

CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E GRUPOS VULNERÁVEIS

MARIA CRISTINA ZAINAGHI

REJANE ALVES DE ARRUDA

ANDRÉA FLORES

LUCAS CATIB DE LAURENTIIS

A532

Anais do Congresso de Direitos Humanos [Recurso eletrônico on-line] Congresso de Direitos Humanos: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Vladimir Oliveira da Silveira, Livia Gaigher Bósio Campello e Elisaide Trevisam – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-879-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais.

1. Direitos humanos. 2. Desenvolvimento sustentável. 3. Acesso à justiça. I. Congresso de Direitos Humanos (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34



CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS
Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade
Federal de Mato Grosso do Sul

CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E GRUPOS VULNERÁVEIS

Apresentação

O Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e o Observatório de direitos humanos, desenvolvimento sustentável e acesso à justiça realizou entre os dias 18 e 20 de outubro de 2023 o Congresso de Direitos Humanos, de forma híbrida e com o tema central “Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais”, em parceria e apoio da Rede brasileira de pesquisa jurídica em direitos humanos (RBPJDH), do Instituto de Desenvolvimento Humano Global (IDHG), do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

O Congresso de Direitos Humanos, em sua primeira edição abrangeu todas as regiões do Brasil, além da submissão de trabalhos diretamente da Europa e América do Sul. Contou com a participação de docentes, graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores de diversas instituições apresentando suas pesquisas em grupos de trabalho, além de palestras e conferências, promovendo, assim, discussões e debates enriquecedores para a consolidação da pesquisa científica internacional e brasileira.

Contemplando áreas vinculadas aos direitos humanos, foram submetidos mais de 150 artigos científicos, dos quais 100 foram aprovados para apresentação. Esses trabalhos passaram por um processo de submissão e avaliação às cegas por pares. Eles foram distribuídos em 6 Grupos de Trabalho na modalidade online, abrangendo diversas áreas do direito. Além disso, mais de 100 acadêmicos se inscreveram como ouvintes para participar do evento.

Resultado de um esforço em conjunto, o evento promoveu contribuições científicas valiosas na área de Direitos Humanos entre os participantes do evento, palestrantes e docentes notáveis na comunidade acadêmica. As pesquisas apresentadas durante o Congresso demonstram a importância do debate e estudo das temáticas pertinentes à sociedade contemporânea.

É com grande satisfação que apresentamos os Anais que podem ser prontamente classificados como elementos de significativa importância no conjunto de publicações dos eventos científicos. Isso ocorre devido à sua capacidade de documentar conhecimentos que,

no futuro, servirão como referência para direcionar novas investigações, tanto a nível nacional quanto internacional, revelando avanços notáveis dos temas centrais que constituem o cerne dos estudos na área jurídica.

Desejamos uma excelente leitura.

Vladmir Oliveira da Silveira

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

Elisaide Trevisam

Vice-Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Vice-Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável.

**DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE GÊNEROS NO ÂMBITO
CONSTITUCIONAL, E A INFLUÊNCIA DOS ASPECTOS CULTURAIS DO BRASIL**

**WAGE INEQUALITIES BETWEEN GENDER IN THE CONSTITUTIONAL
SCOPE, AND THE INFLUENCE OF CULTURAL ASPECTS IN BRAZIL**

**Vicente Mota De Souza Lima
José Paulo Gutierrez**

Resumo

No contexto da constituição federal, apregoa-se a dignidade da pessoa humana como fundamento do estado democrático de direito, entretanto a desigualdade salarial de gênero, ainda persiste, não obstante a influência de tratados e convenções internacionais de Direitos Humanos. Outrossim, a proteção da dignidade humana do trabalho das mulheres, são direitos que deveriam ser assegurados pelas garantias e efetividade das normas jurídicas. O presente trabalho busca investigar, por meio de pesquisa bibliográfica, metodologia dedutiva, se a cultura brasileira, tem exercido papel de legitimação na desigualdade salarial entre gênero na sociedade brasileira, como forma de legitimação de preconceito.

Palavras-chave: Cultura, Discriminação, Desigualdade salarial, Gênero

Abstract/Resumen/Résumé

In the context of the federal constitution, the dignity of the human person is proclaimed as the foundation of the democratic rule of law, however gender pay inequality still persists, despite the influence of international Human Rights treaties and conventions. Furthermore, the protection of the human dignity of women's work are rights that should be ensured by the guarantees and effectiveness of legal norms. The present work seeks to investigate, through bibliographical research and deductive methodology, whether Brazilian culture has played a legitimizing role in gender wage inequality in Brazilian society, as a form of legitimizing prejudice.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Culture, Discrimination, Pay inequality, Gender

1. INTRODUÇÃO

Embora conste na legislação brasileira que homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho, devem ser remunerados da mesma forma, na prática, essa exigência legal é descumprida. Esse fato é um precedente histórico e discriminatório, em diferenciar a percepção salarial para gêneros, e parece ter raízes culturais e machistas, de cunho eminentemente sexista, que aos poucos vem sendo combatido.

Tais práticas do mercado de trabalho, ofendem a dignidade da pessoa humana, especialmente das mulheres, posto que em sendo um valor de aspecto identitário individual, embora positivado na constituição, como direito fundamental, não vem sendo aplicado com efetividade na prática, não obstante as garantias constitucionais. *A priori*, se faz uma digressão histórica, com o objetivo de contextualizar historicamente a origem do problema, que atenta contra os direitos fundamentais, enquanto direitos humanos positivados, com vistas a compreensão da evolução da limitação da igualdade salarial entre gênero, que realizam o mesmo trabalho.

O objetivo deste artigo consiste em analisar os aspectos que levam a manutenção das desigualdades entre homens e mulheres na vigência do Estado Democrático de Direito estabelecido pela Constituição Federal de 1988, e investigar essas desigualdades salariais, decorrem do processo de discriminação da mulher no mercado de trabalho, em função de preconceitos culturais.

Nesse contexto, se faz mister entender o conceito de cultura, e como ambiente cultural brasileiro, tende ainda a influenciar, ou não, a legislação na manutenção das desigualdades salariais entre gêneros, bem como, a legitimação do preconceito contra as trabalhadoras, que realizam o mesmo trabalho que os homens. O presente trabalho se justifica pela necessidade de investigar o porquê da não efetividade da aplicação na prática da legislação pátria sobre o tema. Se isso se explica pela ocorrência ou não de barreiras, ou entraves veiculados nos detalhes e brechas, que possam justificar as diferenças salariais, ou se estas resultam realmente da discriminação de gênero.

Sabe-se que existem requisitos bem específicos para se determinar se os trabalhos são idênticos ou não, ou seja, não é a mesma nomenclatura do cargo que assegura que o trabalhador deveria ganhar a mesma remuneração. Sendo assim, ante a tais dificuldades em estabelecer as distinções e similaridades, para fins de exigência da equidade salarial, algumas empresas podem ser furtivas de cumprir a legislação laboral, ainda mais quando se considera que as penalidades na forma de multas, ainda é insignificante do ponto de vista da dissuasão da conduta

indesejada.

2. A CULTURA BRASILEIRA, E O PAPEL DE LEGITIMAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNERO

No Brasil, os diferentes níveis de escolaridade entre os trabalhadores representam fontes das discrepâncias salariais, confirma Chahad (1986). A diferença salarial entre gêneros no Brasil ainda se mantém em torno de 20% de diferença, ou seja, as mulheres recebem remuneração menor que os homens, tendo a mesma escolaridade, idade, e cor, realizando o mesmo trabalho, e no mesmo agrupamento ocupacional, e setor de atividade.

Além do mais, historicamente o desemprego ainda é maior entre as mulheres, sendo que a maioria das brasileiras em idade laboral estão fora do mercado de trabalho, ou em ocupações precárias, ou informal. Entretanto, fatores como idade, setor de atividade, região de residência e gênero contribuem para a determinação e as diferenças do rendimento salarial.

Cacciamali (1978) e Kon (2004; 2011) analisam essas características que influenciam a alocação do indivíduo em postos de trabalho. São aspectos mensuráveis, de modo que homens de maior escolaridade, experiência profissional e *status* socioeconômico tendem a obtenção dos melhores empregos, sendo que homens e mulheres menos favorecidos da sociedade terão empregos secundários.

Com fulcro nos estudos de Maia e Lira (2002), pode-se constatar certo grau de discriminação por gênero no mercado de trabalho brasileiro, conforme dados da PNAD de 1999. Concluíram que dentre as mulheres brasileiras que sofrem discriminação, as jovens menos instruídas, e residentes em regiões mais pobres do País, são menos atingidas pela desigualdade salarial naquele ano. Bem como, constataram que a desigualdade salarial por gênero no mercado de trabalho informal, superou a do formal.

Por outro lado, segundo Proni et al. (2013), reforça que as mulheres embora representem uma força de trabalho feminina com a carteira assinada, recebiam, em média salários menores do que os homens, mesmo com igualdade em grau de instrução ou maior.

Sendo assim, os homens em geral, segundo Proni et al. (2018) como regra, até então, conseguem se inserir no mercado de trabalho, em empregos formais, enquanto as mulheres enfrentam dificuldades para se inserirem no mercado, e não raro tem jornada dupla ou tripla de trabalho, ou quando não conseguem trabalho formal, aceitam condições piores, como segue:

Apesar da nova imagem social e da legislação trabalhista em vigor, muitas mulheres continuam sofrendo discriminação no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que algumas ocupações ainda são vistas como tipicamente masculinas ou femininas em razão da prevalência de uma cultura machista, herança de uma sociedade marcadamente patriarcal (MACHADO, 2000). E muitas mulheres são discriminadas devido à dificuldade de conciliar a atividade profissional com a vida familiar (BLOFIELD; MARTÍNEZ, 2014).

Esse problema da desigualdade salarial, parece encontrar raízes em razões culturais ou estruturais que refletem no mercado de trabalho brasileiro. Uma das razões para esse fenômeno que espelha o machismo, que por sua vez, não é tratado em suas origens culturais, e pela ausência de políticas públicas que favoreçam a inserção da mulher em ocupações de maior remuneração.

Para a visão eminentemente machista existe um "sistema hierárquico" de gêneros, onde o masculino está sempre em posição superior ao que é feminino. De modo que o machismo é a ideia equivocada de que os homens são "superiores" às mulheres, quando na verdade não são. (ARCINIEGA et. al., 2008).

Há evidências que as mulheres, mesmo desempenhando trabalhos cumulativos, no ambiente doméstico, consegue em muitos casos ter um excelente desempenho acadêmico e profissional tão bom ou melhor que muitos homens.

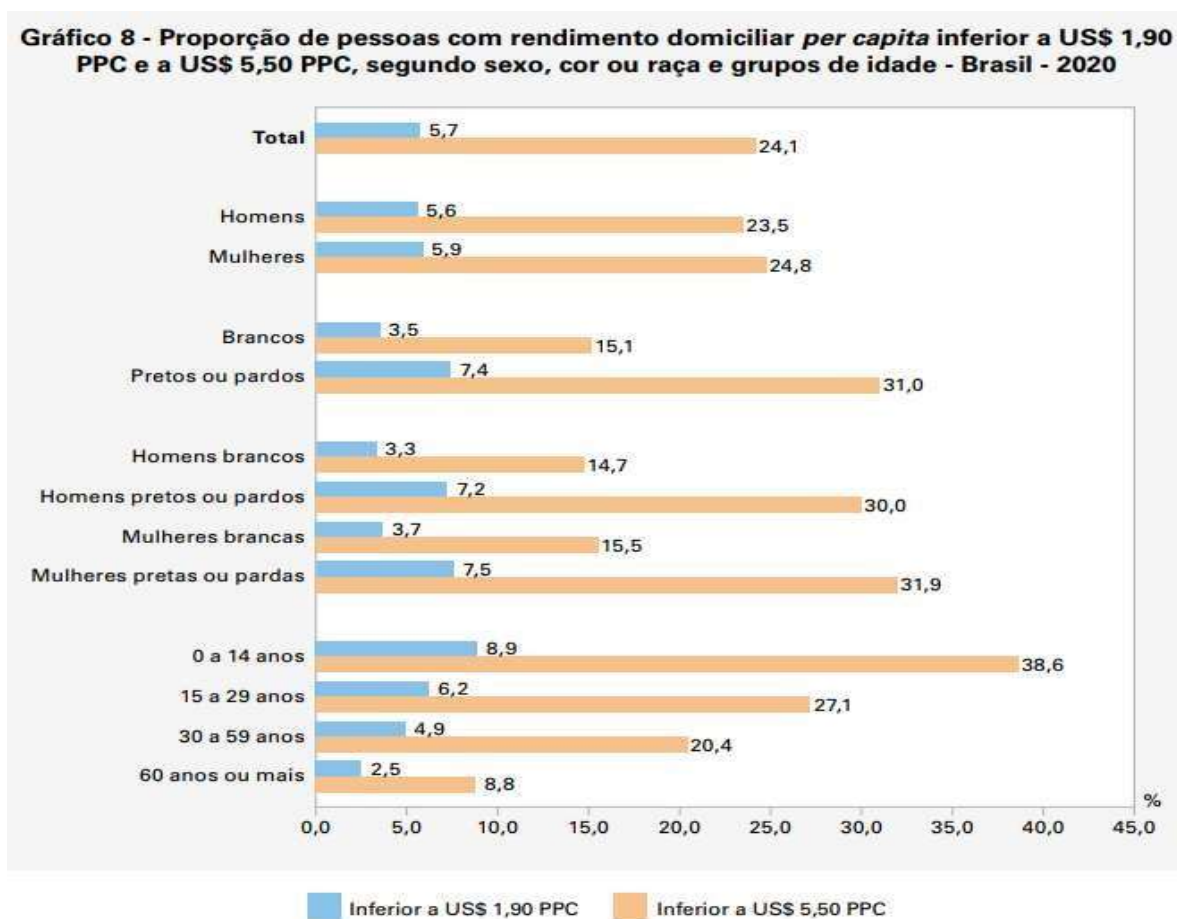
Corroborando com essa afirmação, o seguinte exceto:

Historicamente, o homem sempre foi considerado o detentor único do poder, e as mulheres sempre se viram excluídas dele, isso condicionou o modo de pensar de ambos, desde o berço: é assim, porque sempre foi assim! Essa representação social, partilhada por todos, ainda mantém os estereótipos, apesar da evolução dos costumes (HIRIGOYEN, 2006, p. 75).

Segundo Becker (1957) a discriminação é definida como um tratamento desigual entre iguais baseada em critérios irrelevantes para atividade laboral desenvolvida. De acordo com Cambota, et al. (2007), esse tipo de discriminação visível no mercado de trabalho, tem se distribuído e estabelece as diferenciações salariais, conforme segue:

A diferença entre gêneros no mercado de trabalho não está somente na inserção; homens e mulheres também recebem rendimentos distintos quando estão alocados em uma mesma ocupação [ver Araújo e Ribeiro (2002), Baptista (2000) e Giuberti e Menezes-Filho (2005)]. Barros *et al.* (1997) estimam que se o diferencial de rendimento por gênero intra-ocupação não existisse, o diferencial de rendimento por gênero poderia ser reduzido em um terço. Por outro lado, Leme e Wajnman (2000) mostram que, entre os trabalhadores sem carteira e por conta própria, as mulheres estão em maior proporção nas ocupações que contribuem positivamente para seus rendimentos, ou seja, tendem a se dirigir para os setores em que são mais bem remuneradas.

Por outro lado, a mulher pela sua característica biológica, que a leva à maternidade, faz com que precise dedicar mais tempo aos afazeres domésticos, e aos cuidados com os filhos, sendo assim, “[...] na análise combinada de sexo e cor ou raça, foram as mulheres pretas e pardas que apresentaram maiores incidências de pobreza (31,9%) e extrema pobreza (7,5%). [...]” (IBGE, 2021, p.70)



(Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2020)

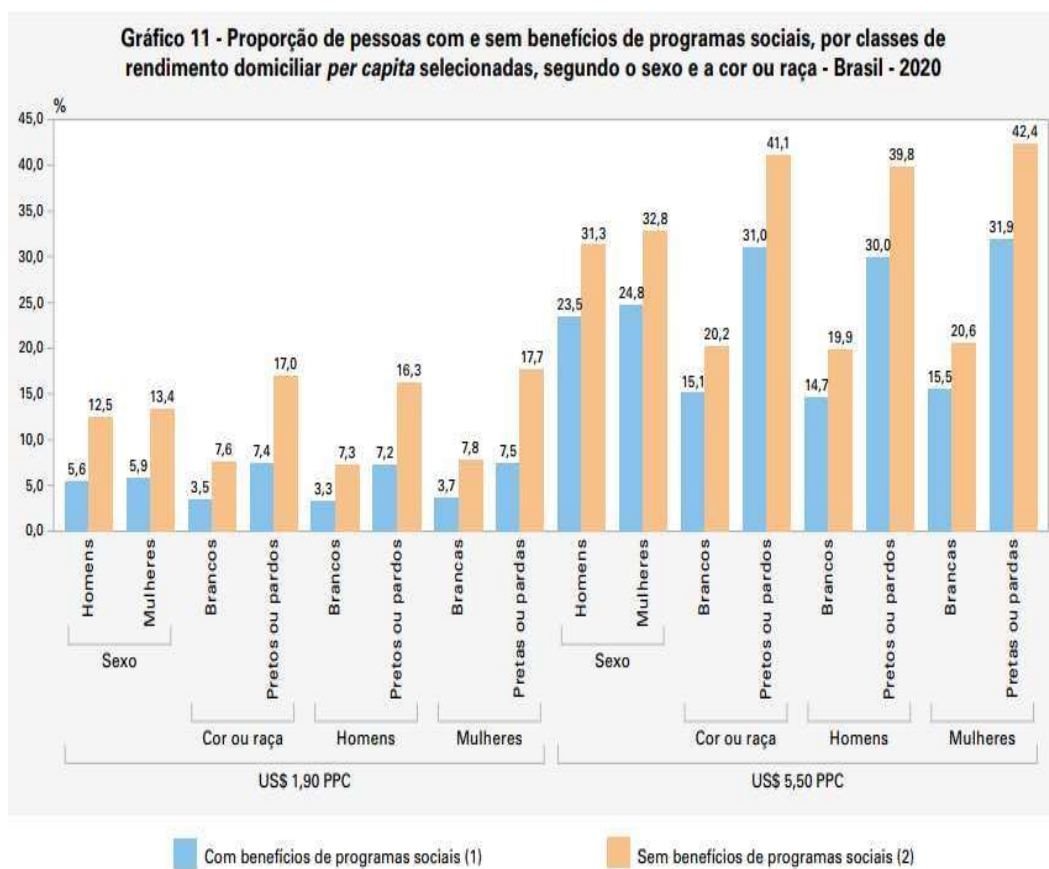
O IBGE (2021, p. 67) relata que

O arranjo domiciliar formado por mulheres pretas ou pardas como responsáveis, sem cônjuge e com filhos menores de 14 anos de idade foi o que concentrou a maior incidência de pobreza: 17,3% dos moradores desses arranjos tinham rendimento domiciliar *per capita* inferior a US\$ 1,90 e 57,9% inferior a US\$ 5,50.

Tal pesquisa demonstra que as mulheres, não raro formam uma entidade familiar com filhos menores, sendo o grupo que mais concentrou a incidência de pobreza. Dos 12 milhões de brasileiros desempregados, 6,5 milhões são mulheres, segundo última pesquisa do IBGE. E que as

mulheres, ganham 77,7% do salário dos homens apesar da população feminina ter um nível educacional mais alto em alguns casos.

Por outro lado, no ano 2020, no Brasil, o IBGE informa a proporção do rendimento domiciliar *per capita* segundo o sexo, cor e a raça, indicativos das enormes desigualdades na distribuição de renda, especialmente quando se observa as mulheres negras. Esse retrato evidencia a desigualdade salarial entre homens e mulheres, e em especial, quanto se trata pessoas negras e brancas.



(Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2020)

Segundo o IBGE (2021, p. 69) temos que

Ao se explorar as diferenças por sexo e cor ou raça, nota-se que a extrema pobreza medida pela linha de US\$ 1,90 por dia, sem o suporte de renda de programas sociais, seria de 12,5% para os homens e 13,4% para as mulheres, ampliando a diferença entre os sexos de 0,3 ponto percentual para 0,9 ponto percentual. Por cor ou raça, as taxas mais que dobram a ausência dos benefícios. Para pretos e pardos, a taxa de extrema pobreza sem os referidos programas seria 17,0% e, para brancos, de 7,6%. A diferença entre os grupos de cor ou raça passaria, então, de 3,9 pontos percentuais para 9,4 pontos percentuais. Em um cenário hipotético sem o recebimento dos benefícios, a pobreza, medida pela linha de US\$ 5,50 levaria a condição de pobreza a 31,3% dos homens, 32,8% das mulheres, 20,2% dos brancos e 41,1% de pretos e pardos. Mulheres pretas e pardas alcançariam taxa de pobreza mais elevada entre os grupos (42,4%).

Nota-se que pelos dados apresentados, apesar de todas as dificuldades encontradas na formação da entidade familiar, sobrecarga de trabalhos domésticos, muitas mulheres, tem enfrentado o desafio da rotina diária, e ainda com filhos menores, tem se esforçado para alcançar um lugar de destaque no mercado, com investimento da educação, e mesmo assim, consegue em alguns casos, ser tão produtiva quanto o homem no mercado de trabalho.

Segundo o Relatório Global sobre Discriminação no Mercado de Trabalho (2003), elaborado pela OIT, homens e mulheres, no Brasil, tendem a trabalhar em setores diferentes da economia. As mulheres, em geral percebem menor rendimento, menor jornada de trabalho, e são empregadas em número limitado de funções. E o pior é que essas distorções na ocupação da mulher, aparece também em novas áreas de trabalho relacionadas às tecnologias e à comunicação, o que reforça a noção de que há de forma segura a persistência e a reprodução cultura da segregação ocupacional por gênero.

Por conseguinte, verifica-se que a dignidade da pessoa humana é um valor, e como tal está intimamente ligado a própria noção de ser humano, e sendo assim, por óbvio que todo ser humano já nasce com direitos ligados à sua natureza humana, e isso é evidenciado pela construção da noção de Direito Natural, por isso, a mulher deve ser valorizada, e respeitada especialmente no tocante a distribuição de renda e a igualdade da remuneração pela atividade laboral igualitária.

Além da desigualdade salarial representar uma das principais barreiras no mercado de trabalho, evidencia-se, também, que as mulheres têm baixa representatividade em cargos de liderança, e isso contribui para a manutenção do *status quo*. Outros pontos que podem ser destacados é a dificuldade de acesso à justiça, e ao receio de sofrer impactos negativos em sua reputação no mercado de trabalho. Somado a isso, a legislação trabalhista não estabelece sanções significativas em caso de descumprimento salarial por gênero, bem como, há pouca fiscalização, nem muitas específicas para o caso concreto.

3. DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE GÊNEROS NO CONTEXTO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

No âmbito do direito interno, no Brasil, a Constituição Federal de 1988 elegeu em seu artigo 1º, III, a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, isso ocorre porque a norma é feita pelo Estado em benefício do ser humano, e sendo assim, a dignidade como valor humano, é reconhecidamente aplicável indistintamente da

classificação de gênero.

Por esse motivo, de acordo com Barros (2000), a Constituição brasileira garante a igualdade e outros direitos individuais e sociais tanto em face de entes estatais, quanto privados, conforme consta no *caput* do artigo 5º, que informa a garantia de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros [...] a inviolabilidade do direito [...] à igualdade [...] nos termos seguintes: I - “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*”.

Deflui-se que o conceito de IGUALDADE, exarado no texto constitucional, por óbvio que é um direito fundamental, e sendo assim, está protegido pela garantia de que deve ser respeitado durante a vigência do ordenamento jurídico pátrio, visto que ainda estamos dentro da órbita do Estado Democrático de Direito.

Essa garantia pode ser confirmada pelo teor do artigo 60, §4º, inciso IV da Constituição Federal de 1988, que informa que os direitos e garantias fundamentais são cláusulas petreas, senão vejamos:

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

[...]

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

[...]

IV - os direitos e garantias individuais.

Verifica-se que preocupação com as garantias dos direitos fundamentais, o que inclui os direitos sociais, não é atoa, visto que a própria constituição que é a lei maior, precisa, também, ser atualizada, ante as modificações culturais, decorrente do movimento natural social, que leva as mudanças nos fatos e atos da sociedade.

Entretanto, para Sarlet (2003) não obstante, essa necessidade de atualização constitucional, mostra-se importante, a conservação dos direitos minimamente garantidos no corpo do texto da nossa carta política, visto que as projeções políticas reclamam por várias reformas, inclusive trabalhista, como de fato ocorreu, flexibilizando direitos, com o risco de acentuar as discrepâncias que o princípio da igualdade visa evitar, em harmonia com outros princípios igualmente constitucionais, o que importa no limite material de reforma constitucional.

Tal entendimento é compartilhado por outros doutrinadores e juristas, que entendem os direitos sociais como direitos de segunda geração:

A obrigação jurídica resultante destes direitos sociais recai sobre os poderes públicos que dependem, econômica e financeiramente, de recursos disponíveis para implementar políticas públicas com vistas à concretização das “normas programáticas”. Sucede, assim, o dever do Estado de concretizar os direitos sociais

através de prestações positivas, com vistas à igualdade material e social. (SILVA; ZACARIAS; GUIMARÃES, 2018)

Sendo assim, nota-se que a intencionalidade do legislador constitucional é de garantir o TRABALHO como um direito social, a todos, indistintamente conforme pode ser percebido no caput do artigo 6º, *in verbis*: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Ora, se os seres humanos, indistintamente são iguais perante a lei, por óbvio que essa igualdade, também, deveria se aplicar as relações trabalhistas como prevê o artigo 7º da Constituição, entretanto, verifica-se que o inciso XX, prevê a proteção do “mercado de trabalho da mulher”, *in verbis*: “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*”.

Para Rodrigues (2022) historicamente à mulher não era assegurado tratamento isonômico em termos de igualdade de direitos trabalhistas, entretanto com a evolução constitucional, passou a ser inserido no contexto constitucional atual, conforme vê-se:

O Brasil conta com uma legislação que impõe o tratamento igualitário de salários entre homens e mulheres há décadas. As constituições federais de 1934 e 1946 (BRASIL, 1934; 1946) traziam proibição expressa de diferenças salariais para o mesmo trabalho por motivo de sexo, o que se reproduziu na redação original da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943 (BRASIL, 1943), e foi assegurado como direito social na constituição de 1988. O país também aderiu a instrumentos internacionais pelos quais assumiu compromisso de assegurar a equidade na questão salarial entre homens e mulheres, o que teve início em 1957, com a ratificação da Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada no mesmo ano em solo nacional, pelo decreto 41.721 (BRASIL, 1957).

Ademais, constata-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT foi editada por influência do período do Governo de Getúlio Vargas, quando estava vigente as garantias constitucionais de proibição de diferença salarial para o mesmo trabalho por motivo de sexo.

Entretanto, destaca-se que antes a mulher não exercia nem o direito ao voto, portanto, há uma notória, e recente evolução de direitos alcançado pelas mulheres, e essa evolução legislativa, está incorporada no texto constitucional com a descrição da “*proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*”, conforme, insculpido no inciso XXX, do referido inciso 7º da Constituição federal de 1988.

Não obstante a digressão histórica, acima, destaca-se que a CLT, no seu artigo 461, nos informa que “*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”.

Portanto, resta consignado que deve existir igualdade de salários entre os que executam a mesma função, independente do sexo. Isso demonstra que essa norma veio a existência para regular as relações sociais, e os negócios jurídicos, com vistas a proteger os profissionais das mulheres contra quaisquer discriminações e preconceitos. Essa norma ainda estabelece alguns pontos que justificam a igualdade salarial, ainda que algumas situações sugiram que o pagamento pode ser diferente.

Esse dispositivo legal, está em consonância com o inciso X, da Constituição Federal, que prevê a inviolabilidade a intimidade, a vida privada e a honra, havendo garantias fundamentais, e primordiais a proteção da vida humana, e o bem-estar em sociedade. Tais direitos mais básicos do ser humano, além de estarem positivados, estariam garantidos por cláusulas ditas pétreas, conforme previsão contida no artigo 60 da Constituição Federal de 1988.

4. INFLUÊNCIA DA LEGISLAÇÃO NA MUDANÇA DA MANUTENÇÃO DAS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE GÊNEROS

Observa-se que a manutenção das desigualdades salariais entre homens e mulheres vai na contramão da igualdade de direitos humanos preconizada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, editada pela Organização das Nações Unidas. Nessa toada verifica-se que os direitos humanos positivado no corpo do texto constitucional, representa os direitos fundamentais, e é fonte de validade para as demais normas infraconstitucionais.

Sendo assim, embora haja normas e princípios de cunho constitucional para proteção, efetividade e garantias dos direitos humanos da igualdade das condições de trabalho entre gêneros, a OIT afirma que “apesar de muito debate sobre o fim das diferenças de gênero e a melhoria para as gerações atuais e futuras, isso ainda não é confirmado pelos dados.”

O diretor geral da OIT, Guy Ryder, informou que apesar de alguns avanços, milhões de mulheres tem perdido espaço na luta pela igualdade de trabalho em todo o mundo conforme Relatório elaborado pela OIT, como segue:

O tema da OIT para o Dia Internacional das Mulheres de 2016 é "Chegando à Igualdade em 2030: O Futuro é Agora", o que reflete a urgência de abordar estas disparidades se esperamos cumprir a Agenda de Desenvolvimento Sustentável da ONU para 2030. Quase todos os objetivos da agenda têm um componente de gênero. O relatório é também uma importante contribuição para a Iniciativa do Centenário da OIT Mulheres no Trabalho. A iniciativa marca o compromisso dos

constituintes da OIT com a igualdade de gênero, à medida que a OIT se aproxima de seu centenário em 2019, e é voltada para a identificação de ações inovadoras que poderiam dar um novo impulso ao trabalho da OIT sobre igualdade de gênero e não discriminação. Alcançar a igualdade de gênero no trabalho, em linha com a Agenda de Desenvolvimento Sustentável da ONU para 2030, é uma condição essencial para a realização do desenvolvimento sustentável que não deixa ninguém para trás e garante que o futuro do trabalho seja um trabalho decente para todas as mulheres e homens", disse Shauna Olney, Chefe do Departamento de Gênero, Igualdade e Diversidade da OIT (www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang-pt/index.htm - OIT: desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global (ilo.org))

Tais recomendações contidas no relatório da OIT, parecem estar em consonância com as linhas de ação da UNESCO, que acredita que todas as formas de discriminação baseadas no gênero são violações dos direitos humanos, bem como um obstáculo significativo à realização da Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030 e dos seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. (Igualdade de gênero | UNESCO www.unesco.org/pt/gender-equality)

Sendo assim, dentre os 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável preconizados pela ONU para o Brasil, temos o 5º que trata da igualdade de gênero, e, sob esse objetivo, foram traçadas algumas metas, dentre as quais dá destaque:

- 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- 5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- 5.5** Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública. (Sustainable Development Goal 5: Igualdade de gênero | As Nações Unidas no Brasil) brasil.un.org/pt-br/sdgs/5

O Vice-Presidente, Jürg Lauber, discursando em nome do Presidente do Conselho Social e Económico (ECOSOC), também representante permanente da Suíça para a ONU, afirmou que Acordo de Paris sobre as Alterações Climáticas (CQNUAC), foi outra conquista para a promoção da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.

Em Paris, as partes comprometeram-se a respeitar, promover e considerar as suas respectivas obrigações sobre a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres enquanto combatem as alterações climáticas, [...] tendo a responsabilidade obrigatória de eliminar e prevenir todas as formas de discriminação contra elas. [...] A vossa sessão, ao longo das próximas duas semanas será um importante passo para combater os desafios, de médio a longo prazo, para tornar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas uma realidade até 2030. As Mulheres e Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável - Nações Unidas - ONU Portugal (unic.org) unic.org/pt/empoderamento-das-mulheres-e-a-sua-ligacao-ao-desenvolvimento-sustentavel/

Sendo assim, em virtude da importância global da igualdade salarial de gênero, como meta para os objetivos do desenvolvimento sustentável, e para a garantia da efetividade dos direitos fundamentais no Brasil, o governo, impelido pelo contexto, e pressões internacionais, e domésticas, a promulgar a Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega mais mulheres.

Verifica-se, pois, que o artigo 30 da referida lei, garante a igualdade salarial em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador nos termos da CLT, *in verbis*:

Art. 30. Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Mesmo com as inovações legais sobre a temática, há casos que há descumprimento das obrigações legais, porém, há situações que a igualdade salarial não é obrigação, e como tal, não pode ser aplicada a igualdade salarial, por notória ausência de requisitos legais, com se verifica:

- Diferença de tempo de serviço que não seja superior a quatro anos. Isso quer dizer que deve ser respeitado o tempo de serviço do profissional na empresa.
- Diferença de tempo na função que não seja superior a dois anos. Um profissional que executa a função a mais tempo pode ganhar mais do que outro.
- Em decorrência dos planos de carreira e funções da empresa, ou seja, quando um profissional está em um processo de crescimento diferente de outro.
- Trabalhador readaptado. Se o profissional passou por troca de função na empresa não deve ser equiparado às outras pessoas que estão na função há mais tempo.

Portanto, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, a que ser analisado o estabelecimento de multas que poderão ser elevadas ao dobro, no caso de reincidência, como instrumento para desestimular a discriminação e o preconceito contra as mulheres no mercado de trabalho.

5. MATERIAIS E MÉTODOS

A presente pesquisa foi realizada por meio de consulta a coletânea de artigos e demais compêndios constantes nas bases de dados que versam sobre a temática escolhida. A busca dos artigos se deu com uso de palavras-chaves que por vez retornou vários materiais de pesquisas, dentre os quais foram escolhidos os mais recentes. A metodologia foi trabalhada essencialmente pela pesquisa e revisão bibliográfica.

6. RESULTADOS, IMPACTOS E/OU PRODUTOS ESPERADOS

Em função da desigualdade salarial para as mulheres que realizam o mesmo trabalho que os homens, não obstante a existência de preceitos constitucionais proibindo a discriminação nesse sentido, dentre outras normas infralegais, o Governo Federal, editou recentemente o Projeto de Lei que para fins de combater a diferença salarial entre mulheres e homens no Brasil, PLC 130/2011.

O PL 1558/2021, de autoria do deputado Marçal Filho (PMDB), é outro instrumento que pode ser grande ajuda no combate à discriminação e ao preconceito salarial da mulher no mercado de trabalho, pois, prevê justamente a criação de uma multa específica para empresas que descumprirem a lei. Outro projeto importante é o PL 111/23, proposto pela deputada Sâmia Bomfim (PSOL), o qual cria mecanismos para garantir o cumprimento da lei, por meio da fiscalização feita pelo Ministério da Justiça. (Senado aprova projeto de lei que reforça igualdade salarial entre homens e mulheres —

Planalto (www.gov.br) - www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/06/senado-aprova-projeto-de-lei-que-reforca-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres)

Estes projetos estabelecem dentre outras previsões, multa para as empresas que praticarem essa grave violação dos direitos humanos de igualdade salarial. Entretanto, há hipótese de legalidade na manutenção da diferença salarial quando ausentes os seguintes requisitos: 1. Profissionais executam as mesmas funções na empresa; 2. Profissionais possuem cargos de igual valor, produtividade e necessidade técnica; e 3. Profissionais que são contratados no mesmo estabelecimento.

Dentre alguns avanços no aspecto legal, quanto a igualdade salarial entre homens e mulheres, temos as seguintes medidas: 1. Estabelecimento de mecanismos de transparência remuneratória; 2. Ampliação da fiscalização contra os abusos; 3. Criação de canais para fins de denúncias de discriminação salarial; 4. Fomento a programas de inclusão no ambiente de trabalho; 5. Proporcionar condições para formação, permanência, ascensão no mercado em igualdade de condições; dentre outras medidas visando a busca pela igualdade salarial entre homens e mulheres. Senado aprova projeto de lei que reforça igualdade salarial entre homens e mulheres — Planalto (www.gov.br)

Espera-se, portanto, que os novos mecanismos legais de enfrentamento, juntamente a aplicação de políticas públicas, consigam por meio da educação agir nos aspectos culturais do machismo e sexismo que trazem prejuízo não apenas diretamente para as mulheres no mercado

de trabalho, mas, para a sociedade como um todo.

7. CONCLUSÕES

Tendo em vistas as considerações levantadas com base nas revisões bibliográficas, temos que os aspectos históricos, bem como, o conceito de cultura, nos permite, entender que historicamente a mulher é vítima de discriminação no ambiente de trabalho, e que essa discrepância é histórica, e vem se acentuando conforme se verifica na linha do tempo.

Essa discriminação tem contribuído para a prática de várias injustiças do ponto de vista social, e conseqüentemente para diferenciação salarial entre homens e mulheres, justificada apenas pelo pano de fundo do preconceito, e do machismo estrutural construído culturalmente e transmitido de geração em geração, por isso, reclama com urgência que seja pensada e formulada políticas públicas de inclusão e prevenção ao preconceito e discriminação contra as mulheres, especialmente no ambiente e em relação ao próprio trabalho em igualdade de condições.

Claro que do ponto de vista dos Direitos Humanos, temos a positivação destes direitos de igualdade de gênero, em termos materiais, no arcabouço constitucional, se perfazendo em direitos fundamentais, que para sua efetividade prática, depende de garantias constitucionais, especialmente previstas como cláusulas pétreas, impondo limites materiais o poder reformista da constituição.

Embora seja uma questão aparente de difícil visualização, a discriminação pode ficar bem evidente quando olhada do ponto de vista da estatística, perfazendo-se num contexto cultural, necessário se faz, o trabalho permanente de conscientização e sensibilização social, principalmente no tocante as empresas, com mecanismos de estímulos, políticas públicas que produzam efeitos dissuasórios em relação ao preconceito do trabalho feminino.

Não obstante os avanços a passos lentos, a participação social se faz muito importante, outra medida importante são os ajustes na legislação, aumento da fiscalização, e adoção e implementação de políticas públicas para fins de combater os aspectos estruturais do machismo, sexismo, preconceitos e discriminação do trabalho feminino com conseqüente distorções da remuneração igualitária para o mesmo trabalho de gênero.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARCINIEGA, M. G; ANDERSON, T. C; TOVAR-BLANK, Z. Tracey. Toward a Fuller Conception of Machismo: Development of Machismo and Caballerismo Scale Journal of Counseling Psychology. 2008

BARROS, Alice Monteiro de. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*. Discriminação. São Paulo: Ed. LTr, 2000.

BECKER, G. The economics of discrimination. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 de julho de 2022.

CACCIAMALI, M. C. S. Mercado de trabalho: abordagens duais. *Revista de Administração de Empresas*, v. 18, n. 1, p. 59-69, 1978.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; e PONTES, Paulo Araújo. DESIGUALDADE DE RENDIMENTOS POR GÊNERO INTRA-OCUPAÇÕES NO BRASIL, EM

2004 R. Econ. contemp., Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, maio/ago. 2007

CHAHAD, J. P. Z. (Org.). *O mercado de trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas*. Relatórios de pesquisa. São Paulo: IPEA/USP, 1986.

Estudo da OIT mostra falta de progresso na igualdade de gênero no mercado de trabalho | ONU News OIT. (2003) “Relatório global sobre discriminação no trabalho: a hora da igualdade no trabalho”. Genebra: OIT.

HIRIGOYEN, Marie France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2005.

KON, A. Segmentação ocupacional dos trabalhadores brasileiros segundo raça. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 14., 2004, Caxambu. Anais... Caxambu: UFMG, 2004.

KON, A.; LEITE, M. G.; MARQUES, R. M. Determinantes das mudanças ocupacionais no mercado de trabalho brasileiro e impactos sobre o balanço previdenciário. In: CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA INDUSTRIAL, TRABALHO E TECNOLOGIA, 9., 2011, São Paulo. *Anais...* São Paulo: PUC-SP, 2011.

MAIA, K.; LIRA, S. A. A mulher no mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO DE ECONOMIA APLICADA, 2., 2002, Brasília. *Anais...* Brasília: UnB/IPEA/MTE, 2002.

PRITSCH, Cesar Zucatti. SE HÁ LEIS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO, POR QUE AS MULHERES NÃO DEMANDAM JUSTIÇA? UM OLHAR SOBRE AS QUASE AUSENTES AÇÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO BRASIL. *Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 111-140, jul./dez. 2021

PRONI, Marcelo Weishaupt; LEONE, Eugenia Troncoso. “Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro”. In: KREIN, José Dari *et al.* (Orgs.). *Regulação do trabalho*

e instituições públicas. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. v.2.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt e PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil, Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 2018.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 2022.

Senado aprova projeto de lei que reforça igualdade salarial entre homens e mulheres — Planalto
(www.gov.br)www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/06/senado-aprova-projeto-de-lei-que-reforca-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Fundamentais Sociais como “Cláusulas Pétreas”. Cadernos de Direito. V.3 N.5. Piracicaba, SP. 2003.

Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2021 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Riode Janeiro: IBGE, 2021.

SILVA J. B; ZACARIAS F. ; GUIMARÃES L. A. M. Universalização dos Direitos Sociais e Sua relevância para o Exercício e Concreção da Cidadania. Revistas Estudos Institucionais. Vol. 4, 1. 2018.