivos (MARIANO E MOLARI, 2022), como a igualdade educacional entre meninos e meninas. Além disso, reiterando a proteção igualitária, a ODS nº 8 possui fundamento expresso específico a respeito da relação salarial e trabalhista no desempenho das mesmas funções. Isso demonstra, deste modo, o comprometimento da ONU com o plano de metas de assegurar o desenvolvimento sustentável *latu sensu*, como se pode auferir da sua disposição:

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

Paradoxalmente aos avanços obtidos com ODS, embora a temática seja reiterada no texto do dispositivo, é perceptível uma necessidade de quantificar tais questões através da adoção de indicadores para mensurar e monitorar as assimetrias sociais, visto que a generalidade e extensão das metas as torna distantes de serem alcançadas dentro do prazo estimado. É necessário, deste modo, verificar as desigualdades sobre uma perspectiva interseccional e decolonial, mascaradas e ocultadas por um contexto universalista abrangido em um hegemônico padrão oficial (MARIANO e MOLARI, 2022).

Evidencia-se, por conseguinte, que os anos 2000 e a criação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) trouxeram uma nova dinâmica no combate às desigualdades de gênero, reforçando a necessidade de ações integradas e inclusivas. O quinto objetivo da agenda da ONU, enfatizado com o oitavo pilar do documento internacional, reflete um compromisso robusto com a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, sinalizando um avanço significativo desde os marcos históricos das conferências internacionais das décadas anteriores. No entanto, a implementação prática dos ODS enfrenta desafios, especialmente na medição e monitoramento das assimetrias sociais, mensuração nas quais seria interessante maiores especificidades e detalhamentos, posto que a complexidade e amplitude das metas dificultam seu cumprimento no prazo estimado, bem como a necessidade de uma abordagem interseccional e decolonial para a igualdade de gênero. Assim, apesar dos progressos, é imperativo continuar



avanzando de forma consciente e crítica para garantir que os objetivos sejam alcançados, promovendo o aspirado desenvolvimento sustentável e equitativo.

4. DESIGUALDADE SALARIAL COMO REALIDADE ENFRENTADA PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A luta pela igualdade de gênero passou por várias nuances e vem ascendendo gradualmente. Sob outra perspectiva, muitos direitos já foram conquistados num contexto evolutivo exponencial. Isso porque durante o período colonial, a mulher carregava a figura de cuidadora do lar, dos filhos, coisificada como posse de seu marido e símbolo do prazer masculino, cuja finalidade era a procriação, ou seja, a prole. Assim, havia uma clara segmentação de tarefas, o homem como provedor das necessidades familiares e a mulher, destinada às atividades doméstica não remuneradas (ALMEIDA e SANTOS, 2023).

Posteriormente, no século XIX, iniciaram-se as conquistas no mercado de trabalho. Consoante Oliveira e Langoski (2018), a partir do começo do século XIX, surge um debate sobre as disparidades entre homens e mulheres, com a tomada de consciência política, destacando a desigualdade de gênero em diversas áreas como cultura, economia, política, trabalho e sociedade. Assim, após a independência no Brasil, posteriormente ao reinado dos imperadores Dom Pedro I e II, finda a monarquia e com a instauração da República, o século XIX vislumbrou maciças modificações sociais e econômicas.

No âmbito social, o crescimento da população, a melhoria do nível de vida, intercâmbios comerciais e o conseqüente crescimento de riqueza do país, o desenvolvimento da navegação a vapor, a ampliação das malhas ferroviária e rodoviária propiciaram o progresso industrial no Brasil, mediante desenvolvimento das manufaturas têxteis e do surgimento de diferentes tipos de indústria e serviços. Esse mercado que começava a desabrochar, era composto majoritariamente por homens negros libertos, alforriados, livres e pobres, por mulatos, mestiços e homens brancos livres e pobres, com saliente desproporção entre homens e mulheres.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Isso porque a indústria têxtil dispunha de uma massa de trabalhadores, que foram deixados à margem da sociedade com o fim da escravidão em 1888 com a Lei Áurea, sem quaisquer políticas públicas e sociais, deixando-os a mercê de terras para instalação e trabalho. Ademais, a imigração de europeus realizada em diferentes etapas da história brasileira como alternativa para o trabalho escravo e como parte da política do governo para incentivar e promover a expansão da economia e a participação da mão de obra feminina também contribuíram para esse cenário. Desse modo, havia uma vasta oferta de trabalhadores dispostos a vender sua mão de obra, submetidos a baixos salários e limitada qualificação técnica.

Nesse sentido, o governo foi pressionado a implantar medidas que regulamentassem o novo mercado em formação, regularizando as novas relações trabalhistas, e a falta de qualificação técnica dos trabalhadores para inserção em determinados setores da economia, em vista no processo de maquinização. O incentivo em atrair imigrantes europeus foi a solução encontrada para suprir essas demandas. Esses emigrantes, que se incorporavam no mercado de trabalho, vinham com suas famílias e acabam enganados e explorados pelos fazendeiros.

Concomitantemente a isso, desde o início da Revolução industrial, a divisão sexual do trabalho foi notória. Os homens assumiam o trabalho produtivo, com maior remuneração e qualificação e as mulheres, por sua vez, aqueles que exigiam menor capacidade técnica e força física, como a indústria têxtil, recebendo conseqüentemente, salários inferiores, o que evidenciam a discriminação e desigualdade nas relações trabalhistas. Submetidas a uma realidade exploratória, com uma longa jornada de trabalho, precisavam ainda conciliar o labor remuneratório com o domiciliar, num sistema de jornada de trabalho duplo.

Em contrariedade ao avanço industrial, o retrocesso social era latente. As mulheres eram vítimas de assédio sexual, desqualificação intelectual e, precisavam superar diversas barreiras para permanecerem no mercado de trabalho, dominado por homens.

Já entre 1920 a 1940, com o êxodo rural, a urbanização e o crescimento populacional, houve uma evolução em relação ao acesso ao trabalho na indústria e na educação. Isso culminou, também, na participação das mulheres no mercado de trabalho, cujo espaço que vinha sendo conquistado no ensino superior, repercutiram numa melhor formação profissional. Consecutivamente, no governo



de Juscelino Kubitschek, momento de destaque para a industrialização, houve um estímulo ainda maior na participação feminina no mercado de trabalho.

Dessa forma, as transformações de cunho econômico e social propiciaram condições para uma crescente participação feminina no mercado de trabalho, incluindo sua inserção em atividades antes limitadas ao setor masculino, como a metalurgia. Contudo, embora seja notável um exponencial envolvimento das mulheres brasileiras no cenário profissional, é crucial ressaltar que a inclusão feminina não está unicamente ligada à demanda do mercado e das suas qualificações, mas sim a uma articulação complexa de atributos pessoais e familiares, que se correlacionam com sua integração e permanência no mercado de trabalho, levando, conseqüentemente, a persistência da desigualdade dos rendimentos das mulheres em relação aos trabalhadores masculinos.

Como já elencado, muitos fatores sociais, culturais e históricos impostos verticalmente pelo patriarcado marcam a trajetória das mulheres no mercado de trabalho, o que reflete no hiato salarial de gênero na atualidade. Com base nisso, foi analisado como a legislação brasileira visa tutelar e amenizar essa divergência. Contudo, observa-se que a igualdade formal ainda não foi suficiente, conforme estatísticas apontam, para promover a igualdade fática. Isso mostra que se novas propostas e estratégias não forem devidamente fomentadas, de modo a alcançar uma relação salarial sustentável até 2030 em conformidade com as expectativas mundiais, as ODS restarão equivalentes aos objetivos do milênio, que não obtiveram os resultados desejados.

Conforme o Dossiê da mulher campo-grandense do ano de 2023, disponibilizado pela Casa da Mulher Brasileira, em análise à renda das mulheres atendidas no município, foi observado, num comparativo com anos antecedentes, um possível aumento da renda das mulheres. Dentre os indicadores mais acentuados, se destacaram as mulheres que possuíam renda entre meio até um salário mínimo e as que declararam possuir renda de mais de 01 até 03 salários mínimos. Em 2021, das 6.845 mulheres atendidas que declararam renda, cerca de 2.795 mulheres, isto é, 40,8% possuíam renda entre meio até um salário mínimo. Não obstante, as que declararam possuir renda de mais de 01 até 03 salários mínimos totalizaram 1299, ou seja, 19%.

Mulheres atendidas por faixa de renda – 2021.



| | | |
|------------------------------------|-------------|---------------|
| NÃO POSSUI RENDA | 1956 | 28,6% |
| ATÉ MEIO SALÁRIO MÍNIMO | 647 | 9,5% |
| MAIS DE MEIO ATÉ 01 SALÁRIO MÍNIMO | 2795 | 40,8% |
| MAIS DE 03 ATÉ 05 SALÁRIOS MÍNIMOS | 100 | 1,5% |
| MAIS DE 05 ATÉ 10 SALÁRIOS MÍNIMOS | 11 | 0,2% |
| MAIS DE 10 SALÁRIOS MÍNIMOS | 2 | 0,0% |
| IGNORADO | 35 | 0,5% |
| MAIS DE 01 ATÉ 03 SALÁRIOS MÍNIMOS | 1299 | 19,0% |
| Total: | 6845 | 100,0% |

Fonte: Sistema Iris – Casa da Mulher Brasileira/2023.

Em 2022, por sua vez, entre as mulheres campo-grandenses que recebiam entre meio até um salário mínimo, houve uma atenuação, passando de 40,8% para 33,0% do ano subseqüente em relação a 2021. Analogamente, a pesquisa demonstra dilatação no grupo de mulheres que recebiam mais de 1 até 3 salários mínimos, de 19,0% em 2021 para 30,3% em 2022. Essa mudança substancial analisada dentro período do ano constata um progresso salarial do sexo feminino.

Mulheres atendidas por faixa de renda – 2022.

| | | |
|------------------------------------|-------------|---------------|
| NÃO POSSUI RENDA | 1866 | 26,6% |
| ATÉ MEIO SALÁRIO MÍNIMO | 621 | 8,9% |
| MAIS DE MEIO ATÉ 01 SALÁRIO MÍNIMO | 2312 | 33,0% |
| MAIS DE 03 ATÉ 05 SALÁRIOS MÍNIMOS | 61 | 0,9% |
| MAIS DE 05 ATÉ 10 SALÁRIOS MÍNIMOS | 13 | 0,2% |
| MAIS DE 10 SALÁRIOS MÍNIMOS | 6 | 0,1% |
| IGNORADO | 9 | 0,1% |
| MAIS DE 01 ATÉ 03 SALÁRIOS MÍNIMOS | 2120 | 30,3% |
| Total: | 7008 | 100,0% |

Fonte: Sistema Iris – Casa da Mulher Brasileira/2023.

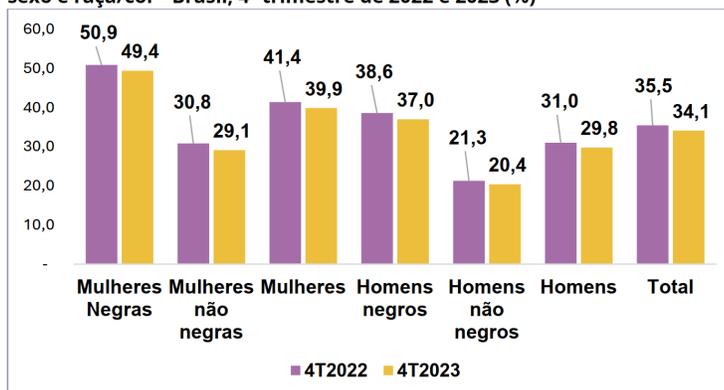
Complementarmente, pesquisas realizadas pela PNAD contínua trimestral, do IBGE, disponíveis no SIDRA, demonstram o hiato salarial entre homens e mulheres comparando os primeiros trimestres de 2023 e 2024. No primeiro trimestre de 2023 o salário das mulheres era de R\$ 1696,00 reais aquém dos homens, passando para R\$ 913,00 reais em 2024. Isso pode ser um indicativo de que a diferença salarial média mensal entre gêneros reduziu, o que demonstra uma evolução nesse cenário. Contudo, os dados registram, também, que as mulheres continuam recebendo um valor inferior em relação ao sexo oposto.



| Tabela 5436 - Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente e efetivamente recebidos no trabalho principal e em todos os trabalhos, por sexo | | | |
|--|----------|-------------------|----------|
| Variável - Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido em todos os trabalhos (Reais) | | | |
| Município - Campo Grande (MS) | | | |
| Trimestre x Sexo | | | |
| 1º trimestre 2023 | | 1º trimestre 2024 | |
| Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| 4.734 | 3.038 | 3.940 | 3.027 |
| Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral | | | |

A desigualdade, no entanto, não é só aparente quando se verifica a relação entre homens e mulheres, mas também quando comparado raça/cor. Nesse sentido, o salário das pessoas não brancas é substancialmente menor que de pessoas que se identificam como brancas. Uma pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), comparando o mesmo período do ano de 2022 e 2023, apontou que no ano passado entre todas as ocupadas, 39,9% recebiam no máximo um salário mínimo. Nesse aspecto, praticamente metade delas eram negras (49,4%), enquanto essa proporção era de 29,1% entre as brancas.

Proporção de ocupados que recebiam até 1 salário mínimo, por sexo e raça/cor - Brasil, 4º trimestre de 2022 e 2023 (%)

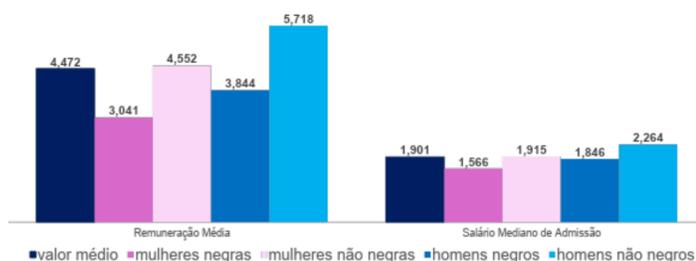


Fonte: IBGE. Pnad Contínua
Elaboração: DIEESE



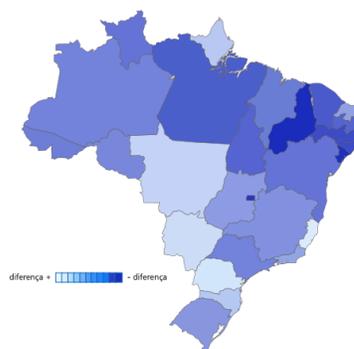
O Ministério do Trabalho e Emprego divulgou, ainda, que em 2022 o salário mediano de contratação das mulheres negras (R\$1.566,00) correspondia a 82% da média (R\$1.901,00), enquanto o dos homens não negros era 19% superior à média. Além disso, a remuneração média das mulheres negras (R\$ 3.041,00) equivalia a 68% do valor médio (R\$4.472,00), e o salário dos homens não negros era 27,9% maior que o valor médio.

Valor da remuneração média e do salário mediano de contratação, por sexo e etnia e raça Brasil, 2022 (em reais)



Fonte: M T E. eSocial. Rais.

Razão da Remuneração Média por Unidade da Federação



| Raça Cor x Sexo | Quantidade de Vínculos | Remuneração Média | Salário Contratual Mediano |
|---------------------|------------------------|-------------------|----------------------------|
| Mulheres | 73.542 | R\$ 2.686,27 | R\$ 1.547,21 |
| Mulheres Negras | 35.829 | R\$ 2.359,72 | R\$ 1.516,44 |
| Mulheres Não Negras | 37.713 | R\$ 3.004,33 | R\$ 1.593,21 |
| Homens | 125.468 | R\$ 3.985,26 | R\$ 1.918,10 |
| Homens Negros | 67.821 | R\$ 3.748,38 | R\$ 1.912,01 |
| Homens Não Negros | 57.647 | R\$ 4.272,38 | R\$ 1.923,50 |

Fonte: RAIS/MTE

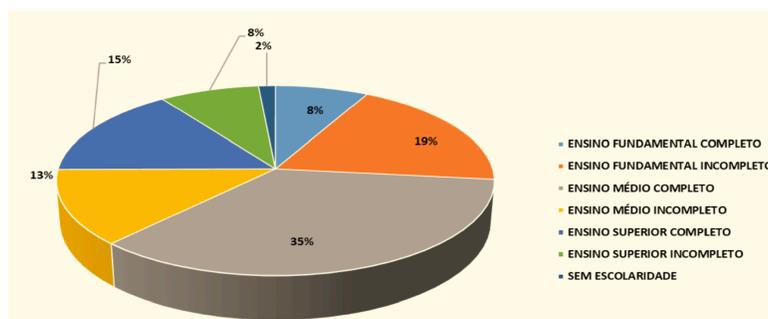
Sob perspectiva estadual, a partir do relatório de transparência salarial do MTE/RAIS de 2022 sobre o Estado de Mato Grosso do Sul, verifica-se uma acentuada diferença salarial entre homens e mulheres, além de como esse problema é agravado quando se analisa gênero e cor, de



forma concomitante. Observa-se, ainda, que, sendo a razão da remuneração obtida pela divisão do salário médio das mulheres empregadas em relação ao salário médio dos homens empregados, o Estado de Mato Grosso do Sul se destaca no mapa de diferenças mais acentuadas.

Concomitantemente a isso, saindo de uma análise remuneratória e averiguando dados que explicam esse panorama, no que tange o fator da educação das mulheres atendidas nos anos de 2021 e 2022 pela Casa da mulher brasileira em Campo Grande/MS que informaram a escolaridade, o maior percentual foi o de mulheres que possuem o ensino médio completo (35%), seguido do percentual de 19% de mulheres com ensino fundamental incompleto. As mulheres que informaram não ter escolaridade nenhuma somaram 2%. No que tange o ensino superior, 15% tinham-no completado, enquanto 8% contavam com ensino superior incompleto. Isso demonstram a correlação entre a capacitação e a educação continuada como formas de mitigação da violência doméstica e do rompimento de um sistema opressor, mediante garantia de autonomia e independência salarial que encorajam a mulher a abandonar uma relação maléfica e abusiva, bem como para exasperação salarial em equilíbrio com os homens.

Mulheres atendidas por escolaridade.



Fonte: Elaboração SEMU/2023.

Além disso, quando se analisam os rendimento auferidos por ocupação, em pesquisa realizada em 2022 pelo IBGE, somente em relação aos cargos gerenciais, a diferença de rendimento entre homens e mulheres foi de 29,23% (R\$ 2.078,00), demonstrando que há uma prevalência de homens no exercício de atividades com maior remuneração e qualificação técnica.



Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, segundo Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais - Brasil - 2022

| Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais | Rendimento habitual de todos os trabalhos (R\$) | | | |
|--|---|--------------|--------------|-------------|
| | Total | Homem | Mulher | Razão (%) |
| Brasil | 2 659 | 2 920 | 2 303 | 78,9 |
| 14 a 29 anos | 1 774 | 1 869 | 1 642 | 87,9 |
| 30 a 49 anos | 2 960 | 3 266 | 2 565 | 78,5 |
| 50 a 59 anos | 2 993 | 3 324 | 2 535 | 76,3 |
| 60 anos ou mais | 3 128 | 3 561 | 2 344 | 65,8 |
| Grupos Ocupacionais no Trabalho Principal (1) | | | | |
| Diretores e gerentes | 7 108 | 7 948 | 5 870 | 73,9 |
| Profissionais das ciências e intelectuais | 5 708 | 7 268 | 4 600 | 63,3 |
| Técnicos e profissionais de nível médio | 3 401 | 3 837 | 2 852 | 74,3 |
| Trabalhadores de apoio administrativo | 2 115 | 2 364 | 1 956 | 82,7 |
| Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados | 1 908 | 2 374 | 1 552 | 65,4 |
| Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca | 1 918 | 2 008 | 1 417 | 70,6 |
| Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios | 1 999 | 2 120 | 1 371 | 64,7 |
| Operadores de instalações e máquinas e montadores | 2 159 | 2 238 | 1 636 | 73,1 |
| Ocupações elementares | 1 237 | 1 313 | 1 156 | 88,1 |
| Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares | 6 030 | 5 976 | 6 516 | 109,0 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas).

O DIEESE, em estudo semelhante, analisou período posterior, em específico o 4º trimestre de 2023, em termos de postos de trabalho, e identificou que quatro de cada 10 pessoas (39,6%) ocupadas como diretoras ou gerentes eram do sexo feminino, mas quando se observa o rendimento de homens e mulheres nessa função, nota-se que elas recebiam 29,5% a menos do que eles (R\$ 5.900M - R\$ 8.363H).

Isso demonstra as barreiras encontradas por elas no que tange a discriminação, o assédio, e conciliação de afazeres domésticos e do trabalho profissional, os obstáculos enfrentados para conseguir creches para os filhos, a necessidade de participar de cursos fora da jornada de trabalho, entre tantos outros, demonstrando o obstáculo social para que as mulheres ocupem o ápice da carreira e a segmentação social do trabalho na atualidade.

Além disso, o único caso que expressou minoração nas taxas de desigualdade em termos de rendimento, a partir de uma razão mais alta são nos membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares, onde as mulheres recebem 109% do rendimento habitual dos homens. Nos outros casos, os indicadores demonstram o quanto a mulher ganha em porcentagem inferior aos homens em diversos setores de ocupação. O caso de operários e artesões de construção, demandam



atenção pela taxa de rendimento feminino de 64,7% do rendimento dos homens, já que o setor é tradicionalmente dominado por homens e as mulheres podem enfrentar barreiras significativas para entrar e progredir nessa área.

Com relação a idade, a tabela ainda mostra a diferença salarial por faixa etária, mostrando uma regressão quando se analisam gerações pretéritas. A razão menor entre pessoas de 60 anos ou mais reflete uma combinação de fatores históricos, sociais, econômicos e institucionais que perpetuaram a desigualdade salarial de gênero ao longo das décadas. Com o tempo, à medida que as gerações mais jovens, que estão vivenciando um mercado de trabalho mais igualitário, envelhecem, espera-se que essa razão aumente. Contudo, isso depende da continuidade e do reforço das políticas de igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Soma-se a isso o fato de que as mulheres majoritariamente se dedicam aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas quando comparadas aos homens. Assim, aos homens é facultada a possibilidade de dedicação exclusiva em capacitação e no trabalho, enquanto as mulheres precisam se dedicar aos cuidados de terceiros e atividades não remuneradas domésticas, limitando e estagnando seu crescimento profissional.

Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo e cor ou raça, segundo Grandes Regiões e Unidades da Federação - Brasil - 2022

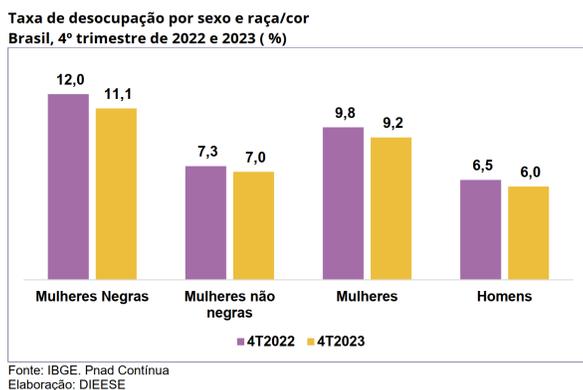
| Grandes Regiões e Unidades da Federação | Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos das pessoas de 14 anos ou mais de idade (1) | | | | | | |
|---|---|------------------------|--------|----------------|--------|----------------|------|
| | (2) | | | | | | |
| | Total | Por sexo e cor ou raça | | | | | |
| | | Total | | Homem | | Mulher | |
| | Branca | Preta ou parda | Branca | Preta ou parda | Branca | Preta ou parda | |
| Brasil | 17,0 | 16,5 | 17,3 | 11,7 | 11,7 | 20,4 | 22,0 |
| Centro-Oeste | 15,0 | 14,8 | 15,1 | 10,5 | 10,3 | 18,2 | 19,3 |
| Mato Grosso do Sul | 15,3 | 14,9 | 15,6 | 10,4 | 11,1 | 18,6 | 19,5 |
| Mato Grosso | 14,2 | 14,1 | 14,3 | 9,5 | 9,3 | 17,8 | 18,7 |
| Goiás | 15,2 | 15,0 | 15,3 | 10,6 | 10,5 | 18,4 | 19,6 |
| Distrito Federal | 15,1 | 15,1 | 15,1 | 11,4 | 10,5 | 17,7 | 19,3 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas).



Já que tange a taxa de ocupação, enquanto as mulheres totalizaram 271 trabalhadoras fora do mercado de trabalho, passando de 9,8% para 9,2%, do quarto trimestre de 2022 ao do mesmo período de 2023, apenas 219 homens estavam desocupados, representando uma redução de 6,5% para 6,0%. Quanto a raça cor, 11,1% das mulheres negras estavam desocupadas no quarto trimestre de 2023, e 7% correspondia as não negras.

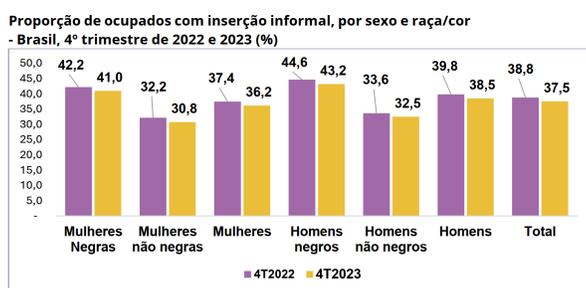
Isso indica a dificuldade de inserção e permanência que elas enfrentam no mercado de trabalho. A pandemia também foi um fator que obstou mais as trabalhadoras. Enquanto a participação dos homens voltou ao nível anterior à crise sanitária, elas sentiram mais dificuldades para voltar ao mercado de trabalho e enfrentaram taxas de desemprego mais altas. Isso porque, durante a pandemia elas assumiram prevalentemente serviços de cuidados com outras pessoas. Somado a isso, outras perderam postos de trabalho em atividades mais afetadas pela crise, como o setor de comércio, restaurantes e serviços.



Quanto aos trabalhadores em situação informal, a proporção consistia em 30,8% para as mulheres não negras e para os homens, de 32,5%, no 4º trimestre de 2023. Além dos formidáveis desafios experimentados pelas mulheres no mercado de trabalho, as mulheres negras precisam superar a dupla barreira que soma a discriminação tanto por gênero quanto por raça, correspondendo a 41,0% das trabalhadoras em relação a 43,2% dos trabalhadores ocupados em situação de informalidade.



Contrariamente, houve uma melhora no mercado de trabalho, visualizado com a queda da informalidade entre os últimos trimestres de 2022 e 2023. Isso reflete, diretamente, na qualidade do trabalho, no acesso aos direitos trabalhistas e nos rendimentos dos trabalhadores, gerando esperança para o futuro.



Fonte: IBGE, Pnad Contínua
Elaboração: DIEESE

Em síntese, culminam nos resultados apresentados fenômenos conhecidos pelas metáforas “glass ceiling” (teto de vidro) e “sticky floor” (piso pegajoso), que se referem às barreiras invisíveis que impedem as mulheres de ascender aos níveis hierárquicos mais elevados. O assédio e o preconceito, por exemplo, desempenham um papel na limitação do acesso das mulheres a determinados empregos, criando essas barreiras invisíveis chamadas de “tetos de vidro”, que reduzem a proporção de mulheres em cargos de topo na hierarquia de comando, bem como o piso pegajoso que é consequência da situação em que as mulheres não ocupam os mesmos cargos que os homens, apesar de terem as mesmas competências e requisitos para o emprego (KERRAS, BAUTISTA e GÓMEZ, 2022).

No caso das mulheres negras, não se pode negar que elas são atingidas mais perversamente pela interseccionalidade em todas as fases de sua vida, o que é especialmente sentido no mercado de trabalho. Elas estão sujeitas a assumir os frutos de uma história feita de resistências e de lutas perpetuadas por hierarquias raciais eurocentristas, que universalizam os valores da cultura ocidental e camuflam o processo de dominação, violência, exploração e domesticação, pautada no ideal de branqueamento, que sediou a relação entre brancos e não-brancos.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Para além do processo histórico, herdado de um passado escravocrata e perpetuado pela colonialidade, os estereótipos comuns e dominantes na sociedade a respeito das mulheres ainda reproduzem o padrão negativo de características presumidamente femininas, entre as quais a mentalidade da resistência na supervisão do trabalho alheio, o que contribui para desqualificá-las aos cargos de direção e chefia e, gera discriminação vertical, colocando-as em funções de nível inferior, inclusive na administração pública (BARROS, 2008).

Analogamente ao pretexto da menor disposição para enfrentar perigo físico e menor força física, com intuito de afastá-las das funções de bombeiro, policial, vigilante em contraste com os modernos recursos da técnica e da automação, que poderão modificar a natureza das atividades que exigem elevado vigor físico e substituir, com mais eficiência, a força masculina com a vantagem de eliminar ou reduzir o desgaste físico prejudicial a ambos os sexos. Não se pode olvidar, ainda, o tabu que perpetua a menor aptidão para ciências e matemática, o que contribui para afastar as mulheres da engenharia, arquitetura, matemática, estatística, entre outras formas discriminatórias que iniciam nas escolas. (BARROS, 2008). Sucede-se a isso, o fato da associação de atributos femininos na disposição para cuidar das pessoas, maior agilidade manual, maior destreza nas atividades desempenhadas no lar e maior honradez, que as qualificam para exercícios de funções como enfermeiras, costureiras, serviços em hotéis e restaurantes ou secretárias (BARROS, 2008). Isso faz com que desde a infância, as mulheres sejam socializadas para assumirem tarefas tradicionalmente femininas.

Em razão disso, de acordo com o relatório global sobre salários da OIT, podem ser elencados entre os pressupostos associados à desigualdade de gênero a concentração de mulheres em setores e profissões, cujos salários são mais baixos, isto é, o agrupamento de homens no topo das hierarquias profissionais e o de mulheres na base da mesma, gerando uma segregação profissional vertical e uma possível subvalorização do trabalho das mulheres em profissões altamente feminizadas.

Além disso, os efeitos da parentalidade e o papel instituído para as mulheres como mães também estão associados a interrupções no mercado de trabalho ou redução no horário de trabalho, o que impede sua ascensão e reflete numa espécie de penalização salarial. Pela necessidade de



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



conciliação de uma dupla jornada de trabalho com os afazeres familiares, as mulheres dão preferência, coagidas veladamente por vetores culturais que relativizam sua tomada de decisão, a jornadas em tempo parcial e mais flexíveis, bem como trabalhos por conta própria e informais, além de taxas elevadas de absenteísmo (BARROS, 2008). Desse modo, a realidade das mulheres também diverge dos homens quanto a diferença de horas dedicadas ao trabalho não doméstico, enquanto eles se dedicam no trabalho profissional em proporção de tempo maior. (OIT)

Outro aspecto que demanda notoriedade são os ainda pertinentes desnivelamentos nos retornos educacionais feminino e masculino, posto que mesmo com o nível de educação das mulheres melhor ou igual ao dos homens em cada classe profissional, elas têm menos retorno da educação do que os homens. Isto pode ser o resultado de uma série de fatores, desde a discriminação salarial no local de trabalho à segregação horizontal, em que no mesmo nível profissional (ou seja, nas mesmas classes profissionais ou até mesmo nas mesmas profissões) as mulheres e os homens são responsáveis por tarefas profissionais diferentes. (OIT). Nesse sentido, as mulheres continuam excessivamente concentradas em ocupações consideradas femininas, do tipo assistencial, funções que reproduzem a divisão tradicional do trabalho no lar. Essa tendência de separar homens e mulheres em determinadas profissões é um dos fatores responsáveis pela disparidade salarial e ocupacional (BARROS, 2008).

Com relação a idade, o estudo realizado pela OIT aponta que “para a maioria dos países, a tendência nas taxas de participação das mulheres começa a divergir da dos homens por volta dos 25-35 anos de idade, coincidindo com o início do período de maternidade”. Isso indica que a diferença salarial entre homens e mulheres aumenta gradualmente dos jovens para os mais velhos, uma vez que a participação das mulheres diminui com a maternidade e que isso não gera efeito de curto prazo, mas possui consequências longínquas.

Por fim, o desemprego durante a pandemia afetou novamente homens e mulheres em descompasso, haja vista se fez necessário nesse momento o cuidado de terceiros, como membros idosos e crianças, delegado às mulheres, enquanto função socialmente imposta a elas na dedicação aos cuidados de outrem, sopesando a queda de mulheres do mercado de trabalho e sua dificuldade de retorno. Isso mostra que é latente um aumento de políticas de emprego favoráveis às famílias e



ao cuidado infantil, da mesma forma que a promoção de ajuste nos indicadores para o fornecimento de informações complementares são essenciais como mecanismos de transparência de dados para formulação de políticas e monitorização do progresso.

5. CONCLUSÃO

Como visto, a desigualdade salarial entre homens e mulheres advém da reprodução de construções históricas e culturais arraigadas e perpetuadas na sociedade. Embora as transformações sociais e jurídicas estejam empoderando as mulheres na luta por direitos equânimes, ainda é necessário compromisso político e um amplo processo de conscientização para esse fim. Assim, as políticas públicas têm um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero, especialmente no que diz respeito à educação, proteção laboral e infraestrutura social. No entanto, a eficácia dessas políticas depende em grande parte da capacidade de transformar normas sociais e estereótipos de gênero enraizados.

As iniciativas voltadas para a eliminação da diferença salarial entre homens e mulheres devem ser abrangentes e multidimensionais. Para acelerar esse processo é essencial que haja políticas de apoio como creches acessíveis, pré-escolas com horários compatíveis com o trabalho, inclusive locais específicos para lactantes e espaço infantis dentro das empresas, bem como uma educação constante sobre a maternidade e a paternidade responsáveis.

Uma das primeiras medidas necessárias é a implementação de políticas públicas que reforcem a educação e a proteção laboral e social. Nesse aspecto, políticas afirmativas como o sistema de cotas são fundamentais para reparar disparidades históricas e privilegiar os mais afetados por desfavorecimentos sociais limitados a características fenotípicas. Somado a isso, é igualmente importante promover mudanças nos estereótipos de gênero para que essas políticas sejam eficazes. Desse modo, é essencial promover um processo de conscientização delegado aos meios de comunicação em massa, para estimular inclusive uma divisão mais equitativa das responsabilidades domésticas e de cuidados infantis entre os cônjuges. Além disso, a implantação de uma disciplina no Ensino Fundamental I para debater as desigualdades racial e de gênero é



fundamental para combater o preconceito advindo da infância e para o rompimento da transmissão de ideias racistas e machistas ao longo das gerações.

Ademais, é vital aprimorar as estatísticas sobre salários. É necessário, para tanto, combater estatísticas limitadas sobre os rendimentos, advindos de dados por vezes recolhidos através de inquéritos pontuais à população ativa, inquéritos que omitem as empresas não registradas, ou mecanismos administrativos que abrangem apenas trabalhadores afiliados a estruturas de segurança social. Como solução para isso, a introdução de módulos específicos, que detalhe as diferenças salariais entre homens e mulheres em inquéritos transversais, abrangendo questões identificadas como potenciais determinantes do hiato salarial é uma opção promissora. Essa clareza de dados nos estudos observacionais pode fornecer uma melhor compreensão dos fatores determinantes e ajudar a formular políticas mais eficazes para neutralizar os efeitos dos eventos do ciclo de vida nos homens e nas mulheres, mesmo antes de entrarem no mercado de trabalho.

Promover uma maior representação de mulheres em cargos superiores e posições altamente remuneradas pode ter, ainda, um impacto positivo significativo. Com o fito de alcançar essa meta, é necessário garantir que as mulheres não sejam indiretamente discriminadas através dos salários, assegurando que profissões predominantemente femininas não tenham pisos salariais inferiores aos cargos majoritariamente ocupados por homens. Simultaneamente, recompensar de maneira justa os empregos das mulheres ajudaria a reduzir a segregação profissional, tornando os empregos geralmente ocupados por mulheres mais atrativos para os homens. A negociação coletiva sindical também pode ser um mecanismo eficaz para reduzir a diferença salarial, focando-se na reconciliação das necessidades de trabalho e família, maiores aumentos salariais para categorias profissionais dominadas por mulheres, garantindo direitos de reintegração pós-licença maternidade e avaliações de empregos neutras para evitar preconceitos de gênero e raça nos sistemas de classificação e de remuneração. As entidades sindicais também possuem papel significativo para ampliar o arcabouço legal, reforçando a legislação, difundindo-a e oferecendo melhor detalhamento da previsão legal, além da realização de avaliações e organização de um plano de ação a partir de um panorama interno no local específico de trabalho que demanda maior atenção.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Não obstante, mulheres em empregos informais enfrentam uma dupla penalização. Em vista disso, políticas públicas que promovam a formalização da economia informal podem proporcionar proteção legal e ajudar a reduzir as diferenças salariais. Além disso, programas educativos voltados para aumentar a participação feminina em áreas das Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática podem contribuir significativamente para a igualdade salarial futura. Isso inclui desde a conscientização até o apoio financeiro e profissional.

Dentro das empresas, por sua vez, é interessante adotar medidas profiláticas, evitando danos a sua reputação, através do *compliance* como estratégia para esse fim. Nesse ínterim, ferramentas de autoavaliação online, auditorias empresariais sobre a igualdade de remuneração são medidas que podem repercutir positivamente para controle de possíveis irregularidades. Sucessivamente, como forma de repressão e coerção estatal, a aplicação de penalidades fiscais (multas) para empresas que não demonstrarem a equidade de gênero também é relevante para repelir o vetor da desigualdade salarial.

Para além disso, comissões nacionais para a igualdade de gênero baseadas no diálogo nacional, serviços adequados de cuidados na infância e para idosos, políticas de trabalho flexíveis, e programas de apoio ao retorno ao trabalho pós-maternidade são essenciais para reduzir a penalização salarial enfrentada por mulheres.

Diante do exposto, portanto, sendo a magnitude das diferenças salariais entre homens e mulheres uma expressão das desigualdades que as mulheres enfrentam em casa e no local de trabalho, as diferenças salariais só serão eliminadas com um progresso contínuo na igualdade de gênero no trabalho e na sociedade. Para eliminar as desigualdades salariais entre homens e mulheres, é essencial uma abordagem abrangente que combine políticas públicas eficazes com uma transformação social profunda. A implementação dessas soluções não só promoverá a justiça salarial, mas também contribuirá para uma sociedade mais igualitária e justa em todas suas faces, garantindo a aplicação das normas não só nacionais, mas também mundiais.



6. REFERÊNCIAS FINAIS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Ciência e cultura, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

ABRAMO, Laís. Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres. **Brasília: OIT**, 2005. Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasil/documents/publication/wcms_233470.pdf.

ALMEIDA, Denise Brandão; SANTOS, Adelson Silva. **Reforma trabalhista e trabalho da mulher: História, emancipação e respeito**. Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA- ISSN: 2675-5394, v. 7, n. 2, 2023. Disponível em: <https://periodicos.uea.edu.br/index.php/equidade/article/view/2845/1527>.

ARAUJO, Natália Maria Guilger. **Desigualdades de gênero no Brasil: contexto atual e desafios para o futuro**. 2021. Disponível em: [file:///Users/RichelleRichter/Downloads/araujo_nataliamariaguilgerde_tcc%20\(1\).pdf](file:///Users/RichelleRichter/Downloads/araujo_nataliamariaguilgerde_tcc%20(1).pdf).

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. 2008. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27321/Alice_Barros.pdf?sequence=1.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. 9. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União. 14 jul. 2017



BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**. 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. Léa Elisa Silingowschi Calil, 2007.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 7. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

CANDIDO, Wesley Pereira; CANGUÇU, Luan Ribeiro. **Análise da ODS 5: igualdade de gênero nas organizações**. Brazilian Journal of Business, v. 3, n. 3, p. 2349-2363, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=3263&catid=#:~:text=Os%20oito%20objetivos%20s%C3%A3o%3A%20reduzir,uma%20parceria%20mundial%20para%20o_

CASTILHO, Ricardo dos Santos. **Direitos humanos**. 7. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

CASTRO FILHO, Claudio Marcondes de. Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável: uma leitura de política pública na clave da biblioteca escolar. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, SP, v. 16, n. 3, p. 355–372, 2018. DOI: 10.20396/rdbci.v16i3.8650931. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/8650931>.

DIEESE. Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes. 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. São Paulo: Atlas, 2022.

HEILMAN, Madeline E. Gender stereotypes and workplace bias. **Research in organizational Behavior**, v. 32, p. 113-135, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>. Acesso em 06 maio. 2024.

IBGE. Igualdade de gênero é uma das metas para um mundo mais sustentável até 2030. 22 mar. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24042-igualdade-de-genero-e-uma-das-metas-para-um-mundo-mais-sustentavel-ate-2030>



IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. 17 mai. 2024. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5436#resultado>

IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/rendimento-despesa-e-consumo.html>

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 13. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

JUSBRASIL. Mulher na Consolidação das Leis Trabalhistas. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/mulher-na-consolidacao-das-leis-trabalhistas/1255573826>

KERRAS, Hayet; BAUTISTA, Susana; DE-MIGUEL GÓMEZ, María Dolores. Wo-MENA paradox: glass ceiling or sticky floor?. **The Journal of North African Studies**, v. 28, n. 4, p. 976-1005, 2023. Disponível em: <https://www-tandfonline-com.ez51.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1080/13629387.2022.2113992>.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional**. 28. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

LISPECTOR, Clarice. A hora da estrela. Rio de Janeiro: Editora Rocco, 1998. P.86-87. Disponível em:

<https://www.escolahenriquemedina.org/bibdigital/view/1642/A%20Hora%20da%20Estrela%20-%20Clarice%20Lispector.pdf>

MARIANO, Silvana; MOLARI, Beatriz. Igualdade de gênero dos ODM aos ODS: avaliações feministas. **Revista de Administração Pública**, v. 56, n. 6, p. 823-842, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/FN5d353KXMMSgJBtLhKF9Yh/#>

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 29. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

PINTO, Luis Fernando Mendes; BOLWERK, Aloísio Alencar. Repercussões da reforma trabalhista nos direitos de gestantes e lactantes em ambientes insalubres. **Revista Vertentes do Direito**, v. 9, n. 1, p. 212-231, 2022. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/12840/20241>



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



MTE. eSocial. RAIS. Painel do relatório de transparência salarial. 2022 Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjNhY2IyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjcyYzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>

OIT. Relatório Global sobre os Salários 2018/19: O que está por trás da diferença salarial.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar; LANGOSKI, Deisemara Turatti. As mulheres no mercado de trabalho: desmistificando a igualdade entre os gêneros. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/3/2018_03_1179_1217.pdf.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 11. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 9. Rio de Janeiro: Método, 2023.

SEMU. Dossiê mulher campo-grandense. 8 mar. 2023. P.17-18.

TRANSFORMANDO NOSSO MUNDO. a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Recuperado em, v. 15, p. 24, 2016. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030.pdf.