XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

THAIS JANAINA WENCZENOVICZ

VALÉRIA SILVA GALDINO CARDIN

ALEXANDER PERAZO NUNES DE CARVALHO

Copyright © 2023 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Alexander Perazo Nunes de Carvalho; Thais Janaina Wenczenovicz; Valéria Silva Galdino Cardin. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-864-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais e seguridade. 3. Previdência social. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentação

O devido texto possui como tríade os eixos: Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social. Insta destacar que a seguridade social tem como base a valorização da dignidade do cidadão e reúne direitos sociais de diversos setores, como educação, saúde, Previdência Social, entre outros. Sendo assim, o seu principal objetivo é instituir uma sociedade justa e solidária, visando diminuir as desigualdades sociais. Nesse contexto, os trabalhos que seguem dialogam com premissas assentadas na realidade social braisleira.

O capítulo 1 intitulado (RE)PENSANDO O CUSTEIO DOS REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS sob autoria de Maria Rejane Sampaio dos Santos Vieira, Marcelo Barroso Lima Brito de Campos e Gabriela Oliveira Freitas promove uma análise principiológica sobre as fontes de custeio dos Regimes Próprios dos Servidores Públicos- RPPS, abordando o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio do equilíbrio financeiro e atuarial e o princípio da vedação do retrocesso social, com o intuito de demonstrar a possibilidade de coexistência harmônica dos mencionados princípios, para a almejada sustentabilidade do mencionado regime previdenciário. Instigou-se, por meio de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, a reflexão acerca da imprescindível profissionalização e fortalecimento da gestão, a importância de aportes financeiros extraordinários promovidos pelos órgãos que exercem as funções de Estado (independentemente das contribuições ordinárias e das contribuições extraordinárias), além da instituição de novas receitas para a cobertura do déficit financeiro e atuarial dos RPPS. A pesquisa desenvolveu-se pelo método empírico dedutivo, com investigação utilizando a pesquisa doutrinária e jurisprudencial. No desenvolvimento buscou-se demonstrar, após um suscinto histórico da previdência social em especial a dos servidores públicos, os posicionamentos da doutrina e da jurisprudência sobre o tema-problema apresentado à luz da hermenêutica e interpretação constitucional bem como da dimensão principiológica da Constituição.

O segundo capítulo nominado A CONVERGÊNCIA DAS NORMAS DA CORTE IDH NA APLICAÇÃO DOS CONTRATOS EXISTENCIAIS REFERENTES À PREVIDÊNCIA PRIVADA de Marcelo Benacchio, Rodrigo de Sá Queiroga e Mikaele dos Santos tem como objetivo analisar o enfrentamento do tema 452 pelo STF no tocante à aplicação do princípio da isonomia, que demonstra compatibilidade normativa interna com a orientação da Corte IDH, na tutela dos direitos humanos. Foi possível pensar, a partir da aplicação dos contratos

existenciais referentes à previdência privada, sobre a inclinação de conformidade com o desenvolvimento econômico pautado por mecanismos de eliminação da discriminação de gênero. Para tanto, buscou-se observar, à luz da interpretação constitucional acerca dos contratos privados, o sistema de previdência social no Brasil, assim como, se o direcionamento normativo nacional coaduna com os valores internacionais de proteção aos direitos humanos, no que tange o direito ao desenvolvimento nos institutos de tutela da seguridade. Desse modo, pelo método hipotético-dedutivo, e bibliografia concernente ao tema, pode-se perceber uma evolução normativa de congruência na produção e interpretação dos dispositivos, com tendência à materialização do princípio da isonomia.

O terceiro capítulo com autores Érica Jaqueline Dornelas Concolato e Marcelo Barroso Lima Brito de Campos tem como objetivo analisar a efetividade do mínimo existencial no Benefício de Prestação Continuada (BPC), que é um benefício social garantido pelo artigo 203, V, da Constituição Federal e regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742/93, por intermédio da Teoria dos Princípios de Robert Alexy, que entende ser o mínimo existencial um meio de proteção da dignidade humana e relaciona os direitos fundamentais sociais como subjetivos, buscando a maior efetividade possível. Pretende-se neste trabalho, após uma breve abordagem sobre a origem e o conteúdo do mínimo existencial, esboçar a evolução dos direitos de Seguridade Social no Brasil e a previsão do BPC no ordenamento nacional, ressaltando a importância da Constituição Federal de 1988 neste sentido, abordando ainda o direito constitucional estrangeiro alemão, em caráter ilustrativo ao tema e para reforçar a sua compreensão. A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica, bem como o método dedutivo e comparativo, com a finalidade de estabelecer a efetividade do mínimo existencial no BPC pela teoria do autor Robert Alexy. O artigo denomina-se A EFETIVIDADE DO MÍNIMO EXISTENCIAL NO BENEFÍCIO ASSISTENCIAL DE PRESTAÇÃO CONTINUADA À LUZ DE ROBERT ALEXY.

O próximo capítulo intitula-se A REFORMA DA PREVIDÊNCIA ENTRE O FUNDAMENTAL E A INDIGNIDADE RETÓRICA: A VIOLAÇÃO DE DIREITOS, PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DECORRENTES DA EC 103/2019 e tem como autores Francisco Fábio Barros Parente, Francisco Victor Vasconcelos e Cassius Guimaraes Chai. Aborda a Reforma da Previdência, focando na pensão por morte e suas modificações conforme a Emenda Constitucional nº 103/2019. Inicialmente, o artigo discute o conceito, a proteção normativa constitucional e a natureza jurídica da pensão por morte. Antes da EC 103/2019, a pensão por morte tinha natureza jurídica de substituição salarial, garantindo o mínimo existencial aos dependentes do segurado falecido. Entretanto, após a reforma, houve um retrocesso, limitando o valor do benefício e alterando sua natureza jurídica para auxílio à família. Em

seguida, apresenta um breve relato historiográfico sobre normas previdenciárias brasileiras. Por fim, o artigo analisa a Reforma da Previdência através da EC 103/2019 e sua influência no benefício da pensão por morte, destacando a violação de direitos, princípios e fundamentos da Constituição Federal. A metodologia utilizada é a revisão bibliográfica com análise de conteúdo do conjunto normativo sobre o objeto de estudo, artigos, monografias e perspectivas doutrinárias de autores especialistas na temática. O estudo foi dividido em três partes: conceito, proteção normativa constitucional e natureza jurídica da pensão por morte; breve relato historiográfico normativo previdenciário; e análise da Reforma da Previdência através da EC 103/2019 e sua influência na pensão por morte. Resultados esperados deste estudo são a compreensão das principais modificações no benefício da pensão por morte após a Reforma Previdenciária e a análise crítica das consequências dessas mudanças para os dependentes dos segurados falecidos. Além disso, espera-se evidenciar a violação de direitos, princípios e fundamentos da Constituição Federativa decorrentes da EC 103/2019.

O capítulo cinco possui o título EDUCAÇÃO INCLUSIVA DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES COM DEFICIÊNCIA NA REGIÃO NORTE BRASILEIRA: CONFLITOS LEGAIS E MITIGAÇÃO DE DIREITOS e redação de Jéssica Feitosa Ferreira, Mariana Soares de Morais Silva e Ana Carolina Gondim de Albuquerque Oliveira, aponta que o ensino básico de qualidade possui caráter constitucional de direito fundamental, de forma que é vedado qualquer critério discriminatório como etnia, religião, capacidade física ou cognitiva no sentido de impedir o exercício deste direito. No entanto, muitas crianças e adolescentes com deficiência na região norte do país são privados do acesso à educação, que deve satisfazer o critério de inclusão. Isso porque, na citada região, observam-se normas infralegais estaduais que limitam o quantitativo de alunos com deficiência por sala de aula. Em razão dessa limitação, busca-se, por meio deste artigo, verificar se as normas infralegais estaduais vigentes em alguns estados do norte do Brasil maculam o direito à educação inclusiva de crianças e adolescentes com deficiência em face de todo o conjunto legal nacional, sobretudo da Lei n.º 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão. Nesse sentido, a partir de pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa e método hipotético-dedutivo, buscou-se responder à seguinte pergunta: as normas estaduais vigentes na região norte do país mitigam o direito à educação inclusiva de crianças e adolescentes com deficiência em face do conjunto constitucional-normativo brasileiro? Ao final da pesquisa, considerou-se que o limite de vagas para alunos com deficiência se configura verdadeiro obstáculo ao exercício pleno do direito à educação, principalmente a educação inclusiva, por desrespeitar a Constituição Federal, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação e a Lei Brasileira de Inclusão, o que reclama medidas judiciais ou extrajudiciais para o combate à violação dos direitos das crianças e adolescentes com deficiência.

O penúltimo capítulo traz por uma análise histórica a evolução constitucional brasileira, diferentemente das experiências pretéritas, que é possível constatar que a atual Constituição Federal possui forte compromisso social, conclusão que se extrai das normas insculpidas, especialmente, nos artigos 5º e 6º. O Preâmbulo da Constituição Federal de 1988, reflete a posição ideológica do Constituinte Originário, vetor interpretativo para a compreensão das normas constitucionais, destacando o estabelecimento de um Estado Democrático de Direito destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias. Os direitos sociais fundamentais são compromissos assumidos pelo Estado expressos na Constituição Federal de 1988 exigindo do Estado a implementação de Políticas Públicas para a efetiva concretização desses direitos. O artigo tem por objetivo estudar os avanços dos direitos sociais no constitucionalismo brasileiro, através de uma investigação científica, empregando a metodologia consistente na pesquisa bibliográfica, utilizando-se do método dedutivo. O texto intitula-se O CONSTITUCIONALISMO BRASILEIRO E AS NORMAS DE DIREITOS SOCIAIS e tem por autores Maria Rejane Sampaio dos Santos Vieira e Antônio Carlos Diniz Murta.

O último capítulo nominado O PODER SIMBÓLICO DO DIREITO E A LEI SOBRE A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES sob autoria de Daniela Miranda Duarte e Cleber Lúcio de Almeida indica que a Lei 14.611, de 03 de julho de 2023, impõe a igualdade salarial entre homens e mulheres que exercerem o mesmo trabalho ou as mesmas funções. A discussão é importante pois do ponto de vista normativo, a mulher está protegida contra a discriminação salarial, não se pode deixar de problematizar as desigualdades escondidas sob o manto da igualdade apenas formal. Esta Lei traz à tona uma relevante questão, que envolve a definição da sua relevância social diante do fato de que já existem normas nacionais, inclusive constitucionais, e supranacionais, que reconhecem o direito de as mulheres receberem os mesmos salários pagos aos homens que exercerem o mesmo trabalho ou as mesmas funções. Inicialmente, será analisada a tensão entre o dever ser e o ser da mulher no mercado de trabalho, cujo trabalho deveria ser valorizado de forma isonômica ao trabalho do homem, e no segundo tópico, a análise recairá sobre Lei n. 14.611 /2023. Esta é a questão enfrentada neste artigo, o qual, adotando como metodologia a revisão bibliográfica, demonstra que a relevância da Lei colocada em destaque está, principalmente, na sua função simbólica.

Excelente leitura.

Thais Janaina Wenczenovicz - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL /UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

Valéria Silva Galdino Cardin - Universidade Estadual de Maringá e Centro Universitário Cesumar

Alexander Perazo Nunes de Carvalho - Unichristus

Organizadores

O PODER SIMBÓLICO DO DIREITO E A LEI SOBRE A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

THE SYMBOLIC POWER OF LAW AND THE LAW ON EQUAL PAY BETWEEN MEN AND WOMEN

Daniela Miranda Duarte
Cleber Lúcio de Almeida

Resumo

A Lei 14.611, de 03 de julho de 2023, impõe a igualdade salarial entre homens e mulheres que exercerem o mesmo trabalho ou as mesmas funções. A discussão é importante pois do ponto de vista normativo, a mulher está protegida contra a discriminação salarial, não se pode deixar de problematizar as desigualdades escondidas sob o manto da igualdade apenas formal. Esta Lei traz à tona uma relevante questão, que envolve a definição da sua relevância social diante do fato de que já existem normas nacionais, inclusive constitucionais, e supranacionais, que reconhecem o direito de as mulheres receberem os mesmos salários pagos aos homens que exercerem o mesmo trabalho ou as mesmas funções. Inicialmente, será analisada a tensão entre o dever ser e o ser da mulher no mercado de trabalho, cujo trabalho deveria ser valorizado de forma isonômica ao trabalho do homem, e no segundo tópico, a análise recairá sobre Lei n. 14.611/2023. Esta é a questão enfrentada neste artigo, o qual, adotando como metodologia a revisão bibliográfica, demonstra que a relevância da Lei colocada em destaque está, principalmente, na sua função simbólica.

Palavras-chave: Direito, Eficácia simbólica, Isonomia salarial, Mulher, Lei

Abstract/Resumen/Résumé

Law 14,611, of July 3, 2023, imposes equal pay between men and women who perform the same work or the same functions. The discussion is important because from a normative point of view, women are protected against salary discrimination, one cannot fail to problematize the inequalities hidden under the cloak of merely formal equality. This Law brings to light a relevant issue, which involves the definition of its social relevance given the fact that there are already national standards, including constitutional, and supranational, which recognize the right of women to receive the same salaries paid to men who exercise the same job or same functions. Initially, the tension between the duty to be and the being of women in the job market will be analyzed, whose work should be valued equally to men's work, and in the second topic, the analysis will focus on Law no. 14,611/2023. This is the issue faced in this article, which, adopting a bibliographic review as a methodology, demonstrates that the relevance of the Law highlighted lies, mainly, in its symbolic function.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right, Symbolic effectiveness, Salary equality, Woman, Law

1 INTRODUÇÃO

O Direito organiza ou, pelo menos, procura organizar, as relações sociais, entre as quais as que envolvem o trabalho humano.

Neste contexto, várias normas nacionais e supranacionais procuram proteger a mulher no mercado de trabalho, em especial no que concerne às discriminações das quais são vítimas, inclusive as relacionadas com o valor de seus salários, se comparado aos dos homens.

Como exemplos de normas que procuram proteger a mulher contra a discriminação salarial, vale citar, a título de exemplos, o art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo, o art. 373-A, inciso III, da CLT, que veda a consideração do sexo como variável determinante da remuneração, o 7º, XXX, da Constituição da República de 1988, que proíbe o estabelecimento de diferença salarial por motivo de sexo, o art. 11, 1, d, da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, que assegura às mulheres o direito a igual remuneração paga aos homens, e o art. 3º, 3, da Convenção n. 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece o direito à igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

Lembre-se, ainda, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que a todos reconhece o direito a igual remuneração por trabalho igual (art. 23, 2), o que deixa claro que as mulheres têm direito, com *status* de direito humano, a igual salário pago aos homens no caso de trabalho por igual valor ou desempenho da mesma função.

Com isto, ao menos do ponto de vista normativo, a mulher está protegida contra a discriminação salarial.

No entanto, em 03 de julho de 2023 entrou em vigor a Lei 14.611, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho no que concerne ao trabalho da mulher.

Esta Lei dispõe, no art. 2º, que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres para trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida legalmente.

Visando a garantia da isonomia salarial, a Lei em destaque alterou o art. 461, § 6º, da CLT, que previa que, no caso de discriminação por motivo de sexo, seria determinado, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor da empregada discriminada,

no valor de cinquenta por cento do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência, e passou a prever que, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, o pagamento da diferença salarial devida à trabalhadora discriminada não afasta o direito de ação de indenização por danos morais, e acrescentou ao art. 46 da CLT o § 7º, estabelecendo que, sem prejuízo do que prevê o art. 461, § 6º, a multa de que trata o art. 510 da CLT corresponderá a 10 vezes o valor do novo salário à empregada discriminada, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

Note-se, em relação à multa, foi alterado o seu beneficiário, vez que, na sua redação anterior, o art. 461, § 6º, da CLT estipulava multa a ser paga à trabalhadora discriminada, ao passo que, com a alteração deste dispositivo consolidado e o acréscimo do § 7º no art. 461, a multa foi sensivelmente majorada, mas passa a ser devida à União, visto que o art. 510 da CLT trata de multa de caráter administrativo.

Também merece destaque o fato de a Lei n. 14.611/2023 reafirmar o direito de ação visando o recebimento de indenização por danos morais, vez que a discriminação salarial por motivo de sexo constitui inegável menosprezo da mulher enquanto trabalhadora.

No que comporta às medidas voltadas à garantia da igualdade salarial entre homens e mulheres, a Lei n. 14.611/2023 prevê o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios,[1] o incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, a disponibilidade de canais específicos para denúncia de discriminação salarial, a promoção e implemento de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados,[2] assim como o fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (art. 4º).[3]

---

[1] Doravante, os empregadores deverão estabelecer critérios objetivos e, especialmente, transparentes relacionados com a definição da remuneração de seus empregados e empregadas, para efeito de fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, e, também e principalmente, para plena ciência de seus empregados e empregadas.

[2] A discriminação da mulher no mercado de trabalho é, no Brasil, uma questão cultural, o que exige, como resposta, programas de educação voltados ao respeito ao trabalho da mulher. Daí, inclusive, prever a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, que os Estados devem adotar medidas apropriadas para modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação de preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que esteja baseado na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.

[3] Esta última medida é de suma importância, vez que não basta reconhecer o direito à igualdade salarial, sendo indispensável, ainda, conferir à mulher condições de ingressar, se manter e progredir no mercado de trabalho. Neste contexto, também constitui discriminação ilícita, como resulta do art. 373-A da CLT, recusar emprego,

Ressalte-se que a Lei n. 14.611/2023 remete ao art. 461 da CLT, o que implica dizer que o trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos (art. 461, §1º).

Contudo, cumpre indagar sobre a relevância da Lei n. 14.611/2023 em contexto no qual já existem, como foi demonstrado acima, várias normas que reconhecem o direito de as mulheres receberem o mesmo salário pago aos homens no caso de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

Dir-se-á que a Lei em análise é importante porque aumenta o valor da multa a ser paga pelo empregador que pagar salário diferenciado à mulher fundado no sexo e de estabelecer uma série de medidas voltadas a garantir que mulheres recebem salário igual salário ao que é pago aos homens no caso de trabalho de igual valor ou no exercício de mesma função.

Sem dúvida, estes fatos são relevantes e reforçam a proteção da mulher.

Este artigo, no qual é adotada como metodologia a revisão bibliográfica e, como premissa, que o Direito possui eficácia simbólica, procura demonstrar que o mais significativo desta Lei está na sua função simbólica.

O artigo é dividido em dois tópicos e finalizando com uma conclusão. No primeiro será analisada a tensão entre o dever ser e o ser da mulher no mercado de trabalho, cujo trabalho deveria ser valorizado de forma isonômica ao trabalho do homem, o que não ocorre por razões histórico-sociais. No segundo, a análise recairá sobre Lei n. 14.611/2023 e sua relevância simbólica.

2 IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS MULHERES: TENSÃO ENTRE O DEVER SER E O SER DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

É intuitivo que ao trabalho de igual valor deve corresponder igual salário.

A realidade que se apresenta, no entanto, é que, muitas vezes, embora homens e mulheres desempenhem realizam trabalhos de igual valor ou desempenham idênticas funções,

promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão do sexo. Aliás, é importante ressaltar que incide na hipótese de discriminação contra a mulher a Lei n. 90.029/95, que dispõe sobre os efeitos da dispensa discriminatória.

mas os salários que lhe são revertidos são diferenciados, vez que aos homens é pago salário superior ao que é pago às mulheres.

Neste sentido, pesquisa levada efeito pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócios Econômicos (DIEESE) no segundo semestre de 2022 constatou a desigualdade de rendimento de remuneração fundada tanto em gênero quanto em raça.

Neste sentido, de acordo com a citada pesquisa, os homens e mulheres não negros recebiam mais que os homens e mulheres negros, visto que, enquanto o homem não negro recebeu R$3.708,00 a mulher não negra recebeu R$2.774,00 ao passo que, enquanto o homem negro recebeu. R$2.142,00, a mulher negra recebeu R$1.715,00 (DIESSE 2022, p.8).

Note-se a mulher negra recebe menos do que o homem negro, que, por sua vez, recebe menos do que a mulher não negra, ou seja, a mulher negra é discriminada em relação homem negro e, também, em relação à mulher não negra, o que a torna duplamente discriminada.

Em outro estudo do DIEESE, elaborado para subsidiar o Projeto de Lei 1085, de 2023, o qual resultou na Lei n. 14.611/2023, foi constatado que apesar das mulheres serem maioria da população, a sua participação no mercado de trabalho não passa de 44% e, ainda, que as mulheres "enfrentam condições mais desfavoráveis em relação ao acesso, permanência e ascensão profissional do que os homens. A situação é ainda pior para as mulheres negra." (DIESSE, 2023, p. 1-2). A segunda pesquisa confirma a constatação de que a mulher negra é que está em situação de maior vulnerabilidade.

A pesquisa demonstra, ainda, que até em setores que são predominantemente femininos, como saúde (excluída a área médica), educação, serviços sociais, as mulheres ganham em média 32% a menos que os homens (DIESSE, 2023, p. 2).

Apurou-se, também, que 43% das mulheres recebem salário-mínimo, mas, em relação aos homens, esse percentual cai para 32% (DIESSE, 2023, p. 2), o que reforça a conclusão de que convivemos com a discriminação salarial das mulheres.

Ademais, na medida em que a faixa salarial vai aumentando, as desigualdades salarias vão aumentando e se somando a outros fatores, tais como a maior valorização das ocupações com presença majoritária de homens, definição de critérios para acesso a ascensão profissional fundada no sexo e exigência de horários incompatíveis com a vida familiar (DIESSE, 2023, p.3). Com isto, entre os trabalhadores e trabalhadoras que possuem ensino superior completo ou incompleto de escolaridade, a diferença salarial é maior do que 30%, chegando a 34,84% (DIESSE, 2023, p. 3).

Portanto, apesar de existirem várias normas, nacionais e supranacionais, que reconhecem à mulher o direito a igual salário por igual trabalho executado pelos homens, o dever ser estabelecido pelo Direito não corresponde ao ser, ou seja, à realidade, o que, inclusive, é expressamente reconhecido no Preâmbulo da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, no qual, também de forma expressa, é afirmado que as discriminações contra a mulher viola os princípios da igualdade e do respeito à dignidade humana, dificultar a sua participação, nas mesmas condições que o homem, da vida pública, econômica e cultural do país, constitui obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher trabalhadora.

A Convenção 100 da OIT trata especificamente da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e já em 1951 buscava garantir a igualdade de tratamento remuneratório entre homens e mulheres, em especial porque afastar a discriminação salarial é essencial para se alcançar a igualdade de género, o que constitui componente central do trabalho digno.

Ressalta-se que a OIT estima que as mulheres ganham em média 20% menos que os homens. Com efeito, de acordo os dados da Coleção Harmonizada de Microdados da OIT, em que pese tenha se notado algum progresso no que tange a diferença salarial entre homens e mulheres, as mulheres ainda ocupam menos de 35 % dos cargos de gestão em metade dos países do mundo, e na maioria dos países do mundo, os homens continuam a ganhar mais que as mulheres, por uma série de fatores, dentre eles: a maternidade e partilha desigual das responsabilidades familiares (ACHKAR, 2023, *on line*)

Não é coincidência que um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU a serem atingidos até 2023, é a busca pela igualdade de gênero que pretende, entre outras questões, aumentar a proporção de mulheres em cargos gerenciais.

Poder-se-ia pensar as diferenças salariais entre homens e mulheres poderia decorrer do grau de escolaridade, mas a pesquisa demonstra que essa conclusão não é verdadeira, notadamente porque, ainda que homens e mulheres tenham a mesma escolaridade, as mulheres ganham menos que os homens e essa diferença salarial tende a aumentar ao longo do tempo e mais uma vez aparece a maternidade e as tarefas de assistência ao filhos como um fatores que influenciam na progressão de carreira das mulheres (ACHKAR, 2023, *on line*).

De acordo com ACHKAR, as pesquisas indicam que a maternidade pode causar "uma penalização salarial que pode persistir ao longo da vida profissional de uma mulher,

enquanto o estatuto da parentalidade está persistentemente associado a um prêmio salarial." (2023, *on line*).

Vale lembrar, inclusive, que, conforme Joaquín Herrera Flores, as normas que reconhecem direitos não descrevem a realidade, mas postulam um dever ser (FLORES, 2008, p. 111), o que significa que o Direito

> nunca afirma o que é. Sua lógica é de natureza deôntica, quer dizer, de 'dever ser'. De fato, quando se diz que 'somos' iguais perante a lei, o que em realidade se está dizendo é que 'devemos' ser iguais perante a lei. A igualdade não é um fato já dado de antemão. É algo que se tem de construir, utilizando para isso todo tipo de intervenções sociais e públicas. Portanto, quando utilizamos a linguagem dos direitos, não partimos do que 'temos', mas sim do que devemos ter (FLORES, 2009, p. 38).

Portanto, a igualdade salarial entre homens e mulheres não é um direito que a mulher *tem*, mas direito que ela *deveria ter.*

A diferença de tratamento entre homens e mulheres é cultural.

Basta registrar, por exemplo, que "o processo colonial foi diferenciado por sexo, na medida em que os colonizadores eram machos e usaram a identidade de gênero para determinar a política" (OYĚWÙMÍ, 2021, p. 186).

O processo colonial criou categorias de raça e gênero quando se entendia que a raça colonizadora branca era superior as demais raças, assim como criou uma ideia de superioridade masculina, entendendo que os colonizadores, que em sua quase totalidade, eram homens, eram também superiores às mulheres e os homens e mulheres colonizados. Assim, na situação colonial havia uma hierarquia de quatro e não de duas categorias. Começando pelo topo, eram: homens (europeus), mulheres (europeias), nativos (homens africanos) e Outras (mulheres africanas) (OYĚWÙMÍ, 2021, p. 186).

Léa Elisa Silingowschi Calil destaca que, com as alterações advindas do uso das máquinas, por força da Revolução Industrial, a força física deixou de ser um elemento essencial para o trabalho e as mulheres puderam exercer o trabalho para além dos seus lares, mas com salários inferiores aos pagos aos homens:

> A necessidade da força na execução de serviços, no princípio da industrialização, era essencial, o que limitava os trabalhos e fábricas a homens, devido a sua força física, mas com a descoberta de novas tecnologias mecânicas e barateamento das mais diversas máquinas – que as tornou acessíveis à grande maioria dos industriais – esta deixa de ser um requisito, o que abre as portas das fábricas a mulheres e

> menores, que por sua vez “ condição inferior” percebiam salários significativamente inferiores aos pagos aos homens adultos. (2000, p. 24)

Assim, apesar da necessidade de as mulheres trabalharem para auxiliar na renda familiar, elas eram vítimas de um “um duplo preconceito: porque trabalhavam - quando seu lugar, segundo os ditames da elite, seria em casa, cuidando dos filhos e esperando o marido - e porque eram mulheres - e seu trabalho valia menos.” (CALIL, 2000, p. 26)

Léa Elisa Silingowschi Calil afirmar, em especificamente ao Brasil, que “no início da República, logo após a abolição da escravatura, era pré-condição para ser uma mulher trabalhadora, aceitar os baixos salários e funções desqualificadas.” (2000, p. 29). Veja-se, neste sentido, que a CLT excluía da proteção social que dispensava aos trabalhadores os domésticos, em sua maioria mulheres (art. 7º), valendo acrescentar que até a década de 30 as mulheres sequer tinham direito de votar, ou seja, de participar da definição normativa das suas condições de trabalho.

Em suma, a realidade das mulheres é uma realidade de discriminação salarial e, com isto, de desvalorização do seu trabalho, o que se acentua, inclusive, quando se tem em vista a situação da mulher nega no mercado de trabalho.

3 A LEI N. 14.611/2023 E SUA RELEVÂNCIA SOCIAL

Como demonstrado, existe uma série de normas que atribuem às mulheres o direito de não serem discriminadas, inclusive no que concerne ao valor do seu trabalho, em que pese carecerem elas, também como já apontado, de efetividade.

Qual seria, diante deste quadro, a importância da Lei n. 14.611/2023?

A edição desta lei possui eficácia simbólica, em vários sentidos.

Em primeiro lugar, ela demonstra que algo está sendo feito para proteger as mulheres em um país no qual elas convivem com flagrantes agressões sejam físicas, morais e sexuais.

Neste sentido, de acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública[4], publicado em 2023, referente ao ano de 2022, o número de feminicídios no Brasil cresceu 6,1%, resultando em 1.437 mulheres mortas simplesmente por serem mulheres. (Anuário, 2023, p. 136)

[4] Os dados dos Anuário Brasileiro de Segurança Pública correspondem aos registros administrativos, ou são dados decorrentes dos registros de boletins de ocorrência, acionamentos ao 190 e solicitações de medida protetiva ao Judiciário.

Já as agressões no contexto doméstico, foram registradas 245.713, um aumento de 2,9%s; as ameaças cresceram 7,2%, resultando em 613.529 casos; e os acionamentos ao 190, número de emergência da Polícia Militar, foram registradas 899.485 ligações, o que significa uma média de 102 acionamentos por hora. (ANUÁRIO, 2023, p. 136)

Contudo, os dados mais alarmantes referem-se ao número de estupros, que somaram 74.930, aumento de 8,2% em relação ao ano de 2021 e o maior número há história. (ANUÁRIO, 2023, p. 15)

Em segundo lugar, ela representa o reconhecimento social de que o trabalho das mulheres tem o mesmo valor daquele que é executado pelos homens.

Neste sentido, ela se coloca contra a cultura da negativa de valor à mulher enquanto tal e enquanto trabalhadora. Trata-se, portanto, de uma verdadeira política pública de valorização da mulher, inclusive no mercado de trabalho, que implica reconhecimento de sua maior vulnerabilidade no mercado de trabalho, o que, aliás, não passou despercebido ao constituinte, vez que o art. 7º, XX, da Constituição reconhece às trabalhadoras o direito à proteção do mercado de trabalho, o que é traduzido, pelas várias vedações estabelecidas no art. 373-A da CLT, que procura proteger a mulher desde o momento da divulgação anúncios de empregos até o momento da rescisão do contrato de trabalho.

Em terceiro lugar, trata-se de lei que reafirma o compromisso assumido pelo Brasil ao ratificar a Convenção n. 100 da OIT, conforme a qual

> cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

Cumpre recordar, a propósito, que que o Estado tem a obrigação de respeitar, proteger e realizar os direitos humanos, dentre os quais o direito das mulheres à não discriminação salarial, esclarecendo que

a) a obrigação de respeitar significa que o Estado “deve abster-se de adotar medidas que possam dificultar ou impedir a atividade livre dos indivíduos, famílias e grupos, no emprego de seus recursos e no exercício de suas opções dirigidos a alcançar o gozo dos direitos. Alguns exemplos contrários a este compromisso seriam: a derrogação ou suspensão da legislação necessária ao desfrute de um determinado direito [...]; a não derrogação da normativa que impedem dito desfrute [...]; a limitação ou denegação do acesso aos direitos a

‘todas’ as pessoas [...]; o ocultamento ou a tergiversação deliberada da informação necessária para que as pessoas possam eleger livremente a sua vida (GIALDINO, 2003, p. 96-97);

b) a obrigação de proteger significa que o Estado deve proteger a pessoa humana “de outras pessoas (físicas ou jurídicas) [...]. Isto é assim, em especial sente situações que coloquem os indivíduos frente a elementos agressivos ou autoritários: interesses econômicos poderosos quando se mostram impiedosos; fraude e práticas desconformes com a ética das relações comerciais e contratuais”, sendo ressaltado que “o abandono da população às leis do mercado [...] pode implicar o descumprimento da obrigação de proteger, se ele conduz a situações de abuso por parte dos provedores ou ofertantes”. (GIALDINO, 2003, p. 99-100);

c) a obrigação de realizar constitui gênero, que tem como espécies as obrigações de facilitar (o Estado deve “procurar iniciar atividades com o fim de fortalecer o gozo pela população dos direitos enunciados no PIDESC [...]; adotar ‘medidas positivas’ que permitam o desfrute do direito à educação[...]. Se insere neste campo, ademais, as iniciativas legais adotadas pelo Estado para facilitar o acesso aos diversos direitos que compõem o direito a um nível de vida adequado”, a obrigação “de ‘fazer efetivo’ ou ‘prover’ ou ‘proporcionar’, prevê que, quando um indivíduo ou grupo seja incapaz, por razões que escapam ao seu controle, de desfrutar de um dos direitos econômicos, sociais ou culturais, pelos meios ao seu alcance, os Estados devem tornar efetivo esses direitos diretamente”, assim como a obrigação de promover, no sentido de que os Estados “empreendam atividades para promover, manter e reestabelecer a saúde da população (GIALDINO, 2003, p. 102-104, 105).

Esse doutrinador chama a atenção para o fato de que, “para cumprir esta última obrigação, os Estados contam, desde logo, com uma extensa série de instrumentos tendentes a realizar uma verdadeira e justa redistribuição da riqueza nacional [...]. A presente obrigação, sem dúvida, apresenta maior relevo ante situações, entre outras, de elevado desemprego, ou de marginalização derivada de transformações na área da economia e da produção” (GIALDINO, 2003, p. 105), valendo acrescentar que tal obrigação também possui relevo especial em ambiente de graves violências contra as mulheres, dentre as quais as discriminações de que são vítimas no mercado de trabalho.

Vale ressaltar, neste estágio dos argumentos constante deste artigo, que o Direito possui poder simbólico, ou seja, poder de construção da realidade e definição de sentido imediato do mundo (BOURDIEU, 2002, p. 4). O Direito constitui, neste sentido, um sistema simbólico e, como tal, um instrumento de conhecimento e comunicação, capaz de “fazer ver e fazer crer, de confirmar ou transformar a visão do mundo e, deste modo, a ação sobre o mundo”, graças ao seu efeito específico de mobilização (BOURDIEU, 2002, p. 6 e 11).

Dito de outra forma, o Direito possui poder de impor significados e ações nelas fundamentadas, prisma sobre o qual pode ser dito que a Lei n. 14.611/2023 confere significado especial ao trabalho da mulher, visando à transformação da sociedade.

É inegável a importância simbólica de uma lei que impõe a igualdade salarial entre homens e mulheres, em especial em ambiente de flagrante desvalorização do trabalho da mulher.

Lembre-se que, "enquanto homens e mulheres considerarem "natural" a subordinação de metade da raça humana à outra metade, será impossível conceber uma sociedade na qual as diferenças não significam dominância ou subordinação". (LERNER, 2019, p. 280).

Ademais, não será construída uma sociedade justa (objetivo fundamental da República – art. 3º da Constituição), onde homens e mulheres são tratados de forma diferenciada, com flagrante desvalorização do trabalho feminino, lembrando que a Constituição adota o valor social do trabalho, tanto masculino como feminino, como parâmetro para alcançar os objetivos fundamentais da República (art. 1º, IV), o que autoriza afirmar que a valorização do trabalho da mulher é uma exigência da justiça social.

Neste particular é valiosa a lições de Nancy Fraser, que atribui três dimensões à justiça social, quais sejam, distribuição, reconhecimento e participação.

A dimensão de distribuição da justiça social "transmite uma visão de como a sociedade deve alocar bens divisíveis, especialmente os rendimentos. Esse aspecto diz respeito à estrutura econômica da sociedade e, ainda que indiretamente, às suas divisões de classe" (Fraser, 2021, p. 38).

Sob este prisma,

> a quintessência da injustiça é a má distribuição, em sentido lato, englobando não só a desigualdade de rendimentos, mas também a exploração, a privação e a marginalização ou exclusão dos mercados de trabalho. Consequentemente, o remédio está na redistribuição, também entendida em sentido lato, abrangendo não só a transferência de rendimentos, mas também a reorganização da divisão do trabalho, a transformação da estrutura da posse da propriedade e a democratização dos processos através dos quais se tomam decisões relativas ao investimento (Fraser, 2002, p. 11).

À luz deste enfoque, alcançar a justiça social exige a reestruturação da economia política de modo que se altere a distribuição dos encargos e benefícios sociais (Fraser, 2022,

p. 36), ou seja, a justiça social exige a isonomia salarial entre homens e mulheres, de modo a evitar ou reduzir a sua exploração e marginalização no mercado de trabalho.

O reconhecimento diz respeito ao *status* dos membros dos grupos sociais, o que exige que homens e mulheres sejam parceiros plenos na interação social. O não-reconhecimento, consequentemente, não significa a depreciação e a deformação da identidade do grupo, mas, sim, a *subordinação social* no sentido de ser impedido de *participar com um par* na vida social (FRASER, 2007, p. 117).

Assim, o reconhecimento se opõe à injustiça cultural, no sentido negativa a um grupo da condição de membro efetivo da sociedade, "capaz de participar no mesmo nível que os outros membros" (FRASER, 2007, p. 117), o que implica que, quando os padrões institucionalizados de valor cultural constituem alguns agentes sociais como "inferiores, excluídos, completamente diferentes ou simplesmente invisíveis, consequentemente com menos que parceiros plenos na interação social", estará presente o não-reconhecimento e a subordinação de *status* (FRASER, 2007, p. 118), como é o caso de tratar o valor do trabalho da mulher como inferior ao valor do trabalho do homem.

Por fim, Nancy Fraser atribui uma terceira dimensão à justiça social, que é a da representação, que concerne

> aos procedimentos que estruturam os processos públicos de contestação. Aqui, o que está em questão são os termos nos quais aqueles incluídos na comunidade política expressam suas reivindicações e decidem suas disputas. Nos dois níveis, o problema que surge é se as relações de representação são justas. Pode-se questionar: as fronteiras da comunidade política equivocadamente excluem alguns que, de fato, são titulares do direito à representação? As regras decisórias da comunidade atribuem, para todos os membros, igual capacidade de expressão nas deliberações públicas e representação justa no processo público de tomada de decisão? Tais questões de representação são especificamente políticas [...]. Dada a visão de justiça como paridade participativa, isto significa que pode haver obstáculos distintamente políticos à paridade, irredutíveis a má distribuição ou ao falso reconhecimento [...]. Tais obstáculos surgem da constituição política da sociedade, em oposição à estrutura de classe ou à ordem de *status* [...]. Se a representação é a questão definidora do político, então a característica política da injustiça é a *falsa representação.* A falsa representação ocorre quando as fronteiras políticas e/ou as regras decisórias funcionam de modo a negar a algumas pessoas, erroneamente, a possibilidade de participar como um par, com os demais, na interação social - inclusive, mas não apenas, nas arenas políticas (FRASER (1), 2009, p. 19-21).

A injustiça surge, portanto, quando “regras de decisão enviesadas privam de voz política a pessoas que contam como membros, prejudicando a sua capacidade de participar como pares na interação social” (FRASER, 2008, p. 22), o que implica dizer que a justiça social exige que as mulheres participem na definição das políticas públicas voltadas à sua proteção no mercado de trabalho. As mulheres, sob este prisma, não devem ser apenas sujeitas a políticas públicas, no sentido de serem apenas suas destinatárias, elas têm direito de participar da formulação e implementação destas políticas.

4 CONCLUSÃO

As mulheres são vítimas de uma série de discriminações no mercado de trabalho, o que faz com que sejam editadas uma série de normas voltadas à sua proteção neste contexto.

Assim é que existem várias normas, nacionais, dentre as quais normas constitucionais, e supranacionais, que se voltam à proteção da mulher contra a discriminação salarial de que são vítimas.

Contudo, estas normas não têm sido capazes de proteger efetivamente as mulheres.

Eis que 2023 é editada a Lei 14.611/2023, que trilha o mesmo caminho, qual seja, o da proteção da mulher contra a discriminação salarial, vez que reafirma o direito da mulher a receber o mesmo salário pago ao homem no caso de trabalho de igual valor ou exercício da mesma função, entendendo-se por trabalho de igual valor, por força do art. 461, § 1º,da CLT, o que for realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

A edição desta lei coloca em foco uma relevante questão, que foi enfrentada neste artigo, qual seja, a sua relevância diante da existência de uma série de normas que já reconhecem o direito de a mulher receber salário igual ao que é pago ao homem no caso de trabalho de igual valor ou exercício da mesma função.

A Lei analisada é de suma relevância visto que aumenta o valor da multa a ser paga pelo empregador que pagar salário diferenciado à mulher fundado no sexo e de estabelecer uma série de medidas voltadas a garantir que mulheres recebem salário igual salário ao que é pago aos homens no caso de trabalho de igual valor ou no exercício de mesma função.

No entanto, esta lei possui uma relevância especial, que está relacionada com a sua função simbólica.

Com efeito, a edição da citada lei possui eficácia simbólica, em vários sentidos, vez que:

a) demonstra que algo está sendo feito para proteger as mulheres em um país no qual elas convivem com flagrantes agressões, dentre os quais feminicídios e estupros;

b) representa o reconhecimento social de que o trabalho das mulheres tem o mesmo valor daquele que é executado pelos homens e que, portanto, devem corresponder a igual salário, o que a coloca contra a cultura da negativa de valor à mulher enquanto tal e enquanto trabalhadora;

c) reafirma o compromisso assumido pelo Brasil perante a comunidade internacional, de respeitar, proteger e realizar os direitos humanos, dentre os quais o direito das mulheres à não discriminação salarial.

Recorde-se, neste sentido, que não há como negar que o Direito possui poder simbólico, ou seja, o poder de impor significados e ações nelas fundamentadas.

Portanto, ao editar a lei objeto deste artigo, o que se pretende é a própria transformação da sociedade, inclusive no sentido da realização de um dos objetivos fundamentais da República, que é a construção de uma sociedade justa e a justiça social exige a isonomia salarial entre homens e mulheres, de modo a evitar ou reduzir a sua exploração e marginalização no mercado de trabalho, que se lute, com todas as forças, contra a desvalorização do trabalho da mulher e sua consideração como inferior ao valor do trabalho do homem e, ainda, que as mulheres participem na definição das políticas públicas voltadas à sua proteção no mercado de trabalho.

Daí a importância também simbólica de uma lei que impõe a igualdade salarial entre homens e mulheres.

Quando a realidade se impõe sobre as normas, é necessário reafirmar o seu conteúdo e estabelecer meios para a sua realização concreta, o que exige uma mudança não apenas legislativa, mas cultural e esta é a principal proposta da Lei n. 14.611/2023 e o desafio de todos e de cada um de nós.

REFERÊNCIAS

ACHKAR, Souleima El. Igualdad de retribuicion por un Trabajo de igual valor: ¿em qué situación nos encontramos em 2023? Salarios Mujeres. **Ilostat.** 18 set. 2023. Disponível em https://ilostat.ilo.org/es/equal-pay-for-work-of-equal-value-where-do-we-stand-in-2023/. Acesso em 10 out 2023.

ANUARIO Brasileiro de Segurança Pública. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**. – 1 (2006)- . – São Paulo: FBSP, 2023. 357 p.: il.

BOURDIER, Pierre. **O poder simbólico**. Lisboa: Edições 70, 2002.

BRASIL, **DECRETO LEI 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 14 nov. 2022.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do Direito do Trabalho da Mulher: aspectos históricos-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2020.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho. Boletim Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra, 2022. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html. Acesso em 26 ago. 2023.

DIESSE. Departamento Intersindical de Estatística E Estudos Sócios Econômicos. SÍNTESE ESPECIAL SUBSÍDIOS PARA DEBATE. A Lei da Igualdade salarial entre homens e mulheres Lei n° 1.085, de 2023. Número 13 – 03/07/2023. Disponível em https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/sinteseEspecial13.html. Acesso em 26 ago. 2023.

FLORES, Joaquín Herrera. **A reinvenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

FLORES, Joaquín Herrera. La complejidad de los derechos humanos. Bases teóricas para uma redefinición contextualizada. *In:* **Revista Internacional de Direito e Cidadania**. n. 1, p. 103-135, junho/2008.

FRASER, Nancy. **A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação.** *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 63. Coimbra, outubro de 2002, p. 7-20.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética. ***In Teoria crítica no Século XXI.*** SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (org.). São Paulo: Annablume, 2007, p. 113-140.

FRASER, Nancy. **Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado.** *Revista Lua Nova*, São Paulo, n. 77, 2009, p. 11-39.

FRASER, Nancy. ***Escalas de justicia***. Barcelona: Herder, 2008.

FRASER, Nancy. **O velho está morrendo e o novo não pode nascer.** São Paulo: Autonomia Literária, 2021.

FRASER, Nancy**. Justiça interrompida: reflexões críticas sobre a condição 'pós-socialista'**. São Paulo: Boitempo, 2022.

GIALDINO, Rolando**. Dignidad, justicia social, principio de progresividad. Núcleo duro interno. Aportes del derecho Internacional de los derechos humanos ao derecho del**

trabalho e ao de seguridade social. Disponível em https://www.vistadecausa.com.ar/doutrina/item/394-progressividad Acesso em 21/04/2020.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: História da Opressão das mulheres pelos homens.** Tradução Luiza Sellera. São Paulo: Editora Cultrix, 2019.

LERNER, Gerda **A criação da consciência feminista: A luta de 1200 anos das mulheres para libertar suas mentes do pensamento patriarcal**. Tradução Luiza Sellera. São Paulo: Editora Cultrix, 2022.

OYEWUMI, Oyeronké. **A invenção das mulheres: Construindo um sentido africano para os discursos ocidentais de gênero.** Tradução Wanderson flor do nascimento. 1º ed., Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021.