

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS
NO BRASIL**

YASMIM FERNANDES SANCHEZ

Rio de Janeiro

2022

YASMIM FERNANDES SANCHEZ

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS
NO BRASIL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. EMILIANO RODRIGUES BRUNET DEPOLLI PAES.**

Rio de Janeiro

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

S211p SANCHEZ, YASMIM FERNANDES
Políticas públicas para a igualdade salarial
entre os gêneros no Brasil / YASMIM FERNANDES
SANCHEZ. -- Rio de Janeiro, 2022.
47 f.

Orientador: EMILIANO RODRIGUES BRUNET DEPOLLI
PAES.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Políticas públicas. 2. Igualdade salarial . 3.
Direito. 4. Brasil. I. RODRIGUES BRUNET DEPOLLI
PAES, EMILIANO, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

YASMIM FERNANDES SANCHEZ

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS
NO BRASIL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. EMILIANO RODRIGUES BRUNET DEPOLLI PAES.**

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2022

Dedico esse trabalho às mulheres que lutaram pelo nosso direito de frequentar a universidade e tornaram esse sonho possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Monica e Efrain, por terem me mantido na trilha certa durante este projeto de pesquisa e por sempre estarem ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória. Todas as minhas conquistas também são de vocês, por tudo que fizeram e ainda fazem por mim.

À Maria Helena pela compreensão e suporte durante a minha graduação.

Agradeço ao meu orientador Dr. Emiliano Rodrigues Brunet Depolli Paes por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa.

A todos os meus professores do curso de direito da Faculdade Nacional de Direito pela excelência da qualidade técnica de cada um.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente para realização desse trabalho.

EPÍGRAFE

“Tenho tão nítido o Brasil que pode ser,

E há de ser, que me dói o Brasil que é.”

-Darcy Ribeiro.

RESUMO

Tendo em vista que a desigualdade salarial é um dos mais importantes responsáveis pela desigualdade fática entre homens e mulheres pois configura um empecilho à sua ascensão econômica e deriva em consequências negativas para autonomia e autodeterminação do referido grupo, o presente estudo trata sobre políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil. O objetivo geral da pesquisa foi analisar as políticas públicas que objetivam a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil. Para tanto, foi necessário: a) conceituar igualdade salarial e políticas públicas; b) demonstrar que existe desigualdade salarial no Brasil; c) investigar as políticas públicas já implementadas no Brasil, assim como os projetos de lei; d) analisar a evolução temporal da desigualdade salarial. Realizou-se, então, uma pesquisa básica com abordagem qualiquantitativa, pois foram analisados conceitos e estatísticas. Os objetivos metodológicos foram exploratórios e realizados por pesquisa bibliográfica. Diante disso, verificou-se que a desigualdade salarial tem causas históricas e que existe interesse internacional com o tema há mais de um século, o que impactou o Brasil, que implementou políticas públicas nacionais para tratar a problemática. Dessa forma, foi possível concluir que essas políticas apresentam resultados positivos, pois a desigualdade salarial vem sendo reduzida no país.

Palavras-chave: Ações de enfrentamento à desigualdade; Equidade salarial; Políticas públicas.

ABSTRACT

Bearing in mind that wage inequality is one of the most important factors responsible for the factual inequality between men and women, as it constitutes an obstacle to their economic rise and leads to negative consequences for the autonomy and self-determination of the referenced group, the present study deals with public policies for the gender pay equality in Brazil. The present study had the general objective of analyzing public policies that aim at equal wages between genders in Brazil. Therefore, it was necessary: a) to conceptualize wage equality and public policies; b) demonstrate that there is wage inequality in Brazil; c) enumerate and investigate public policies already implemented in Brazil, as well as bills; d) analyze the evolution of wage inequality over time. A basic research with a quali-quantitative approach was then carried out, as concepts and statistics were analyzed. The methodological objectives were exploratory and carried out by bibliographical research. Given this, it was found that wage inequality has historical causes and that there has been international interest in the subject for over a century, which impacted Brazil, that implemented national public policies to address the problem. Thus, it was possible to conclude that these policies have positive results, as wage inequality has been reduced in the country.

Keywords: Actions to combat inequality; Pay equity; Public policies.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – RENDIMENTO HABITUAL DE TODOS OS TRABALHOS E RAZÃO DE RENDIMENTOS DAS PESSOAS OCUPADAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO, COM INDICAÇÃO DO COEFICIENTE DE VARIAÇÃO, SEGUNDO GRUPOS DE IDADE E GRANDES GRUPOS OCUPACIONAIS EM 2019.....página 27

TABELA 2 – RENDIMENTO HABITUAL DE TODOS OS TRABALHOS E RAZÃO DE RENDIMENTOS DAS PESSOAS OCUPADAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO, COM INDICAÇÃO DO COEFICIENTE DE VARIAÇÃO, SEGUNDO COR OU RAÇA E AS GRANDES REGIÕES EM 2012.página 29

TABELA 3 – 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, COM INDICAÇÃO DO COEFICIENTE DE VARIAÇÃO, SEGUNDO CARACTERÍSTICAS SELECIONADAS, EM 2016.....página 32

LISTA DE ABREVIATURAS

Art.: Artigo

CEDAW: Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

CF/ CFRB/ CFRB/88: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

DDMC: Declaração dos direitos da mulher e da cidadã

DUDH: Declaração Universal dos Direitos Humanos

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

PL: projeto de lei

PLC: projeto de lei complementar

TST: Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 11 |
| METODOLOGIA | 14 |
| CAPÍTULO 1: DEFINIÇÕES E CONCEITOS SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS | 15 |
| 1. História da igualdade entre os gêneros..... | 15 |
| 2. Princípio da igualdade e a proibição da discriminação por sexo..... | 19 |
| 2.1. Tipos de discriminação..... | 20 |
| 3. Equiparação salarial – requisitos para sua configuração..... | 21 |
| 4. Políticas públicas: Definição e objetivos..... | 23 |
| 5. Conceito de salário e remuneração..... | 25 |
| CAPÍTULO 2: REALIDADE ATUAL DA DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL | 25 |
| 1. Igualdade salarial no Brasil..... | 25 |
| 2. Análise da diferença salarial baseada nos dados do IBGE..... | 27 |
| 3. O trabalho não remunerado e suas consequências sobre a renda da mulher | 30 |
| CAPÍTULO 3: POLÍTICAS PÚBLICAS VIGENTES NO PAÍS PARA FOMENTAR A IGUALDADE SALARIAL | 33 |
| 1. Ações afirmativas..... | 33 |
| 2. Justiça distributiva..... | 33 |
| 3. Legislação – panorama normativo | 34 |
| 3.1. Tratamento legal da maternidade | 35 |
| 4. PL 1558/2021 – antigo PL 6393/200 | 35 |
| 5. Tratamento internacional da desigualdade salarial de gênero..... | 36 |
| 5.1.1. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher | 36 |
| 5.1.3. Declaração dos direitos da mulher e da cidadã | 37 |
| 5.1.4. Declaração Sociolaboral do Mercosul..... | 38 |
| 5.1.5. Organização Internacional do Trabalho – OIT..... | 38 |
| 6. Ações de enfrentamento à desigualdade salarial..... | 39 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 40 |
| REFERÊNCIAS | 42 |

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como foco principal desenvolver sobre políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil. Para isso, inicialmente faz-se necessário apresentar o princípio constitucional da igualdade presente no art. 5º da Magna Carta que institui que todos são iguais perante a lei.

Com isso, o legislador determinou que homens e mulheres devem ser tratados como iguais. Portanto, essa equidade deve ser garantida pelo Estado por meio de normas específicas e ações concretas – as políticas públicas.

Em seguida, é vital conceituar políticas públicas, que são o conjunto de atividades realizadas pelo Estado para resolver um problema ou implementar um direito, de forma a assegurar os direitos constitucionais.

Já igualdade salarial trata-se de salários iguais para homens e mulheres na mesma função durante o mesmo período de tempo. Existem vários aspectos necessários para que seja obrigatória essa isonomia, conforme o art. 461 da CLT, que enumera as exigências para que essa equidade possa ser aplicada.

Entretanto, ainda que a constituição estabeleça o princípio geral da igualdade e a CLT a norma específica que assegura igualdade salarial, ela não é garantida na prática e as mulheres continuam a ganhar salários menores trabalhando na mesma função que os homens.

Dessa forma, visando abordar a problemática sobre de que forma as políticas públicas contribuem para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil, esse trabalho justifica-se pelo

cenário atual sobre políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil e pela importância ímpar do tema pois, conforme Hooks “a questão trabalhista ressaltada pelo feminismo que afetava todas as mulheres era a exigência de salários iguais para funções iguais.” (2019, p. 82).

O interesse em realizar esse estudo surgiu com a cadeira eletiva de direitos humanos e teoria feminista, onde foi estudada a história dos direitos das mulheres, as desigualdades sociais e legais que se perpetuam até hoje e as lutas das mulheres em prol de seus direitos. Com isso, decidi que minha monografia seria focada no direito das mulheres, objetivando contribuir para uma sociedade melhor para nosso gênero.

Isso posto, é inerente à uma sociedade capitalista a necessidade de dinheiro para uma vida digna. Portanto, a igualdade salarial é basilar para a igualdade real entre os gêneros e salários justos são vitais para a melhoria da vida das mulheres. Ademais, a igualdade salarial é um tema já bastante estudado no mundo contemporâneo, com vasta literatura internacional, como se evidenciará com a bibliografia selecionada. Porém, no Brasil, o tema apenas começou a ser debatido, o que torna essencial a análise da questão com enfoque na realidade do país.

Tudo isso posto, mister se faz destacar a escolha pelo enfoque nas políticas públicas. Essa decisão derivou da experiência acadêmica de cursar políticas públicas e inclusão social, cadeira que trouxe à luz a vital importância das políticas públicas do Estado para a resolução de problemas de ordem socioeconômica. Com isso, será possível analisar as medidas implementadas e como elas afetam a questão.

Os problemas relacionados às políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil abarcam a crença de alguns de que mulheres não produzem tanto quanto homens, pois têm outras prioridades. Inclui também o fato de que muitas mulheres precisam sustentar seus filhos sozinhas e, conseqüentemente, aceitam salários menores e injustos por

necessidade e falta de opção. No mais, os salários, na maioria dos casos, não são divulgados, o que torna o controle estatal extremamente difícil e impossibilita que as mulheres saibam se estão sendo justamente pagas, ou seja, se recebem o mesmo que os homens nas mesmas funções.

Dessa forma, é possível notar que as políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil podem impactar direta ou indiretamente o princípio constitucional da isonomia, contribuindo para o avanço da sociedade rumo a equidade. Ademais, possibilita a reanálise das políticas já implementadas com o fito de verificar se estão alinhadas com a necessidade pátria e entender como as políticas públicas internacionais para a igualdade de gênero podem ser implementadas aqui. Por fim, possibilita a averiguação das normas sobre o tema, trazendo a possibilidade de compreender a eficácia legislativa e seus efeitos na sociedade. Isso possibilitará ações concretas para melhorar a situação e também servirá como material para futuras pesquisas sobre o tema, que poderão contribuir também para a implementação e solidificação de direitos constitucionais das mulheres.

Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa é analisar as políticas públicas que objetivam a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil. De forma mais específica, buscou-se conceituar igualdade salarial e políticas públicas, demonstrar que existe desigualdade salarial no Brasil, enumerar e investigar as políticas públicas já implementadas no Brasil e os projetos de lei e avaliar a eficácia das políticas públicas e a eficácia legislativa.

A metodologia utilizada compreendeu uma pesquisa básica, de abordagem quali-quantitativa e de caráter exploratório, a partir de uma revisão bibliográfica, apresentando uma visão geral sobre políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil.

METODOLOGIA

Aqui serão abordados todos os aspectos metodológicos da pesquisa realizada, descrevendo-se os procedimentos necessários e úteis para analisar as políticas públicas que objetivam a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil. Esse estudo tem por finalidade realizar uma pesquisa de natureza básica, pois gera conhecimento, focando na melhoria de teorias científicas já existentes.

Para alcançar os objetivos propostos e melhor apreciação deste trabalho, foi utilizada uma abordagem quali-quantitativa, uma vez que serão utilizados dados estatísticos acerca da igualdade salarial de homens e mulheres no Brasil e pesquisa bibliográfica.

Com intuito de conhecer a problemática sobre a área de estudo foi realizada uma pesquisa exploratória, que tem por objetivo juntar informações acerca de determinado tema. A pesquisa foi realizada durante o ano de 2022. Para obtenção dos dados necessários, foi utilizada pesquisa bibliográfica.

O material bibliográfico foi pesquisado nos bancos de dados SciELO e Google Acadêmico. A pesquisa foi realizada com as palavras-chaves *igualdade salarial*, *políticas públicas para a igualdade salarial* e *desigualdade salarial*. Foram escolhidos artigos científicos, monografias, teses de mestrado, dissertação de mestrado e livros sobre o tema, excluindo-se trabalhos repetidos e que fugiam do tema da pesquisa.

O estudo das políticas públicas e programas de governos com enfoque na questão de gênero possibilita entender como o Estado vem modificando essa problemática e se as medidas são efetivas (FARAH, 2004). Portanto, permite examinar se já existem políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil, se apresentam resultados e se existe o objetivo e possibilidade de erradicar completamente a desigualdade.

CAPÍTULO 1: DEFINIÇÕES E CONCEITOS SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS

Primeiramente, é importante enfatizar que os economistas clássicos não tinham preocupação em analisar o porquê das diferenças salariais nem tampouco suas causas ao estudar o trabalho assalariado. Esse fato ocorria porque o trabalho feminino era por eles considerado circunstancial e complementar (TEIXEIRA, 2012). Isso demonstra que havia falta de preocupação da sociedade acadêmica para com o tema. Por conseguinte, os estudos sobre diferença salarial entre os gêneros são recentes e tornaram-se mais comuns na última década.

1. História da igualdade entre os gêneros

Inicialmente, destaca-se que entender as causas e consequências da discriminação profissional é essencial para elaborar políticas públicas para o mercado de trabalho, pois a segregação também impacta a diferença salarial entre homens e mulheres (TEIXEIRA, 2012). Assim, um breve panorama geral se faz essencial.

O molde preponderante das relações de gêneros entre homens e mulheres envolve a dominação e subordinação da última pelo primeiro. Fato que ocorre nas esferas privadas e públicas (FARAH, 2004). Essa realidade é histórica, ocorre há milênios e perpetua-se até os

dias atuais. Conseqüentemente, a desigualdade de gêneros se consolidou e resultou em tratamentos diferenciados, desde funções sociais até salários desiguais.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, resultado da revolução francesa, em 1789, consolidou vários direitos sociais, entre eles, a igualdade. Esse evento propagou ideais revolucionários que influenciaram a Constituição brasileira de 1824 (MILAN, 2017). Porém, as mulheres não foram incluídas no texto constitucional e, portanto, não receberam direitos de igualdade. Com isso, percebe-se que o progresso social das mulheres não acompanha o dos homens, que é sempre mais rápido e abrangente.

Com o referido evento histórico, maquinários passaram a ser amplamente utilizados, de forma que força física deixou de ser necessária para o trabalho. Ademais, os salários dos homens não mais bastavam para sustentar os núcleos familiares. Posteriormente, com as guerras mundiais e a partida dos homens para lutar, houve a necessidade de que as mulheres atuassem nos postos deixados. Tudo isso possibilitou com que as mulheres adentrassem no mercado de trabalho. Entretanto, seus salários eram ínfimos. (MILAN, 2017). Essa realidade não destoa muito da atual, em que as mulheres, apesar de já terem avançado muito no mercado de trabalho e conquistado muitos direitos, ainda ganham 30% menos que os homens ao exercerem a mesma função.

Tendo esse cenário em mente, é preciso entender o porquê de as mulheres aceitarem esses salários consideravelmente inferiores. Primeiramente, no momento histórico de análise, é importante destacar que muitos homens não voltaram das guerras e, conseqüentemente, as viúvas passaram a precisar trabalhar para sustentar suas famílias. Desta forma, motivadas pela anterior falta de oportunidade de trabalho e as grandes dificuldades em se manter no mercado, as mulheres aceitaram esses salários (MILAN, 2017).

Ademais, acreditava-se que a mulher deveria receber apenas o suficiente para se sustentar e nada a mais que isso. Ao contrário do homem, que deveria ganhar o suficiente para ele, sua esposa e seus filhos (TEIXEIRA, 2012). Como resultado, essa mentalidade de homem provedor embasa a diferença salarial entre os gêneros e faz com que a disparidade pareça necessária, uma forma de proteção ao direito e dever do homem de trazer sustento à família.

Além disso, o trabalho remunerado feminino era considerado prejudicial, tendo em vista que as mulheres deveriam ser donas de casa. Entretanto, as mulheres de baixa renda podiam trabalhar em empregos com baixa remuneração, pois elas não alcançariam status social nem poder econômico. Assim, conclui-se que os homens não se importam que as mulheres trabalhem, apenas se opõe a que recebam salários dignos (TEIXEIRA, 2012). À vista disso, percebe-se que a disparidade salarial objetiva a manutenção do status quo da sociedade, de forma que o homem continue sendo o detentor do poder econômico.

Além disso, faz-se necessário ressaltar que as mulheres passaram a ser incluídas no princípio da isonomia apenas na constituição de 1934, que em seu artigo 113,1º, determina que: “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas” (Art. 113, 1º, CRFB/1934). Ademais, essa mesma constituição também garantiu a igualdade salarial entre os gêneros em seu artigo 121, § 1º, que estabelece:

“A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;” (art. 121,1º, CRFB/1934)

Portanto, analisando as Magnas Cartas do Brasil nota-se que a igualdade salarial é um problema antigo que já possui legislação específica visando resolvê-lo há quase um século. Não

obstante o esforço legislativo, a realidade material ainda é desfavorável às mulheres e, portanto, políticas públicas estatais ainda são vitais para o desenvolvimento igualitário da nação.

A Constituição de 1946 configurou um retrocesso no que tange aos direitos das mulheres, pois eliminou a expressão "sem distinção de sexo" ao afirmar que todos são iguais perante a Lei (BRASIL, 1946). Percebe-se assim, que os direitos sociais não são lineares e que, portanto, é possível que direitos já consolidados sejam retirados. Por conseguinte, é vital que haja contínua preocupação em garantir e manter esses direitos. Isso é alcançado por meio de políticas públicas que garantam a perpetuação do princípio da igualdade e sua aplicação prática.

As primeiras políticas públicas com foco em gênero foram implementadas na década de 1980. Por exemplo, em 1983, em São Paulo, foi estabelecido o Conselho Estadual da Condição Feminina e o primeiro departamento de polícia de Defesa da Mulher, 1985 (FARAH, 2004). Isso mostra que a preocupação e empenho em propagar a igualdade de gênero não é recente, mas um trabalho de décadas que vem se aprofundando e evoluindo conforme a sociedade.

As mulheres fizeram história na Constituição de 1988, que retratou a luta das mulheres, pois fizeram propostas estruturadas para uma nova constituição, apresentada à Constituinte em nome das mulheres brasileiras. Várias das propostas das campanhas foram incorporadas à Constituição. (FARAH, 2004). Com isso, conseguiram que a Magna Norma garantisse seus direitos e sua igualdade, conforme estabelece o Art.5º, I, CF, "Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição", um artigo basilar que fomentou diversos direitos e políticas públicas voltadas para as mulheres.

Nesse panorama, mister se faz enfatizar que, atualmente, na sociedade da informação, não se justifica a manutenção das diferenças salariais com fundamento discriminatório. Assim, é importante questionar se a mudança é normativa ou ideológica. A resposta é que, idealmente, seria ambas em conjunto. Porém, é importante ressaltar que mudanças legislativas resultam em

mudança de crenças (QUEIROZ, 2021). Isso demonstra que os avanços legislativos já alcançados representam um grande progresso para a sociedade brasileira e possui potencial de transformação considerável pois, a longo prazo, também afetará a crença popular, fator basilar para perpetuação ou não da discriminação.

2. Princípio da igualdade e a proibição da discriminação por sexo

É essencial analisar o Art. 5º da Constituição Federal porque a proibição da discriminação deriva da abrangente aplicação do princípio da igualdade (MILAN, 2017). Sobre isso, o Art. 5º, caput, da Constituição Federal estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (Art. 5º, CRFB/88). Por conseguinte, tem-se o princípio constitucional da isonomia, também conhecido como princípio da igualdade. Essa igualdade não é apenas formal, ou seja, não basta estar na lei, ela é material, pois é necessário haver igualdade de fato e é dever do Estado garantir a implementação prática desse direito.

Porém, ocorre uma flexibilização desse princípio, que possibilita tratar os desiguais na medida de sua desigualdade, o que permite tratamento diferenciado para as mulheres com o objetivo de alcançar sua igualdade material. Essa interpretação advém da obrigação de interpretar o princípio da isonomia em conformidade com as outras normas constitucionais, que rogam pela justiça social e pela erradicação das desigualdades sociais, conforme o Art. 3º, CRFB/88, que determina:

“Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Art. 3º, CRFB/88).

Ao analisar o referido princípio de igualdade, é essencial ressaltar que ele não proíbe a diferenciação de salários entre homens e mulheres, apenas exige que haja diferenças concretas que justifiquem salários diferentes (QUEIROZ, 2021). Ou seja, para um homem ganhar mais que uma mulher que trabalhe na mesma função que ele, ele deve ter uma formação melhor, uma produtividade maior ou algum outro fator objetivo que possa embasar essa diferença.

2.1. Tipos de discriminação

A discriminação direta caracteriza-se pelo ato de promover diferenças entre dois indivíduos ou grupos distintos, contrariando, portanto, o princípio da isonomia, estabelecido pelo art. 5º, I, CR/88. Por outro lado, a discriminação indireta ocorre quando uma ação que parece neutra, na realidade resulta em discriminação (QUEIROZ, 2021). Ademais, é importante destacar que pode haver discriminação indireta sem dolo, ou seja, ainda que não exista intenção de discriminar, o referido ato pode ser caracterizado.

O terceiro tipo de discriminação é a oculta, que ocorre quando há intenção de discriminar, mas esse objetivo é ocultado por uma ação aparentemente neutra. Distingue-se da discriminação indireta pelo dolo, presente e necessário na última, mas não na indireta (CHEHAB, 2010). Com isso, percebe-se que condutas ativas de discriminação não são as únicas existentes. Dessa forma, evidencia-se a necessidade de combater todas as formas de discriminação.

Há também a discriminação profissional por gênero, que se trata da desigualdade da disposição entre mulheres e homens entre categorias profissionais diferentes. É útil para demonstrar que os gêneros tem empregos diferentes. Materialmente, prova-se que as mulheres não têm acesso as mesmas oportunidades que os homens no mercado de trabalho (TEIXEIRA,

2012). Portanto, percebe-se que as mulheres sofrem discriminação de diferentes maneiras no âmbito profissional. Isso agrava a questão da diferença salarial para a mesma função no sentido em que para uma mulher alcançar a mesma função que um homem é mais difícil e mesmo assim, não garante um salário tão bom quanto um homem teria.

3. Equiparação salarial – requisitos para sua configuração

As regras de equiparação salarial derivadas da combinação do artigo 7º da CFRB/88 e do artigo 461º da CLT resultam em requisitos que devem existir concomitantemente, pois a inexistência de um extingue a possibilidade de equiparação. São cinco requisitos: 1. Os empregados devem trabalhar na mesma empresa; 2. O trabalho deve ser prestado no mesmo local; 3. Os empregados devem exercer a mesma função com uma diferença de tempo de exercício de função não superior a dois anos; 4. Devem possuir a mesma habilidade técnica e 5. Os empregados devem ter exercido a função simultaneamente (CARREIRO, 2010). Isso posto, se faz necessário analisar o referido artigo da consolidação das leis do trabalho.

O Art. 461, caput, determina: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. Da redação do artigo percebe-se que os empregados devem trabalhar para o mesmo empregador e na mesma localidade. No que diz respeito à localidade, decisões anteriores do TST têm estabelecido que não precisam trabalhar no mesmo município, mas sim na mesma região metropolitana. Entretanto, os municípios da região metropolitana não podem apresentar condições socioeconômicas díspares (CARREIRO, 2010).

O conceito de empregador é mais complexo e para compreendê-lo é vital analisar o art. 2º da CLT que determina: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Art. 2º, CLT). Por conseguinte, o instituto não se configurará entre o funcionário de

uma empresa de trabalho temporário com um funcionário da empresa tomadora de serviços, pois o mesmo é cumprido a empregadores diferentes (CARREIRO, 2010).

Ademais, necessário se faz entender a posição de empregador dentro de um grupo econômico. Sobre isso, a súmula 129 do TST determina: “A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”. Assim, evidencia-se que o empregador é o grupo econômico e, portanto, deverá haver equiparação salarial entre os membros desse grupo.

Além disso, o parágrafo 2º do artigo 2º da CLT disserta sobre empresas do mesmo grupo econômico:

“Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego” (art. 2º, §2º, CLT).

Disso entende-se que ainda que dois funcionários trabalhem em estabelecimentos diferentes, se eles pertencerem a mesma empresa, poderá ocorrer equiparação salarial.

O Art. 461, §1º, determina: “Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos”. Sobre isso, no que tange a produtividade, é importante ressaltar que os empregados não precisam ter o mesmo resultado final, pois, por exemplo, um pode utilizar um equipamento mais eficiente que o outro e, portanto, produzir mais tendo tido o mesmo empenho durante o mesmo tempo. Por fim, ter igual perfeição técnica significa possuir igual habilidade técnica no desempenho da função e

das atividades, assim como conhecimentos específicos. Ou seja, por exemplo, ambos devem ser graduados no mesmo curso (CARREIRO, 2010).

O último requisito não consta no artigo 461 da Consolidação das leis do trabalho, mas foi consolidado pela jurisprudência, sendo ele que os empregados devem ter exercido a função simultaneamente, o seja, ao mesmo tempo. Porém, cabe ressaltar que o empregado do paradigma, salário do funcionário usado para efeito de equiparação salarial, não precisa trabalhar na função no momento do pedido da ação. Caso seja uma ação pretérita, pode ser usado um paradigma pretérito (CARREIRO, 2010).

Ademais, nos casos em que os empregados exerçam materialmente a mesma função, ainda que os cargos tenham denominações diferentes, o TST determinou na Súmula nº 6, item III, que pode haver equiparação salarial. Entretanto, cabe ao autor provar os requisitos de identidade de funções, conforme o art. 818, CLT (CARREIRO, 2010).

Visando com que as empresas deem continuidade às suas políticas de readaptação funcional, a lei exclui a possibilidade de os empregados readaptados servirem como paradigmas, conforme art. 461, parágrafo 4º, CLT. Isso protege as empresas de ameaças de ações judiciais objetivando equiparação com os casos excepcionais de readaptação funcional (CARREIRO, 2010).

4. Políticas públicas: Definição e objetivos

Inicialmente, é necessário entender que as políticas públicas são procedimentos executados pelo Estado que objetivam modificar situações e alcançar um resultado específico por meio de uma sucessão de ações estruturadas de maneira lógica visando esse propósito (FARAH, 2004). Portanto, elas permitem o tratamento de quadros político-sociais de desigualdade que vão de

encontro a Constituição Federal para fomentar o aperfeiçoamento dos direitos sociais da população brasileira.

As políticas públicas são ações complexas, formadas por um conjunto de atos isolados durante um período de tempo objetivando um propósito. Elas são feitas para resolver problemas com Escala, ou seja, que afeta uma parcela da população e não questões isoladas (SECCHI; COELHO; PIRES, 2019). Nesse sentido, cabe destacar que as mulheres representam mais da metade da população brasileira e, portanto, políticas públicas para igualdade de gênero são justificáveis e necessárias.

Sobre isso, é importante frisar que o direito deve determinar todos os aspectos para a concretização real de uma política pública, pois é por meio delas que o Estado materializa o programa constitucional. Por conseguinte, o direito é essencial para a elaboração e concretização das políticas públicas. Nesse aspecto, o direito estabelece o objetivo e os resultados esperados com a atuação Estatal. Já na esfera institucional, o direito deve articular os atores envolvidos na criação e execução das políticas públicas por meio de normas. Deve também articular ferramentas para a implementação das referidas normas. Por fim, o direito tem o dever de possibilitar a participação social por meio da criação de conselhos, como o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (SECCHI; COELHO; PIRES, 2019).

As políticas públicas se manifestam como leis, campanhas publicitárias, projetos, organizações, subsídios governamentais e várias outras medidas usadas para resolver o problema público. Para que um problema seja considerado público é necessário que ele se enquadre em alguma destas três situações: prejudicar uma parcela importante da população, ser considerado pelos governantes como uma situação prejudicial para a coletividade ou quando os agentes políticos decidirem agir sobre o problema (SECCHI; COELHO; PIRES, 2019).

5. Conceito de salário e remuneração

Conceituar e diferenciar salário de remuneração é de suma importância, pois é necessário compreender de que maneira o princípio da igualdade e, conseqüentemente, as leis derivadas dele, devem ser aplicadas. Nesse aspecto, salário é o valor pago pela prestação de serviços determinada no contrato. Em contrapartida, remuneração é a soma do salário com os benefícios e vantagens contratuais, vide horas extras e comissões como exemplo (QUEIROZ, 2021).

Sobre isso, cabe colocar que os empregadores são obrigados a respeitar o princípio da isonomia no sentido amplo de salário, para que a norma possua eficácia real. Isso ocorre pois, caso fosse aplicado em sentido estrito, as demais verbas remuneratórias poderiam ser utilizadas para discriminar salários, tornando a lei inócua (QUEIROZ, 2021).

Conseqüentemente, o princípio da equidade e a igualdade salarial estabelecida pela CLT devem ser aplicadas à remuneração, ou seja, ao salário em sentido amplo. Esse entendimento é uma maneira de fazer valer a norma e proteger as mulheres, impedindo que o empregador possa aplicar benefícios maiores e injustificados aos homens, proibindo, portanto, a discriminação.

CAPÍTULO 2: REALIDADE ATUAL DA DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL

1. Igualdade salarial no Brasil

O Relatório do Desenvolvimento Humano no Brasil de 1996 enfatizou a feminização da pobreza no país, trazendo para foco a desigualdade salarial (as mulheres ganhavam em média 63% dos salários dos homens em 1990) e a particular vulnerabilidade das mulheres chefes de família. Em 1989, as famílias sem representante masculino com filhos menores de 14 anos

representam 58% dos domicílios com renda mensal de até meio salário mínimo per capita (FARAH, 2004). O referido relatório, de 25 anos atrás, mostra uma realidade não muito diferente da atual, pois a diferença salarial se perpetua no país.

Há algumas décadas, a sociedade tinha como verdade que as mulheres não precisavam de salários tão grandes quanto os homens, pois elas não tinham responsabilidades econômicas iguais a eles. Entretanto, essa era uma crença sem embasamento material que a consolidasse (TEIXEIRA, 2012). Atualmente, porém, as mulheres alcançaram direitos iguais e, portanto, sua responsabilidade econômica aumentou, equiparando-se à dos homens. Entretanto, os salários femininos não foram contemplados com o mesmo fenômeno. Com isso, nota-se que a percepção do trabalho e da função de cada gênero na sociedade são constructos sociais passíveis de mudança por políticas públicas.

Sobre isso, cabe salientar que a pandemia de coronavírus impactou fortemente o mercado de trabalho e resultou em um índice de desemprego alarmante no país. Com isso, muitas famílias ficaram em situação de vulnerabilidade econômica. Visando amenizar essa situação, o governo criou o auxílio Brasil, que distribuiu dinheiro para as famílias mais necessitadas. Sobre esse auxílio, o governo divulgou que as mulheres são chefes de família em 81,5% dos lares abrangidos pelo programa (BRASÍLIA, 2022). Assim, nota-se a importância do salário das mulheres, pois em muitos casos, são a única fonte de renda da família.

É vital considerar os fatores supracitados pois a maior barreira para a igualdade salarial entre os gêneros é a construção ideológica social de que os responsáveis pelo salário familiar são os homens. Por conseguinte, caso as mulheres ocupem esses cargos, elas estarão contribuindo para a redução desse salário. Portanto, é preciso haver uma política pública de pagamento com caráter familiar para as mulheres (TEIXEIRA, 2012). Sobre isso, é importante ressaltar que o governo já agiu nesse sentido ao implementar a bolsa família e políticas de assistência a famílias chefiadas por mulheres, como foi o caso do auxílio Brasil.

Ademais, é mister destacar que mais da metade dos brasileiros com diploma do ensino superior são mulheres (MILAN, 2017). Portanto, é impossível alegar falta de qualificação ou preparo como causa do menor salário feminino. Assim, evidencia-se que o problema deriva de questões socioculturais.

Por fim, é de suma importância enfatizar que a desigualdade salarial influencia negativamente a aposentadoria das mulheres, pois o benefício é calculado usando, entre outros fatores, o valor das contribuições dos assegurados. Dessa forma, como o salário feminino é menor, sua aposentadoria será inferior (LIMA, 2018). Portanto, nota-se que a dissimetria laboral tem consequências que se perpetuam na vida das mulheres, impactando inclusive as que não estão mais no mercado de trabalho. Consequentemente, as mulheres terão uma velhice menos confortável economicamente que a dos homens.

2. Análise da diferença salarial baseada nos dados do IBGE

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE - é o provedor principal de estatísticas do país. Pois por meio dos Censos Demográficos decenais recolhe, organiza e analisa dados sobre o Brasil e sua população (BRASIL, 2019). Portanto, é de suma importância analisar esses dados para compreender a realidade atual da mulher na sociedade brasileira. Para isso, será analisada a tabela que demonstra o rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais – 2019:

Tabela 1

| Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais | Rendimento habitual de todos os trabalhos | | | | | | Razão (%) |
|--|---|-----------|--------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | Total | | Homens | | Mulheres | | |
| | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|-------------|
| Brasil | 2 308 | 1,4 | 2 555 | 1,6 | 1 985 | 1,3 | 77,7 |
| 14 a 29 anos | 1 420 | 0,7 | 1 483 | 0,9 | 1 337 | 1,1 | 90,1 |
| 30 a 49 anos | 2 548 | 1,9 | 2 816 | 2,4 | 2 220 | 1,7 | 78,8 |
| 50 a 59 anos | 2 703 | 2,1 | 3 075 | 2,4 | 2 204 | 2,8 | 71,7 |
| 60 anos ou mais | 2 760 | 2,9 | 3 160 | 3,4 | 2 012 | 3,5 | 63,7 |
| Grupos Ocupacionais no Trabalho Principal | | | | | | | |
| (1) | | | | | | | |
| Diretores e gerentes | 6 451 | 5,3 | 7 542 | 6,6 | 4 666 | 3,5 | 61,9 |
| Profissionais das ciências e intelectuais | 5 166 | 2,0 | 6 640 | 2,2 | 4 225 | 2,3 | 63,6 |
| Técnicos e profissionais de nível médio | 2 964 | 1,5 | 3 326 | 1,9 | 2 501 | 2,2 | 75,2 |
| Trabalhadores de apoio administrativo | 1 823 | 1,0 | 2 020 | 1,7 | 1 705 | 1,2 | 84,4 |
| Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados | 1 612 | 1,0 | 2 035 | 1,4 | 1 295 | 1,0 | 63,6 |
| Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca | 1 471 | 3,5 | 1 518 | 3,6 | 1 189 | 8,2 | 78,3 |
| Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios | 1 649 | 1,0 | 1 757 | 0,9 | 1 132 | 4,4 | 64,5 |
| Operadores de instalações e máquinas e montadores | 1 849 | 0,8 | 1 926 | 0,8 | 1 337 | 1,7 | 69,4 |
| Ocupações elementares | 1 025 | 0,6 | 1 074 | 0,8 | 978 | 0,7 | 91,1 |
| Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares | 4 925 | 2,6 | 4 899 | 2,8 | 5 164 | 4,6 | 105,4 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de primeiras entrevistas.

Analisando a tabela, percebe-se que as mulheres ganham menos que os homens que exercem a mesma função. Ademais, é importante notar que a diferença salarial se acentuou com o passar do tempo, tornando-se mais grave no fim da carreira. Pode-se observar isso pela redução da “razão”, que é o percentual que a mulher recebe em comparação ao homem. Dessa forma, observa-se de forma concreta a desigualdade salarial entre os gêneros no Brasil.

Ademais, a tabela em sequência, que demonstra o rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo cor ou raça e as Grandes Regiões em 2012, permite concluir que a desigualdade salarial não é um fenômeno que ocorreu apenas em 2019, mas que ocorre consistentemente no país. Entretanto, nota-se uma redução da diferença salarial entre os anos de 2012 e 2019, pois a razão salarial saiu de 73,7 para 77,7. Portanto, evidencia-se que as políticas públicas para a igualdade salarial já vigentes no país têm gerado resultados positivos na sociedade.

Tabela 2

| Grandes Regiões | Rendimento habitual de todos os trabalhos | | | | |
|-----------------|---|------------|--------------|------------|-------------|
| | Homens | | Mulheres | | Razão (%) |
| | Média | CV (%) | Média | CV (%) | |
| Brasil | 2 245 | 1,2 | 1 654 | 1,1 | 73,7 |
| Norte | 1 774 | 2,5 | 1 508 | 2,7 | 85,0 |
| Nordeste | 1 429 | 2,1 | 1 209 | 2,8 | 84,6 |
| Sudeste | 2 606 | 2,1 | 1 807 | 1,9 | 69,3 |
| Sul | 2 532 | 1,7 | 1 760 | 1,5 | 69,5 |
| Centro-Oeste | 2 627 | 2,5 | 1 934 | 2,8 | 73,6 |
| | Branco | | | | |
| Brasil | 2 945 | 1,7 | 2 038 | 1,5 | 69,2 |
| Norte | 2 656 | 5,5 | 2 059 | 5,2 | 77,5 |
| Nordeste | 1 932 | 4,0 | 1 650 | 5,6 | 85,4 |
| Sudeste | 3 260 | 2,7 | 2 166 | 2,3 | 66,4 |
| Sul | 2 733 | 1,9 | 1 869 | 1,6 | 68,4 |

| | | | | | |
|-----------------------|--------------|------------|--------------|------------|-------------|
| Centro-Oeste | 3 522 | 3,7 | 2 412 | 3,7 | 68,5 |
| Preto ou pardo | | | | | |
| Brasil | 1 599 | 0,8 | 1 234 | 1,1 | 77,2 |
| Norte | 1 533 | 2,0 | 1 325 | 2,6 | 86,4 |
| Nordeste | 1 254 | 1,8 | 1 032 | 2,1 | 82,3 |
| Sudeste | 1 784 | 1,2 | 1 303 | 1,6 | 73,0 |
| Sul | 1 766 | 1,9 | 1 228 | 2,7 | 69,5 |
| Centro-Oeste | 2 083 | 2,0 | 1 562 | 3,4 | 75,0 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2012, consolidado de primeiras entrevistas.

Nota: Valores inflacionados para reais médios de 2016.

3. O trabalho não remunerado e suas consequências sobre a renda da mulher

Entender o papel do trabalho doméstico não remunerado é de suma importância para compreender a realidade da mulher brasileira. Sobre isso, destaca-se que o trabalho doméstico não era entendido como uma atividade que gerasse valor, era visto como trabalho improdutivo, hierarquicamente inferior ao produtivo. Desta hierarquia resulta a percepção do trabalho feminino (TEIXEIRA, 2012). Assim, nota-se que o trabalho doméstico é socialmente construído como inferior ao remunerado e inerentemente feminino.

No início da inserção das mulheres no mercado de trabalho, era aceito que elas ocupassem postos de trabalho que pagavam menos, devido ao seu gênero. Esse fato as incentivava a permanecer como donas de casa, em seu papel de esposa e mãe. Isso ocorre, pois, o patriarcado, fundação para a opressão das mulheres pelos homens, é garantido mantendo as mulheres em empregos mal remunerados, frequentemente análogos ao trabalho doméstico (TEIXEIRA, 2012). Consequentemente, houve a consolidação da ideia da mulher como responsável por todo trabalho doméstico, percepção que se perpetua até hoje, inclusive para as mulheres que trabalham fora.

É importante também dissertar acerca do trabalho de reprodução, que inclui tarefas e cuidados. O tempo e energia que as mulheres empregam a outros indivíduos em uma sociedade que entende todos como mercadoria é uma manifestação da diferença de gênero. Isso acontece pois o trabalho de reprodução, historicamente, foi imposto às mulheres. Portanto, elas são obrigadas a compensar a falta de serviços públicos e os efeitos destrutivos do mercado laboral (TEIXEIRA, 2012). Dessa forma, a responsabilidade pelos cuidados das crianças, idosos e deficientes recai sobre a mulher, que acumula ainda mais carga horária em trabalhos não remunerados.

Sobre isso, enfatiza-se que características inerentes e únicas das mulheres, como a maternidade e amamentação ainda representam desafios à igualdade salarial. Porém, é necessário tratar ambos os gêneros em situação de igualdade em tudo que não diz respeito às condições biológicas das mulheres, para que a diferença de remuneração não se torne ainda maior (MILAN, 2017). Essa preocupação é evidente pelo fato de que os legisladores criaram a Lei 7.855/89, que alterou o artigo 387 da Consolidação das Leis do Trabalho, revogando a alínea “b”, que proibia trabalhos perigosos ou insalubres pelas mulheres, que agora são impedidas apenas durante a gravidez como forma de proteção ao feto.

Portanto, é preciso compreender como os mecanismos socioculturais e os padrões de comportamento socialmente impostos que unem ideais misóginas de segregação legitimados por crenças sexistas permanecem funcionando. Pois esses ideais coagem as mulheres a desempenhar o papel doméstico (LIMA, 2018). Desta forma, apenas pelo entendimento e desconstrução desses ideais será possível uma reformulação da estrutura familiar social de forma que a mulher deixe de ser a única responsável pelo trabalho doméstico e de cuidado. Essa reestruturação é vital para que as mulheres tenham mais tempo e energia para focar nas suas carreiras e alcançar a igualdade salarial prática.

Objetivando compreender melhor o que foi exposto acima, serão analisados dados do IBGE de 2016 conforme a tabela que apresenta o 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, com indicação do coeficiente de variação, segundo características selecionadas:

Tabela 3

| Características selecionadas | Horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|------------|-------------|------------|-------------|------------|--|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Pessoas de 14 anos ou mais de idade | | | | | | Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade | | | | | |
| | Total | | Sexo | | | | Total | | Sexo | | | |
| | | | Homens | | Mulheres | | | | Homens | | Mulheres | |
| | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) |
| Brasil | 16,7 | 0,4 | 11,1 | 0,5 | 20,9 | 0,4 | 14,1 | 0,5 | 10,5 | 0,6 | 18,1 | 0,5 |
| Norte | 15,5 | 1,1 | 10,5 | 1,4 | 19,4 | 1,2 | 13,2 | 1,3 | 10,2 | 1,5 | 17,2 | 1,5 |
| Nordeste | 17,5 | 0,6 | 11,0 | 0,8 | 21,8 | 0,6 | 14,6 | 0,7 | 10,5 | 0,9 | 19,0 | 0,7 |
| Sudeste | 17,1 | 0,8 | 11,4 | 1,0 | 21,4 | 0,8 | 14,4 | 0,8 | 10,7 | 1,0 | 18,4 | 0,9 |
| Sul | 16,0 | 0,7 | 11,0 | 0,9 | 19,9 | 0,8 | 13,6 | 0,8 | 10,3 | 1,0 | 17,3 | 0,8 |
| Centro-Oeste | 15,0 | 1,2 | 10,0 | 1,6 | 18,9 | 1,3 | 12,9 | 1,3 | 9,6 | 1,7 | 16,7 | 1,3 |
| Cor ou Raça | | | | | | | | | | | | |
| Branca | 16,6 | 0,6 | 11,0 | 0,7 | 20,6 | 0,6 | 13,9 | 0,6 | 10,4 | 0,8 | 17,7 | 0,7 |
| Preta e Parda | 16,9 | 0,4 | 11,1 | 0,6 | 21,2 | 0,5 | 14,3 | 0,5 | 10,6 | 0,7 | 18,6 | 0,6 |
| Grupos de idade | | | | | | | | | | | | |
| 14 a 29 anos | 13,9 | 0,7 | 9,5 | 0,9 | 17,3 | 0,7 | 12,6 | 0,9 | 9,6 | 0,9 | 15,8 | 1,1 |
| 30 a 49 anos | 17,4 | 0,5 | 11,3 | 0,7 | 22,2 | 0,5 | 14,7 | 0,6 | 10,9 | 0,7 | 18,8 | 0,6 |
| 50 a 59 anos | 18,2 | 0,6 | 11,4 | 0,9 | 23,2 | 0,6 | 14,5 | 0,7 | 10,5 | 0,9 | 19,2 | 0,8 |
| 60 anos ou mais | 18,4 | 0,6 | 13,0 | 0,9 | 22,0 | 0,7 | 14,2 | 1,0 | 10,8 | 1,3 | 19,3 | 1,3 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Contínua, 2016, consolidado de quintas entrevistas.

Notas:

1. Calculado apenas para as pessoas que declararam ter feito atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos na semana de referência.
2. Excluídas as pessoas sem declaração das horas dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos na semana de referência.

Pela análise da tabela percebe-se que as mulheres são responsáveis pelo trabalho doméstico em uma proporção consideravelmente maior do que os homens. Esse fato, como foi previamente exposto, tem consequências em seus rendimentos, contribuindo para a desigualdade salarial entre os gêneros.

CAPÍTULO 3: POLÍTICAS PÚBLICAS VIGENTES NO PAÍS PARA FOMENTAR A IGUALDADE SALARIAL

1. Ações afirmativas

Uma forma de política pública são as ações afirmativas, que são medidas estatais temporárias que objetivam dar fim às dissimetrias sociais de maneira célere e atuam como um eficiente mecanismo de inclusão social. Elas são embasadas nos direitos fundamentais e configuram uma ação política que opera a discriminação positiva normativa. Já a discriminação positiva é o meio institucional, transitório e objetivo de buscar o fim de dissimetrias concretas que afligem grupos sociais vulneráveis (LIMA, 2018).

Infra constitucionalmente, a CLT permite ações afirmativas para inclusão da mulher no mercado de trabalho por meio de políticas de igualdade, conforme art. 373-A, parágrafo único, que determina: “Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado” (373-A, parágrafo único, da CLT) (LIMA, 2018).

2. Justiça distributiva

A justiça distributiva é a forma como a sociedade avalia a distribuição de bens positivos – como liberdade, renda e cargos políticos – ou negativos, como punições. Por meio dela, é possível avaliar o método distributivo mais justo a ser aplicado no caso concreto e de que forma a distribuição afetará os envolvidos (SAMPAIO; CAMINO; ROAZZI, 2009). Dessa forma, a justiça distributiva visa igualar oportunidades e resultados de grupos historicamente discriminados (LIMA, 2018).

3. Legislação – panorama normativo

Nas últimas décadas ocorreu uma ampliação dos direitos de cidadania, que passou a privilegiar um grupo historicamente mais vulnerável (FARAH, 2004), qual seja, o das mulheres. Essa priorização se faz necessária devido aos séculos de negação de direitos básicos femininos, que deixaram consequências socioeconômicas que perduram até hoje, como os salários menores e a majoritária preferência de trabalhadores às trabalhadoras. Porém, é importante ressaltar que a eficácia legislativa das normas criadas para tratar essa questão é prejudicada devido à histórica segregação (QUEIROZ, 2021).

Além disso, para que seja possível compreender o poder de transformação das leis cabe destacar que início da revolução industrial, os homens não queriam deixar sua produção doméstica para trabalhar nas fábricas. Consequentemente, visando atrair esses homens, foi criado o salário família, suficiente para sustentar a esposa e filhos e, assim, conseguir trabalhadores. Dessa forma, foi necessária uma mudança nas normas sociais do trabalho masculino e feminino para que o capitalismo se desenvolvesse (TEIXEIRA, 2012). Assim, nota-se que a percepção do trabalho e a remuneração foram modificadas legislativamente e resultaram em efeitos práticos e concretos. Portanto, o mesmo fenômeno pode ocorrer com o trabalho feminino, se houver o interesse do poder legislativo.

Entretanto, o fato de ainda existir desigualdade salarial com tantas normas protetivas das mulheres e proibitivas da desigualdade demonstra que a legislação sozinha não consegue modificar totalmente uma realidade fática da sociedade. Isso posto, é importante frisar a importância do direito, principalmente no que tange as políticas públicas, pois ele é essencial para sua aplicação, regulamentação e embasamento. Portanto, é preciso haver um trabalho conjunto entre o direito e outras medidas, como as políticas públicas. No mais, também é vital haver uma conciliação entre as normas jurídicas internacionais, regionais e internas com outras medidas, com enfoque nas políticas públicas educativas e de acolhimento (LIMA, 2018).

3.1. Tratamento legal da maternidade

A maternidade representa um dos tópicos centrais no que diz respeito à mulher no mercado de trabalho. Isso baseia-se no fato de que se argumenta que as mulheres em idade reprodutiva devem ganhar menos devido à possibilidade de engravidarem (MILAN, 2017). Contudo, essa premissa não é mais verdade, tendo em vista que atualmente, existe o direito constitucional à licença maternidade para as mulheres que trabalham de carteira assinada previsto no art. 7º da CF, apoiado pela CLT.

O referido benefício não é um empecilho para a contratação de mulheres, pois em 1973, a Organização Internacional do Trabalho, OIT, estabeleceu que quem deve pagar a licença maternidade é o INSS e não o empregador. Por conseguinte, essa argumentação é um preconceito fruto do período anterior à essa alteração, em que o empregado era responsável pelo pagamento do benefício (MILAN, 2017).

4. PL 1558/2021 – antigo PL 6393/200

Visando a igualdade material, o referido projeto de lei tem por objetivo acrescentar o parágrafo 3º ao art. 401 da CLT, com o fito de instituir multa quando ocorrer desigualdade salarial entre os gêneros (MILAN, 2017). Percebe, portanto, que se trata de um projeto de lei do ano de 2009 e que, até o ano de 2022 não foi promulgado e, conseqüentemente, é uma proteção que as mulheres ainda não possuem.

Entretanto, leis que punam o empregador não são suficientes, pois ele pode contratar sob diferentes ocupações e, assim, pagar salário divergentes, quando na realidade fática, ambos realizam a mesma função. Logo, é preciso que o Estado regulamente o exercício real dos funcionários para verificar se há desigualdade (MILAN, 2017). Isso permitirá a harmonia adequada do poder legislativo e do executivo, de forma a garantir os direitos constitucionais vigentes.

5. Tratamento internacional da desigualdade salarial de gênero

5.1.1. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres foi assinada nos Estados Unidos da América no ano de 1979 e foi percebido como uma declaração internacional de direitos das mulheres que promoveu o direito a salários iguais e também paridade de tratamento na avaliação de desempenho (QUEIROZ, 2021). Portanto, foi fundamental para a disseminação e implementação desse direito.

A CEDAW é a legislação referência para o tema da igualdade de gênero, pois promoveu o princípio da não discriminação ao patamar de supranacionalidade. Para isso, visando compensar as mulheres pela histórica discriminação, estabeleceu que são necessárias medidas

positivas de promoção de isonomia, com ações afirmativas, e repressivas-punitivas das discriminações (LIMA, 2018).

A referida convenção em seu artigo 4º, parágrafo 1º, ratifica a legitimidade dos Estados de adotar políticas públicas de ação afirmativa objetivando a isonomia factual entre os gêneros com mais celeridade (LIMA, 2018). Esse é um entendimento compartilhado pelo poder legislativo brasileiro na forma do art. 373-A da CLT.

5.1.2. Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela ONU em 1948 determina em seu artigo 1º que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.” (art. 1º, DUDH). Conseqüentemente, estabelece o princípio da isonomia internacionalmente para seus Estados-membros, entre eles o Brasil.

Já o art. 23.º estabelece que “todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual” (art. 23º, DUDH). Dessa forma, é evidente o interesse em propagar a igualdade salarial entre os gêneros. Entretanto, o referido documento não possui força vinculante e, portanto, não obriga seus membros. Mas demonstra a preocupação internacional com o tema.

5.1.3. Declaração dos direitos da mulher e da cidadã

A Declaração de Direitos da Mulher e da Cidadã, de 1791, foi uma resposta à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789 e foi feito conforme os ideais da Revolução Francesa. Porém, a despeito do clima de igualdade e liberdade, a referida declaração não foi bem aceita (LIMA, 2018). Isso ocorreu pois os direitos garantidos pela Declaração dos Direitos Humanos da ONU não abrangeram as mulheres, a comunidade LGBT e outras camadas sociais desfavorecidas. Por conseguinte, as mulheres continuaram a sofrer diferentes tipos de discriminação.

5.1.4. Declaração Sociolaboral do Mercosul

A Declaração Sociolaboral do Mercosul, decretada em 1998, promulga significativos princípios e direitos trabalhistas para a América Latina, como a isonomia de direitos, tratamento e oportunidades, em seu artigo 3º e a não discriminação, em seu artigo 1º. Dessa forma, os Estados partes passam a ser obrigados a promover políticas públicas de ação afirmativa pretendendo o fim de dissimetrias sociais e da discriminação laboral. Essa premissa foi instituída no artigo 5º, § 2º, CFRB/88 (LIMA, 2018).

Uma nova Declaração Sociolaboral do Mercosul foi proferida em 2015, mantendo o supracitado artigo 4º. Entretanto, há uma ampliação na matéria salarial no sentido que ela passa a ser direito individual, entendimento compartilhado pela OIT (LIMA, 2018). Esse fato demonstra o crescente interesse em resolver a desigualdade salarial.

5.1.5. Organização Internacional do Trabalho – OIT

Em 1919 a Constituição da OIT criou o princípio da remuneração igual para trabalho de igual valor. Posteriormente, em 1998, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho passou a obrigar os países-membros a respeitar os princípios

informados neste documento, ainda que o país não tenha ratificado todos os documentos produzidos pela OIT. Um dos princípios supracitados é o da eliminação da discriminação laboral (LIMA, 2018). Isso é importante, pois o Brasil é um país signatário.

Nesse cenário, desde a criação da OIT, o Brasil adota de maneira esparsa as políticas sugeridas pela convenção número 3 da organização, feita em 1919. Essa convenção regulamentou o trabalho das mulheres, estabelecendo a licença maternidade, o abono salarial depois do parto, o limite de oito horas laborais e a proibição de demissão devido à maternidade. Porém, é importante frisar que essas políticas públicas não tinham como objetivo principal salvaguardar o direito das mulheres. A motivação dessas medidas era a proteção das crianças, pois queriam crianças fortes e bem cuidadas para ajudar no desenvolvimento da nação. Dessa forma, as mulheres eram apenas um meio para esse fim (MULLER; FERNANDES, 2021).

6. Ações de enfrentamento à desigualdade salarial

Faz-se necessário enfatizar que é imprescindível a atuação das próprias mulheres na luta pela igualdade salarial, pois elas devem articular e fundamentar as questões importantes para a igualdade, pois vivem o problema. Entretanto, outros segmentos e fatores não devem ser excluídos, pois são importantes para a implementação efetiva da igualdade salarial (LIMA, 2018).

A primeira ação factível de enfrentamento à desigualdade de gênero laboral é a desconstrução cultural dos papéis atribuídos à mulher derivados do patriarcado. Isso se baseia no fato de que a naturalização e enraizamento da discriminação vem da atribuição de papéis sociais e econômicos embasados no gênero feminino. Portanto, haverá igualdade e pleno exercício da cidadania quando ocorrer uma reestruturação sociocultural (LIMA, 2018). Para isso, serão necessárias várias frentes de embate, para que haja conscientização e mudança social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou as políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil. Nessa perspectiva, foi analisado o princípio da igualdade, as normas infraconstitucionais acerca da igualdade salarial dele derivadas e as normas internacionais referentes ao tema. Também se dissertou sobre políticas públicas, conceituando-as e expondo as principais políticas públicas que objetivam a igualdade salarial no país. Ademais, apresentou-se uma análise histórica do tema proposto e, posteriormente, a situação hodierna no Brasil, utilizando os dados mais recentes do IBGE.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que foi possível analisar as políticas públicas que objetivam a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil, assim como conceituar igualdade salarial e políticas públicas. Além disso, foram encontrados dados para analisar se existe desigualdade salarial entre homens e mulheres e foi possível examinar a eficácia das políticas públicas já implementadas no país.

Com isso, foi possível constatar que as políticas públicas contribuem positivamente para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil, ainda que a equidade real não tenha sido alcançada. Isso se baseia no fato de que desde a implementação de políticas que visam erradicar a discriminação salarial entre homens e mulheres, a diferença salarial vem sendo sistematicamente reduzida.

Com o estudo, foi possível entender a construção histórica da desigualdade salarial entre os gêneros, esclarecendo suas causas e possibilitando uma resposta melhor estruturada para o problema. Também possibilitou perceber consequências práticas dessa desigualdade na vida das mulheres brasileiras.

Ademais, o presente trabalho evidenciou a preocupação internacional com o tema, demonstrando medidas e políticas executadas por importantes órgãos defensores dos direitos humanos, como a ONU e a OIT. Também analisou como o Brasil tratou essas demandas internacionais e o impacto que tiveram no sistema normativo do país.

Além disso, observou-se que as políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros apresentam efeitos materiais perceptíveis por meio da análise de dados do IBGE. Analisando os referidos dados é evidente a redução sistemática da disparidade de remuneração entre homens e mulheres desde o início da implementação dessas políticas.

Assim, conclui-se, que esse estudo contribui para a efetiva compreensão da problemática em análise, apresentando um panorama geral sobre as políticas públicas em vigor no Brasil, de forma a permitir sua reestruturação para melhorá-las e adequá-las à realidade atual do país. Ademais, possibilita estudar os impactos de convenções e tratados internacionais nas legislações infraconstitucionais no que tange à igualdade salarial. Também possibilita entender as motivações do Estado na formação das políticas públicas apresentadas.

Diante de tais considerações, e tendo em vista que o presente trabalho não objetiva esgotar o tema estudado, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre as políticas públicas para igualdade salarial nas empresas privadas, pois configuram a realidade da maioria das trabalhadoras. Nesse sentido, analisar as normas de transparência salarial impostas às empresas privadas é imperativo. Ademais, um estudo sobre o impacto da desigualdade salarial na previdência social das mulheres seria enriquecedor. Por fim, uma pesquisa sobre as consequências da desigualdade salarial entre os gêneros na renda per capita de família chefiadas por mulheres é essencial na realidade hodierna do Brasil.

REFERÊNCIAS

Artigos de revista:

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Revista Estudos Feministas**, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 47-71, abr. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2004000100004>.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Coimbra, v. 26, n. 3, p. 1-20, 11 out. 2018. Semanal. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1806-95842018v26n347164>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpQLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?lang=pt>. Acesso em: 22 jun. 2022.

MILAN, Natalia Silva. DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca**, Franca/SP, v. 2, n. 1, p. 327-345, abr. 2017. Faculdade de Direito de Franca. <https://doi.org/10.21207/2675-0104.2017.682>.

MULLER, Matheus; FERNANDES, Fernanda Sena. Políticas públicas como instrumento democrático: busca pela equidade de gênero no Brasil. **Revista Latino-Americana de Relações Internacionais**, Rio Grande, v. 3, n. 3, p. 87-109, dez. 2021. Semestral. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/cn/article/view/13957>. Acesso em: 03 out. 2022.

SAMPAIO, Leonardo Rodrigues; CAMINO, Cleonice P. Santos; ROAZZI, Antonio. Justiça distributiva: uma revisão da literatura psicossocial e desenvolvimentista. **Psicologia em Estudo**, Petrolina - Pe, v. 4, n. 14, p. 1-10, dez. 2009. Mensal. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/GZQZPx5MpYHzwmCNwqxCFyC/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 22 out. 2022.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES A PARTIR DE UMA ABORDAGEM DE ECONOMISTAS FEMINISTAS. **Revista Gênero**, Campinas, v. 9, n. 1, p. 31-45, jul. 2012. Semanal. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/30952>. Acesso em: 15 ago. 2022.

Artigos de periódicos:

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **O princípio da não discriminação e o ônus da prova**. 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/18058>. Acesso em: 26 out. 2022.

Dissertações:

CARREIRO, Luciana Rosa Gomes. **EQUIPARAÇÃO SALARIAL, SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA, SOB A LUZ DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE**. 2010. 54 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k212297.pdf. Acesso em: 24 maio 2022.

QUEIROZ, Ana Camila Francisco Salgueiro Sucena Marques de. **A discriminação em função do sexo e o princípio da igualdade salarial**. 2021. 50 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, A Universidade Católica Portuguesa - Escola do Porto, Porto, 2021. <http://hdl.handle.net/10400.14/36582>.

Livros:

HOOKS, Bell. **O FEMINISMO É PARA TODO MUNDO**: políticas arrebatadoras. 6. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019. 175 p.

SECCHI, Leonardo; COELHO, Fernando de Souza; PIRES, Valdemir. **Políticas Públicas: conceitos, casos práticos, questões de concursos**. 3. Ed. Brasil: Cengage Learning, 2019. 250 p.

Leis:

BRASIL. Constituição (1934). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm

BRASIL. Constituição (1946). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2022.

Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 ago. 2022.

Sites:

BRASÍLIA. Ministério da Cidadania. Governo Federal. **Mulheres são responsáveis familiares em 81,5% dos lares que recebem Auxílio Brasil**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2022/10/mulheres-sao-responsaveis-familiares-em-81-5-dos-lares-que-recebem-auxilio-brasil>. Acesso em: 06 nov. 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Governo Federal. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 22 nov. 2022.

ZAHIDI, Saadia; HAUSMANN, Ricardo; BEKHOUCHE, Yasmina; TYSON, Laura D'Andrea (org.). **GLOBAL GENDER GAP REPORT**. 16. ed. Cologny, Suíça: World Economic Forum, 2021. 405 p. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. Acesso em: 15 nov. 2022.