

# **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY**

**VICTOR HUGO DE ALMEIDA**

**ANA ISABEL LAMBELHO COSTA**

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 Marcílio 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

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ana Isabel Lambelho Costa; Eloy Pereira Lemos Junior; Suzy Elizabeth Cavalcante Koury; Victor Hugo de Almeida – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-941-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



**VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**  
**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

**Apresentação**

Advindos de estudos aprovados para o VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Ana Isabel Lambelho Costa

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Centro Universitário do Pará

Victor Hugo de Almeida

Universidade Estadual Paulista

# **MERCADO DE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS: VIESES DE GÊNERO E RAÇA COMO DETERMINANTES DO VALOR DO TRABALHO FEMININO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

## **LABOR MARKET AND HUMAN RIGHTS: GENDER AND RACE BIASES AS DETERMINANTS OF THE VALUE OF WOMEN'S WORK IN THE STATE OF RIO GRANDE DO SUL**

**Juliana Mayer Goulart <sup>1</sup>**  
**Juliana Tozzi Tietböhl**

### **Resumo**

O artigo se propõe a analisar a desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho à luz dos direitos humanos, com um olhar especial voltado ao Estado do Rio Grande do Sul. Tem-se como problema de pesquisa a seguinte indagação: qual o peso das desigualdades de gênero e raça para definição dos salários das mulheres? Parte-se da hipótese que a desigualdade salarial é fortemente impactada pelo sexismo e racismo, de modo a colocar as mulheres e, especialmente as mulheres negras, nas piores posições do ranking salarial. O diálogo com a literatura especializada em questões de gênero e raça serve para retratar a inserção desigual das mulheres no mundo do trabalho e a estrutura ocupacional historicamente marcada pela segregação feminina, influenciada por mitos que defendem lugares sociais para as mulheres, fomentando sua subvalorização enquanto trabalhadoras. Em seguida, mostra-se a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e a intersecção racial no Rio Grande do Sul e, por fim a luta por acesso à justiça no mercado de trabalho. Através de um estudo desenvolvido pelo método hipotético-dedutivo e instruído por uma análise bibliográfica e documental, verificou-se que a nova Lei de Igualdade Salarial surge como incipiente, mas promissora política pública para transformação do cenário em favor da igualdade às mulheres no ambiente laboral.

**Palavras-chave:** Acesso à justiça, Mercado de trabalho, Desigualdade de gênero, Direitos humanos, Raça

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The article aims to analyze gender and race inequality in the labor market in the light of human rights, with a special focus on the state of Rio Grande do Sul. The research problem is the following: what weight do gender and race inequalities have in defining women's salaries? It is based on the hypothesis that wage inequality is strongly impacted by sexism and racism, in such a way as to place women, and especially black women, in the worst positions in the wage ranking. The dialogue with literature specialized in gender and race issues serves to portray the unequal insertion of women in the world of work and the

---

<sup>1</sup> Mestre em Direitos Humanos

occupational structure historically marked by female segregation, influenced by myths that defend social places for women, fostering their undervaluation as workers. It then looks at gender inequality in the labor market and the racial intersection in Rio Grande do Sul and, finally, the struggle for access to justice in the labor market. Through a study developed by the hypothetical-deductive method and instructed by a bibliographical and documentary analysis, it was found that the new Equal Pay Law appears as an incipient but promising public policy for transforming the scenario in favor of equality for women in the workplace.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Access to justice, Labor market, Gender inequality, Human rights, Race

## INTRODUÇÃO

A pesquisa é desenvolvida dentro da linha de pesquisa Direitos Humanos, Democracia e Desenvolvimento do Programa de Pós Graduação em Direitos Humanos da Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, cujos resultados preliminares passam a ser expostos.

O mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e raça e esse é um aspecto que deve ser levado em conta nos processos de formulação, implementação, avaliação das políticas públicas, em particular, das políticas de emprego, inclusão social, redução da pobreza e, principalmente, reconhecimento dos Direitos Humanos.

As diversas formas de discriminação estão fortemente relacionadas aos fenômenos de exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. São responsáveis pela sobreposição de diversos tipos de vulnerabilidades e pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas e grupos vulnerabilizados alcancem trabalho digno e mobilidade social a partir disso. No Brasil, as desigualdades de gênero e raça não são fenômenos que estão referidos a "minorias" ou a grupos específicos da sociedade.

As desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil que, por sua vez, está na gênese da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social. Por isso, enfrentar essas desigualdades significa tratar de uma característica estrutural da sociedade brasileira, cuja transformação é imprescindível para a superação dos déficits de trabalho decente atualmente existentes.

Tais desigualdades de gênero e raça se expressam claramente nos indicadores de mercado de trabalho, como tem sido demonstrado por vários estudos e pesquisas recentes. A análise acurada, precisa e sistemática desses indicadores e de sua evolução é uma condição para a elaboração de políticas e estratégias voltadas para alteração desse quadro. O Rio Grande do Sul ocupa a penúltima colocação em políticas de incentivo à contratação de mulheres<sup>1</sup>, sendo que as mulheres gaúchas recebem menos do que a média das mulheres no país, A taxa de participação das mulheres no mercado de

---

<sup>1</sup> Dados do 1º Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego acerca da igualdade salarial. Disponível em <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiMjNhY2lyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjcyYzk0YjE4MjQxliwidCI6IiNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em 31 mar 2024.

trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens.

Desse modo, não surpreende que as hierarquizações sociais que delegam às mulheres posições de menosprezo, sejam replicadas também para a realidade do mercado de trabalho, como a pesquisa elucidará.

Acerca da estrutura, a pesquisa trata-se de um estudo bibliográfico, instruído pelo método hipotético-dedutivo e, inicialmente, aborda a desvalorização do trabalho feminino desde sempre - Os mitos que atuam sobre o trabalho feminino. Após, o ensaio se debruça no tópico da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e a intersecção racial no estado do Rio Grande do Sul. Por fim, a pesquisa adentra na questão envolvendo a luta por acesso à justiça no mercado de trabalho e a Lei de igualdade salarial. A análise recai sobre a gravidade do reflexo da socialização sexista e o reflexo que ocasiona no mercado de trabalho, gerando desigualdade de oportunidades e de valorização do trabalho feminino.

Partindo dos dados recentes do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o 1º Relatório de Transparência Salarial, fruto do primeiro ciclo de relatórios a que se refere a nova Lei da Igualdade Salarial, avalia-se a importância da política pública nacional pela equidade de gênero para mulheres no mercado de trabalho.

A metodologia deste estudo consistirá em uma revisão bibliográfica de literatura, realizada em bases de dados acadêmicas, periódicos científicos e documentos governamentais. A análise dos dados será realizada de forma qualitativa, buscando identificar os principais pontos e desafios enfrentados nas desigualdades que sofrem as mulheres, e em particular as mulheres negras no mercado de trabalho. Serão utilizadas técnicas de análise de conteúdo para extrair informações relevantes dos estudos selecionados. Os resultados apresentados são parciais, uma vez que a pesquisa segue em desenvolvimento.

## **1. DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO DESDE SEMPRE – OS MITOS QUE ATUAM SOBRE O TRABALHO FEMININO**

O capitalismo inaugurou a imagem do ambiente doméstico como um reino feminino, acentuando o ideal da mulher como “rainha do lar”, reforçando o mito de que funções de cuidado da casa e dos filhos são tipicamente femininas.

Essa dualidade entre esfera pública e privada, serve como combustível à opressão de gênero na medida em que invisibiliza o trabalho reprodutivo, atribuindo a ele um elemento sacrificial, atrelando-o ao amor, ao cuidado, como algo inato ao feminino, cuja retribuição só se daria por amor. Assim, “a compreensão de que o que se passa na esfera doméstica compete apenas aos indivíduos que dela fazem parte serviu para bloquear a proteção àqueles mais vulneráveis nas relações de poder correntes” (Miguel e Biroli, p. 32).

Aqui trazemos o ideário da teoria da reprodução social, na perspectiva trazida por Tithi Bhattacharya, dividindo o trabalho desempenhado pelas mulheres em produtivo e reprodutivo. Este encoberto pelos mitos da boa esposa, mãe devota e aquele mal remunerado, como descrito na seção anterior desta pesquisa.

Trabalho produtivo aquele remunerado, no qual há a troca da força de trabalho feminina por salário e a partir do qual se produzem bens, itens conversíveis em dinheiro. Já o trabalho reprodutivo, como aquele de geração de novas vidas e tudo que disso decorre, desde a gestação, o parto, o cuidado dos filhos, sua educação, o trabalho doméstico realizado para a manutenção dessas vidas. Esse trabalho, relegado ao ambiente doméstico e habitualmente não remunerado, costuma ser tratado como biologicamente feminino, uma vez que as mulheres detêm – ao menos na atual conjuntura tecnológico-ética – o monopólio da produção de novas vidas.

A tarefa feminina da reprodução social, imprescindível ao capitalismo como forma de garantia da reposição das forças de trabalho, necessária para a própria manutenção da humanidade, costuma ser desprezada. Se eventualmente considerada, ‘presume-se que sempre haverá energia suficiente para produzir mão de obra a sustentar as correlações sociais das quais a produção econômica – e, em termos mais gerais, a sociedade – depende’ (Arruzza; Fraser e Bhattacharya, p. 86).

É próprio dos pilares capitalistas glorificarem a família, uma forma de opor ambientes públicos aos privados, trabalho produtivo ao trabalho reprodutivo, finda por pintar a ausência de remuneração ao trabalho feminino como um ‘ato de amor’ e torna-se funcional ao desprestígio do trabalho feminino: ‘essa ideologia está profundamente arraigada na divisão capitalista do trabalho, que encontra uma de suas expressões mais nítidas na organização da família nuclear’ (Federici, p. 76-77).

Como ressalta Federici, esses mitos que desenham o trabalho feminino como envolto em mantos de devotamento, convertem-se em grandes armadilhas para a subjetividade feminina, em que os papéis não apenas são socialmente impostos, mas



individualmente internalizados pelas próprias mulheres. Constituindo uma trama do tecido social, os mitos alimentam a cultura e esparramam seus tentáculos danosos por todas as esferas, incluindo o ideário das próprias mulheres.

Sobre o papel dos mitos que operam na manutenção da opressão sobre as mulheres, Saffioti (428-429) revela que tais representam modos simples e efetivos de controle social sobre as mulheres, motivando-as a seguirem determinados padrões sociais e legitimando expectativas sociais de desempenho de papéis pré-estabelecidos.

Some-se a isso a cultura que nos socializa para sermos boas, boas mães, boas donas de casa, boas esposas. O mito da plenitude da mulher casada que nos coloca num lugar de infinita satisfação por cuidar da casa e dos seus, o mito da mulher mãe que se sacrifica por amor à prole, o mito da mulher heroína (guerreira) que segue esbanjando a socialmente valorizada feminilidade, mesmo quando trabalha fora, cuida da casa e dos filhos.

Sobre as mulheres negras, em particular, alguns outros parâmetros de expectativas sociais representam resultados ainda mais opressores: a cultura racista e patriarcal reproduz a imagem da *mammy*<sup>2</sup> americana, a mulher negra que cuida do lar, que cozinha, limpa e ainda ama a prole dos patrões. A imagem da devoção e exploração do corpo negro feminino. Reflexo disso é a relevante maioria de mulheres negras ocupando funções domésticas, muitas vezes informais e com os menores salários.

Além disso, o mito da hiperssexualização que recai sobre as pessoas negras gera efeitos perversos tanto para homens como para mulheres negras, mas no caso destas, se presta à maior objetificação do corpo negro feminino, delineando-o como disponível e de grande lascívia (Fanon, 2020) expõe às mulheres negras a maior risco de assédio e agressões também no ambiente de trabalho (Lopes e Araújo, 2020).

O mercado de trabalho interage com as diferenças existentes na sociedade, dentre elas, as diferenças de gênero, raça e classe (Adelekan; Bussin, 2018). Para os autores, essas diferenças são socialmente construídas e podem ser acentuadas por mecanismos que estabelecem relações de poder entre os indivíduos. Os autores acrescentam que o mercado de trabalho pode produzir, revelar, retroalimentar e perpetuar a desigualdade de gênero.

---

<sup>2</sup> *Mammy* ou Tia Jemimah são a representação da mulher negra no papel de trabalhadora doméstica, que pairou no imaginário cultural mundial, a partir dos estados sulistas dos Estados Unidos. Ver mais em: <https://www.geledes.org.br/tia-jemina-mammy-reconhecendo-estereotipos-racistas-internacionais-parte-v/>

Reflexo disso está na desigualdade salarial existente entre homens e mulheres que exercem iguais funções no mercado de trabalho. Esses dados ganham complexidade quando adicionamos outros marcadores, como raça, neurodiversidade e orientação sexual, dentre outros.

Adiante, a partir da observação de dados qualitativos, observaremos o danoso impacto do sexismo e racismo estruturais sob a desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro e, especialmente, no gaúcho.

## **2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A INTERSECÇÃO RACIAL NO RIO GRANDE DO SUL**

A categoria gênero é destacada nesta reflexão por sua capacidade de apreender relações estabelecidas pela percepção social de diferenças biológicas entre os sexos (SCOTT, 1995). Seu emprego permite desconstruir teorias e ideologias responsáveis por reforçar e legitimar a discriminação do segmento feminino. Nesse sentido, é possível identificar padrões de classificação que opõem masculino e feminino, respectivamente, a partir de conceitos como: forte/fraco, grande/pequeno, dominante/dominado, superior/inferior. Um esquema hierarquizado, construído arbitrariamente ao longo da história, no qual o masculino recebe valorização positiva e superior (Bourdieu, 1999), fruto da dinâmica das relações sociais, portanto passível de ser transformada. O uso da perspectiva de gênero, então, responde a duas finalidades: como categoria analítica, subsidia o exame da subordinação feminina; enquanto instrumento político, fomenta ações emancipatórias voltadas à equidade e à justiça social (Saffioti, 1994).

De acordo com Siqueira e Samparo (2017, p.289): ‘A desigualdade é compreendida como a ausência de proporção e equilíbrio, sinônimo de irregularidade, desproporção e até mesmo inferioridade’. Sabe-se que o sexo biológico é diferente de gênero, posto que o primeiro leva em consideração apenas os fatores biológicos; já o segundo é compreendido como o entendimento que o ser humano possui sobre si mesmo e o modo como se constrói socialmente ou performa o gênero (Butler, 2019).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho não se limita apenas a homens e mulheres, mas se estende a pessoas de diferentes identidades de gênero. Essa desigualdade é resultado de fatores culturais, históricos e sociais que criam e mantêm

relações de poder desiguais entre homens e mulheres. Manifestando-se em questões como disparidades salariais e falta de representação das mulheres em posições de liderança, por exemplo. Sendo assim, a desigualdade de gênero é um fenômeno que se refere à disparidade entre homens e mulheres no que diz respeito tanto ao acesso a oportunidades no mercado de trabalho (Tzannatos, 1999), quanto à permanência no mesmo e ascensão profissional. O autor destaca que no ambiente de trabalho há discriminação de gênero, segregação ocupacional e a diferença salarial entre homens e mulheres, principalmente para as mulheres em comparação aos homens. Essa desigualdade de gênero representa um obstáculo para a economia e impacta negativamente as mulheres, uma vez que restringe a realização plena do seu potencial (Christopherson et al., 2022).

A desigualdade de gênero relacionada à participação da mulher no mercado de trabalho está presente em vários países, principalmente em países emergentes e de maior extensão territorial, como o Brasil (OIT, 2018). Para Saffioti (2013), essa questão reforça a cultura de elementos como o machismo e o patriarcado na sociedade. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho não se deve à qualificação ou pela experiência profissional, mas sim ao fato de ser mulher, pois a mulher é submissa/subjugada em suas relações de trabalho, espelhando a hierarquização vivenciada na sociedade. Ao associar gênero e mercado de trabalho, tornam-se compreensíveis as características sobre as desigualdades e discriminações que afetam mulheres e outros grupos no mercado de trabalho.

Dito isso, sociedades estruturadas em bases patriarcais, ou seja, orientadas pela hierarquia de gênero, refletem o domínio do masculino sobre o feminino tanto na esfera privada (estrutura familiar), quanto na esfera pública (lógica organizacional das instituições). Ainda que diferenças de raça/etnia, classe social, geração e nível de instrução formal atinjam homens e mulheres, prevalecem condições de subordinação derivadas de estruturas que privilegiam o segmento masculino, restringindo o acesso das mulheres a recursos econômicos e sociais e ao poder (León, 1997).

Com esse pano de fundo, apesar da CLT prever em seu artigo 461 a equidade de salários e mesmo com o avanço significativo no tema ao longo dos últimos anos, a desigualdade salarial ainda é um cenário comum no mercado de trabalho brasileiro. Ao analisarmos dados relativos ao estado do Rio Grande do Sul e, do ponto de vista das relações de gênero e de sua intersecção racial, com foco nas discriminações presentes no

mundo do trabalho. A análise empírica observa dados agregados por sexo/gênero e raça/etnia, relativos aos três últimos decênios, referenciando informações provenientes de fontes oficiais, além de estudos, pesquisas e documentos de origem nacional e internacional.

Nesse sentido, os ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres, apresentaram o 1º Relatório de Transparência Salarial<sup>3</sup>, concluindo que, no Brasil, as mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, confirmando a alta desigualdade entre mulheres e homens em estabelecimentos do setor privado com 100 ou mais empregados; apenas 32,6% das empresas têm políticas de incentivo à contratação de mulheres. O levantamento realizado atende à Lei nº 14.611, que dispõe sobre a Igualdade Salarial e Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, sancionada pelo presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, em julho de 2023.

Quando adicionamos o elemento racial à análise, no âmbito do Rio Grande do Sul, verificamos que as mulheres negras, além de estarem em menor número no mercado de trabalho (2.987.559 vínculos, 16,9% do total), são as que apresentam as menores rendas auferidas, aprofundando a desigualdade já apontada quanto ao gênero. As gaúchas negras, além de estarem em menor número no mercado de trabalho no comparativo com outros estados do Brasil, também recebem menos do que as mulheres brancas. Enquanto a remuneração média da mulher negra é de R\$ 2.951,72, das mulheres brancas é de R\$ 3.958,78. No caso dos homens, os negros recebem em média R\$ 3.903,38 e os não negros, R\$ 5.118,36, refletindo que o viés racial afeta também os trabalhadores negros como critério de subvalorização da mão de obra.

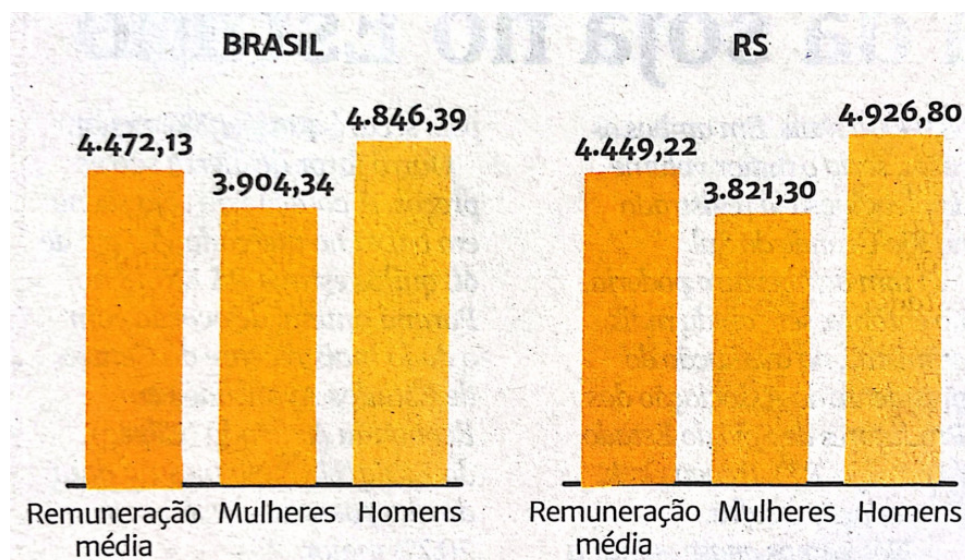
O relatório também contém informações que indicam se as empresas têm políticas efetivas de incentivo à contratação de mulheres, como flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, entre outros critérios vistos como de incentivo à entrada, permanência e ascensão profissional das mulheres.

No caso do Rio Grande do Sul, o relatório registrou que as mulheres ganham 22,4% menos que os homens, sendo a média salarial do Estado em R\$ 4.449,22 (Homens R\$ 4.926,80, enquanto mulheres R\$ 3.821,30). Em outras palavras, cumpre

---

<sup>3</sup> <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial#:~:text=As%20mulheres%20recebem%2019%2C1,m%C3%A9dia%20%C3%A9%20de%20R%24%205.387.>

aprofundar a pesquisa para compreender as bases dessa desigualdade salarial agravada no Rio Grande do Sul, quando se verifica que a média salarial dos homens gaúchos supera a nacional, enquanto a média salarial das mulheres neste estado é inferior à nacional, conforme explicita o quadro a seguir.



Fonte: Zero Hora On-line, Porto Alegre, 26 mar. 2024

Ainda, o Rio Grande do Sul registra 44,5% das empresas possuem planos de cargos e salários; 33,7% adotam políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência; 25,9% têm políticas de apoio à contratação de mulheres; e 20,1% adotam incentivos para contratação de mulheres negras. Apenas 15,8% possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres LGBTQIAP+, 17,6% incentivam o ingresso de mulheres com deficiência, e apenas 4,5% têm programas específicos de incentivo à contratação de mulheres vítimas de violência. Poucas empresas ainda adotam políticas como licença maternidade/paternidade estendida (17,8%) e auxílio-creche (29,4%).

Portanto, ao analisarmos esses dados, resta evidente a importância de políticas públicas de promoção de equidade de gênero no mercado de trabalho. Não podemos pensar que as responsabilidades sobre a desigualdade entre homens e mulheres está, exclusivamente, sob responsabilidade dos governos. A cada um de nós cabe pensar estratégias para que tenhamos a igualdade de fato, mas a igualdade é responsabilidade de toda uma sociedade.

Assim, não é permitido que alguém ganhe menos porque é mulher. A remuneração do trabalho é contraprestação pelo serviço prestado. É a função desempenhada que deve servir de medida para o salário da pessoa trabalhadora, independentemente do sexo, gênero, raça ou qualquer outro marcador social. Isso é o dignidade no trabalho e, como não vem sendo cumprida, a Lei da Igualdade Salarial surge como mais um instrumento que se propõe a construir condições de justiça no mercado de trabalho, entre homens e mulheres, firmando a posição do país na construção da erradicação de discriminações também na seara laboral.

Diante do exposto, no próximo capítulo será abordada a luta das mulheres pelo acesso à justiça no mercado de trabalho, em diálogo com a Lei de igualdade salarial (Lei nº 14.611/2023) e, em que medida esse normativo se presta à fomentar mudanças efetivas em prol de maior equidade.

### **3. A LUTA POR ACESSO À JUSTIÇA NO MERCADO DE TRABALHO E A LEI DA IGUALDADE SALARIAL**

Os números evidenciam a disparidade que o sexismo reflete para o mercado de trabalho, deixando as mulheres em posições inferiores, com baixo acesso a cargos de chefia, com salários subvalorizados e com desequilíbrio agravado em se tratando de trabalhadoras negras. Deixam claro ainda que, no cenário nacional, a situação das trabalhadoras gaúchas é ainda mais díspar.

Na tentativa de trabalhar pela reversão dessa desigualdade a Lei da Igualdade Salarial se constitui em política pública nacional, uma vez que a Lei 14.611/23 é normativo de âmbito nacional e se propõe a promover maior justiça salarial para as mulheres. Para tanto, além de eleger o valor da igualdade, institui ferramentas pelo meio das quais sua promoção será fomentada e as empresas serão fiscalizadas:

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

- I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação 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 equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – 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.

No que toca ao acesso efetivo à justiça social, vale lembrar os ensinamentos de Fraser (2022) acerca do acesso à justiça em três diferentes searas: a material, a cultural e a política. Em sua teoria tridimensional de justiça a autora, ressalta que o verdadeiro acesso a justiça demanda acesso a bens materiais (viés material), a reconhecimento e respeito pelas individualidades (viés cultural) e representatividade, ou capacidade de participar politicamente das escolhas políticas de uma sociedade (viés político).

Quando falamos em igualdade de gênero para as trabalhadoras, tratamos de categoria que sofre tanto prejuízo material, por acesso a oportunidades e distribuição de renda reduzidas, como a prejuízo cultural, no que toca à desvalorização social da mulher. As categorias gênero e raça são ‘coletividades bivalentes’, na medida em que apresentam dimensões político-econômicas e cultural-valorativas (Fraser, 2022, p. 39) ao mesmo tempo, o que exige, na correção das desigualdades para acesso à justiça, soluções que enfrentem ambos os problemas.

A desigualdade salarial enfrentada por mulheres no mercado de trabalho coloca em evidência a complexidade de pertencer a essa categoria, fica difícil definir se a desvalorização cultural dá causa ao prejuízo material ou se o prejuízo material retroalimenta a desvalorização cultural. Provavelmente seja uma cadeia contínua e perversa em que as trabalhadoras seguem encurraladas. Registre-se ainda o agravante da interseccionalidade racial, acima apontada.

Assim, a Lei nº 14.611/2023, posteriormente regulamentada pelo Decreto n. 11.795/23, se presta a firmar posição nacional no enfrentamento do problema, na busca por erradicação da desigualdade material, se contribui para a afirmação do valor positivo do trabalho feminino, isso equivale a desenvolver positivamente o aspecto cultural do trabalho feminino, um ‘remédio de reconhecimento’, como classifica Fraser.

Ao promover a igualdade salarial, o país assume compromisso com a eliminação contra a discriminação no ambiente de trabalho e amplia as condições das mulheres de acessar distribuição material de bens (salários iguais, oportunidades de empregabilidade e ascensão na carreira), equivalendo a uma solução ou ‘remédio de redistribuição’ (Fraser, 2022).

A lei fixa ainda, obrigação das empresas nacionais com número de funcionários que supere a centena a apresentar relatórios dos salários praticados para homens e mulheres de igual função. Outro ponto positivo é o cunho da fiscalização, a cargo do Ministério Público do Trabalho e Emprego (MTE) do cumprimento da normativa, cujo descumprimento enseja multa, majorada pela Lei para dez vezes o novo salário da empregada.

Embora a não discriminação de qualquer ordem seja um dos objetivos fundamentais firmados na Constituição Federal desde 1988, sabe-se, por tudo que já foi apontado acima, que a eleição normativa do valor da igualdade não basta ao alcance desse valor a todas as pessoas em sociedade.

Nesse sentido, a Lei da Igualdade Salarial, como parte de uma política nacional de promoção da equidade no mercado de trabalho para mulheres, se converte em promissora ferramenta educativa no sentido de construir um futuro mais justo para as mulheres. Na medida em que fixa obrigações, cria métodos de publicização dos resultados, por meio dos relatórios semestrais, e ajusta a fiscalização do MTE alimentada pelos relatórios, instrumentalizando-o com uma multa mais robusta, a política pública sinaliza uma mudança do quadro de injustiça social no mercado de trabalho para as mulheres.

Resta acompanhar o avanço da política e mapear os próximos resultados a serem colhidos para verificar seu efetivo alcance, em especial aqui no estado do Rio Grande do Sul, cujos números até então se mostraram os mais prejudiciais para trabalhadoras mulheres no cenário nacional.

## **CONCLUSÃO**

As categorias gênero e raça exercem grande influência na hierarquização social nacional, sendo reconhecidas como estruturantes sociais. Esses marcadores afetam diversos aspectos da sociedade, influenciando fortemente as relações de trabalho.



Nesse sentido, o acesso à justiça pelas mulheres se mostra prejudicado, na medida em que elas tem suas oportunidades materiais reduzidas, retribuição pela força de trabalho subvalorizada e estão expostas a maiores condições de indignidade no ambiente laboral, por exemplo.

Para fazer frente à redução dessas desigualdades materiais e culturais que afastam as mulheres, ainda nos dias atuais, do ideal de justiça, medidas concretas como políticas públicas de promoção de equidade são fundamentais e a Lei da Igualdade Salarial recentemente em vigor se propõe a servir ao propósito.

Através da análise do primeiro relatório de igualdade salarial publicado posteriormente à edição da Lei 14.611/23 foi possível verificar o quanto necessária é a manutenção de políticas públicas que incrementem a luta pela equidade material entre homens e mulheres, inclusive no mercado de trabalho.

Embora o curto período desde a publicação do normativo até este momento, o panorama é positivo, ao menos do ponto de vista de trazer o assunto à discussão, firmar a posição nacional em favor ao combate efetivo da discriminação das mulheres no ambiente laboral e sua necessária valorização e fiscalização do cumprimento das normas pelas empresas na seara nacional.

Explorando a teoria tridimensional de justiça, abordou-se a política pública tanto pelo lado da redistribuição material, quanto pelo lado do reconhecimento cultural para as trabalhadoras e a análise inclina a balança para uma sinalização positiva da normativa.

Importa seguir na pesquisa, especialmente para acompanhar se as medidas trazidas pela lei e pelo decreto que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres serão capazes de reduzir essa chaga ao acesso à justiça laboral pelas mulheres, interseccionado pelo viés racial, especialmente as gaúchas que ainda enfrentam cenário de grave violação aos sua dignidade enquanto trabalhadoras.

Esse é o compromisso da pesquisa, cujos resultados parciais permitem afirmar que a discriminação de gênero, interseccionada pela raça, seguem tendo grande relevância para estabelecer o valor do trabalho das mulheres brasileiras, mormente no Estado do Rio Grande do Sul.

Por fim, ressalta-se o registro da recepção otimista da medida, embora a relevância de acompanhar o avanço da política e mapear os próximos resultados a serem colhidos para verificar seu efetivo alcance, em especial aqui no estado do Rio Grande do Sul, cujos números até então se mostraram os mais prejudiciais para trabalhadoras mulheres no cenário nacional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADELEKAN, A. M.; BUSSIN, M. H. R. Gender pay gap in salary bands among employees in the formal sector of South Africa. *Sa Journal of Human Resource Management*, [S.L.], v. 16, n. 1, p.1-10, 16 ago. 2018. AOSIS. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1018>.

ARRUZZA, Cinzia. FRASER, Nancy. BHATTACHARYA, Tithi. *Feminismo para os 99%: um manifesto*. São Paulo: Boitempo, 2019.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL, 2023. Lei n. 14.611, 3 Jul 2023. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm). Acesso em 20 Out 2023.

BRASIL, 2023. Decreto n. 11.795, 23 Nov 2023. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.795-de-23-de-novembro-de-2023-525219143>. Acesso em 01 Dez 2023.

BUTLER, Judith. *Atos performáticos e a formação dos gêneros: um ensaio sobre a fenomenologia e teoria feminista*. Pensamento feminista: conceitos fundamentais / Audre Lorde... [et al.]; organização Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

CHRISTOPHERSON, K. M.; YIADOM, A.; JOHNSON, J.; FERNANDO, F.; YAZID, H.; THIEMANN, C. *Tackling legal impediments to women's economic empowerment*. International Monetary Fund, 2022.

DE MATOS, Ligia Lourenço. Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista. JURIS-Revista da Faculdade de Direito, v. 31, n. 2, p. 122-139, 2021. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/13750>. Acesso em: 5 abril. 2024.

FANON, Franz. **Pele negra, máscaras brancas**. São Paulo: Ubu, 2020.

FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FRASER, Nancy. **Justiça Interrompida: Reflexões críticas sobre a condição “pós-socialista”**. São Paulo: Boitempo, 2022.

LEÓN, Magdalena. El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo. In. LEÓN, Magdalena (org.). Poder y empoderamiento de las mujeres. Bogotá: MT Editores, 1997.

LOPES, Lisandra Cristina; ARAÚJO, Giórgia Oliveira. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 151-182, jan./jun. 2020.

MTE, PAINEL DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL, 2024. Disponível em <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjNhY2IyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjc5Yzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTtk3OCJ9>. Acesso em 30 mar 2024.

MIGUEL, Luis Felipe. BIROLI, Flávia. Feminismo e política: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Ginebra, 2018.

SAFFIOTI, Heleieth I. B.. Pós-fácio: Conceituando o gênero. In: SAFFIOTI, Heleieth I. B. E MUÑOZ-VARGAS, Monica (orgs.). Mulher brasileira é assim. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1994. pág. 271-283.

SAFFIOTI, H. I. B. A mulher na sociedade de classes: Mito e realidade. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In Revista Educação &

Realidade. Porto Alegre: Faculdade de Educação/UFRGS, v.16, n.2, jul./dez, 1990, p.5-22.

TZANNATOS, Z. Women and labor market changes in the global economy: growth helps, inequalities hurt and public policy matters. *World development*, [S.L.], v. 27, n. 3, p. 551-569, mar. 1999. Elsevier BV. [http://dx.doi.org/10.1016/s0305-750x\(98\)00156-9](http://dx.doi.org/10.1016/s0305-750x(98)00156-9).