



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFAMETRO
CURSO DE DIREITO**

**EUGÊNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA
RAQUEL HELENA ABREU DE CARVALHO**

**DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL EM RAZÃO DO
GÊNERO**

**FORTALEZA
2023**

EUGÊNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA
RAQUEL HELENA ABREU DE CARVALHO

DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL EM RAZÃO DO GÊNERO

Artigo TCC apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário Unifametro como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da Prof^a Dra. Maria Neurilane Viana Nogueira.

FORTALEZA

2023

EUGÊNIA ARAÚJO DE OLIVEIRA
RAQUEL HELENA ABREU DE CARVALHO

DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL EM RAZÃO DO GÊNERO

Artigo TCC apresentado no dia 05 de Junho de 2023 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Unifametro, tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^{fa}. Dra. Maria Neurilane Viana Nogueira
Orientadora – Centro Universitário Unifametro

Prof. Alúcio Pereira Neto
Membro - Centro Universitário Unifametro

Prof^{fa}. Rayane Araújo Castelo Branco Rayol
Membro - Centro Universitário Unifametro

DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL EM RAZÃO DO GÊNERO

RESUMO

A presente pesquisa aborda o contexto histórico da origem da desigualdade salarial em razão do gênero, tendo como foco o Brasil. O objetivo da pesquisa é fazer uma análise da origem do fenômeno da desigualdade salarial em razão do gênero, a luz do direito, tendo como estruturação a construção do direito do trabalho. A metodologia usada para a base da pesquisa foi do tipo bibliográfica fundamentado através de leis, literatura jurídica, periódicos, artigos científicos, monografias, doutrina. A pesquisa aborda, conceito de gênero, e suas transformações conceituais conforme as transformações na sociedade, logo em seguida a discussão da gênese sobre o debate de igualdade salarial e a teoria neoclássica e a segregação profissional. E por fim abordamos a relação de emprego e segregação horizontal e vertical e a construção do direito do trabalho e a desigualdade de gênero. Importante destacar que em pleno Século XXI, mesmo diante dos avanços que foram conquistados ao longo da história, com mudanças favoráveis às mulheres, ainda assim o fenômeno da desigualdade salarial é persistente.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos, em seu artigo 5º caput, como também no inciso I, trata da igualdade entre homens e mulheres. Isso deveria ser o suficiente para que na prática pudéssemos observar os direitos sendo garantidos conforme estabelecido. Mas não é bem assim que acontece. Existe alguns fenômenos na sociedade que apesar de todo um aparato de leis, movimentos feministas, conscientização, apelos de órgãos governamentais e não governamentais, agenda políticas e meios de comunicação, eles continuam persistentes: Um deles podemos citar o fenômeno da desigualdade salarial em razão do gênero.

Mesmo diante dos avanços que foram conquistados ao longo dos anos, com uma série de mudanças positivas para as mulheres no mercado de trabalho, o fenômeno, objeto de nossa pesquisa é persistente. Se um homem e uma mulher exercem a mesma função, no mesmo local, com a mesmo grau de perfeição técnica, um deles será remunerado melhor e não será a mulher.

O direito do trabalho, que é a área do direito que trata das relações de trabalho no país, é recheado de mecanismos jurídicos existente que buscam trazer uma solução para o problema crônico. O fato de que ainda em pleno século XXI, ainda se observa esse fenômeno, a pesquisa busca analisar a origem dos pensamentos que buscaram pela efetividade da equidade salarial entre gêneros, fazendo contraponto com os dias atuais.

O fato de mulheres terem ganhos inferiores a homens, mesmo desenvolvendo com a mesma perfeição técnica essa tarefa, é o ponto que nos incentiva a fazer uma análise histórica do nascedouro das ideias, sob a luz do direito, numa busca pelo entendimento, o motivo pelo qual até nos dias atuais persistem na nossa sociedade. Essa é a nossa proposta com a pesquisa que ora se inicia.

Mesmo diante de todo um aparato jurídico no qual se busca a prática da igualdade salarial entre homens e mulheres, como podemos então explicar essa persistente desigualdade? O direito do trabalho tem sido eficaz na busca pela efetividade da igualdade salarial entre homens e mulheres? Que meios tem se utilizados os entes governamentais para conscientização do fenômeno que persiste em na sociedade?

Diante das referidas questões norteadoras, elencamos como objetivo geral analisar a desigualdade salarial no Brasil em razão do gênero. E como objetivos específicos: investigar a gênese do debate sobre a igualdade salarial e a teoria neoclássica e a segregação profissional no Brasil em razão do gênero, discutir sobre relação de emprego e a segregação horizontal e vertical das mulheres de determinadas atividades econômicas, analisar o direito do trabalho e a desigualdade de gênero, bem como analisar as ações para superação da desigualdade salarial em razão do gênero.

Vale salientar que a nossa pesquisa é a construção de um pensamento, de um fenômeno de ordem mundial. Para tanto em algum momento poderemos mencionar alguns países, como um contraponto, comparações com intuito de enriquecimento da pesquisa. Salientamos, pois, que o nosso foco é o Brasil. Onde faremos uma análise da origem do fenômeno da desigualdade salarial em razão do gênero, a luz do direito, tendo como estruturação principal a construção do direito do trabalho e várias transformações acontecidas na sociedade em que resulta a persistência do fenômeno objeto de estudo.

A metodologia usada para a base da pesquisa foi do tipo bibliográfica fundamentado através de leis, literatura jurídica, periódicos, artigos científicos, monografias, doutrina e obras que enriqueçam e respondam aos questionamentos ora estabelecidos.

A presente pesquisa será discutida em três capítulos ladeados por essa introdução e considerações finais. No segundo capítulo abordaremos o conceito de gênero, a gênese do debate sobre a igualdade salarial e a teoria neoclássica e a segregação profissional. Sobre gênero, o estudo é a análise do vocábulo e suas variantes e conotações conceituais, sobre a gênese do debate da desigualdade salarial, e o nascedouro da discussão, em que momento da sociedade parou para observar tal fenômeno, e a teoria neoclássica e visão dos estudiosos de toda a sociedade afim de medir e expor a origem do fenômeno da desigualdade salarial. No capítulo terceiro falaremos sobre relação de emprego e a segregação horizontal que é a exclusão das mulheres de determinadas atividades econômicas e a segregação vertical que é a resistência da presença de mulheres nos lugares de tomadas de decisão.

Abordaremos também o direito do trabalho e a desigualdade de gênero, onde iremos discorrer sobre a construção do direito do trabalho no Brasil e a tentativa de efetivação e sanar a desigualdade salarial em razão do gênero.

2. O CONCEITO DE GÊNERO

Quando nos deparamos com a palavra gênero, lembramos em primeiro lugar da diferença de sexo: masculino e feminino.

O binário masculino e feminino é objeto de discussões acadêmicas, sociais e políticas ao longo de décadas. Ao lado das diferenças raciais e das diferenças de classes, as discussões em torno do binário, são por conta das desigualdades que se mantêm presente na sociedade em torno das questões de gêneros, assunto que, a cada ano ganham mais espaço na agenda acadêmica, social e política.

O termo gênero é um vocábulo próprio das ciências humanas, muitos autores quando desejam fazer conotações científicas ao sexo feminino usam o termo gênero. O fato é que esse vocábulo tem sido usado como uma ferramenta de estudos de questões relacionadas a discriminação das mulheres. (FERRITO, 2021, p.30)

Podemos ainda dizer que gênero indica o papel do indivíduo desempenhado na sociedade a partir de sua marcação biológica, em razão dos desenhos institucionais destas, e ainda, que gênero seria a forma de vislumbrar as diferenças sexuais (OKIN, 2008, p. 306).

Para ilustrar o conceito de gênero, vale expor os estudos de Barbara Ferrito, a explicação da autora, diz:

Gênero como o complexo de discursos de valores cunhados pela sociedade, por diversos mecanismos institucionais: família, escola, mercado de trabalho, religião etc., com o intuito de diferenciar homens e mulheres e definindo-lhes papéis e status sociais.

Segundo Barros (2008, p.67), o gênero é um recurso utilizado para se referir a construção social desigual baseado na existência de hierarquia entre os sexos e as consequências que daí se originam. Afirma que essa diferença não é só conceitual, tem seus efeitos políticos, sociais e culturais.

Existem três etapas por qual passou o conceito de gênero. Conforme explicação de Barros (2008, p.67-68), a primeira etapa prevaleceu até meados do século XX tendo como modelo adotado, com características de uma única visão da determinação biológica. De acordo com esse modelo homens e mulheres tem natureza diferentes. Essa natureza diferente marca os traços de personalidade, atitudes, valores, preferências de comportamento. O que induz à conclusão de que o homem tem inclinações naturais para funções viris, e a mulher possui inclinações naturais para a esfera doméstica e privada, como evidencia a sua capacidade de ser mãe.

No início dos anos sessenta, inicia-se uma nova visão, sob o modelo bidimensional, levando a mensagem que o masculino e o feminino, com suas qualidades opostas e mutuamente excludentes, não constituem algo imposto de modo sem regras à pessoa humana, pois reduz o seu potencial. (BARROS, 2008, p 67.)

Nos anos oitenta inicia-se a terceira etapa da teoria do gênero, com a construção do modelo pluridimensional, mediante o qual o gênero conceitua-se “não como uma propriedade simples dos indivíduos, mas como uma dinâmica integral das ordens sociais que produz, reproduz e legitima as escolhas e limites que se predicam nas categorias sexuais”. (BARROS, 2008, p.67).

Sobre gênero vale a pena ressaltar a teoria neo essencialista, segundo trata sobre investigações científicas em que apresenta determinantes biológicos das diferenças de atitudes entre homens e mulheres, significa dizer que existe muitas mais informações por detrás do gênero do que a sociedade expõe. A exemplo sobre determinadas aptidões para o sexo feminino como testes verbais, tarefas motoras de precisão, são mais hábeis para tarefas manuais, os homens por sua vez são superiores no que diz respeito a orientação espacial. (BARROS, 2008, p. 69).

Para Maria Jesus Izquierdo¹ poderíamos nos referir aos gêneros como obras culturais, modelos de comportamento mutuamente excludentes cuja aplicação supõe o desenvolvimento de um número de potencialidades comuns aos humanos em detrimento de outros. Modelos que se impõe em função do sexo.

¹ Economista, Espanhola – Maria de Jesus Izquierdo – nascimento 1945 - Livro – La teoria y el método em la investigacion sobre la desigualdade social - 1992

Acontece que quando o assunto é gênero as discussões giram quase sempre em torno das questões sociais, o que cada um representa e de suas lutas pelo seu reconhecimento em uma sociedade em constante mutação.

Cada um dos gêneros, tem sua representatividade particular, na produção e reprodução da existência humana, levando em considerações suas qualidades opostas e mutuamente excludentes.

Fato é que se trata de um assunto complexo com conotações diversas e a conotação que nos aproveita a discussão ora proposta, é o binário homem, mulher nas relações de trabalho e emprego.

2.1 A Gênese do Debate Sobre a Igualdade Salarial.

O não reconhecimento das mulheres no mundo produtivo se desenvolvem em paralelo ao processo de industrialização. Conforme análise de Teixeira (2008, p. 38), com o nascimento da economia neoclássica, surge um dos primeiros debates socioeconômicos sobre igualdade salarial.

A origem dessa discussão se deu no XIX, onde havia uma presença forte de mulheres que ousaram reivindicar direitos iguais e empregos, elas denunciavam as desigualdades no trabalho e as diferenças salariais entre os sexos (LAPA 2016, p.129). Mas será durante a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) que a presença das mulheres no mercado de trabalho ganhará novos contornos, quando as mulheres passaram a substituir os homens no mercado de trabalho. Esse movimento foi fundamental para a busca de igualdade de condições de trabalho com os homens (LAPA 2016, p. 130).

O debate que se estabeleceu, conforme explica Teixeira (2008, p. 36) não se reduziu apenas à questão da igualdade entre homens e mulheres, outros temas de igual importância foram introduzidos, relacionados com a situação das mulheres na sociedade capitalista. Podemos destacar: (i) acesso das mulheres ao emprego; (ii) as desiguais condições de emprego entre os sexos; (iii) a concepção das mulheres como mães e esposas; (iv) a contribuição das mulheres para o bem-estar, tanto através do trabalho pago como do trabalho não pago; (v) a dependência do capitalismo com o trabalho das mulheres e a relação entre sistemas de classes e de sexo em uma sociedade patriarcal capitalista.

As discussões sobre a igualdade de salário, se desdobrou para um outro debate: o debate conceitual sobre o “salário familiar” pago aos homens. Esse conceito dado ao salário era criticado em estudos de economia feminista, sendo atribuído como a principal razão da desigualdade salarial entre homens e mulheres (TEIXEIRA, 2008, p. 37)

Ainda sobre os debates iniciais sobre igualdade salarial, foram levantadas duas questões sobre o salário das mulheres: (i) os salários representavam a contribuição das mulheres à produção; (ii) ou os salários constituíam um nível de renda de subsistência suficiente. Há de se observar que as questões levantadas foram por conta que estavam implícitos dois conceitos de salário: a ideia de produtividade e a ideia de subsistência. (TEIXEIRA, 2008, p.38)

Todas as discussões eram em torno da ideia de que os salários mais baixos das mulheres se devem ao fato de suas necessidades de subsistência serem menores, uma vez que não tinham obrigações familiares. Ademais prevalecia o entendimento de que eram menos produtivas, sendo suas possibilidades de acesso ao mercado de trabalho bem menores por conta da baixa escolaridade, formando um conceito, uma ideia implícita de a mulher usada como força de trabalho era secundária, o que legitimaria os salários inferiores. (TEIXEIRA, 2008, p. 39)

O conceito de família que foi estabelecido nos dias atuais, sofreram grandes transformações, não é mais possível falar de um padrão de família, constituído de pai, mãe e filhos. Os novos arranjos familiares se formaram e com essa nova realidade há um elevado número de mulheres chefes de família, essa é uma realidade no mundo inteiro, especialmente nos países mais pobres. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no censo demográfico de 2010, nas famílias brasileiras, em 37,3% delas, são chefiadas por mulheres, no mesmo censo a média do rendimento das mulheres em relação ao rendimento total da família é de 40,9%.

Para Teixeira (2008, p. 37), o principal obstáculo para a igualdade salarial é precisamente o pressuposto, aceito socialmente, de que os homens são os encarregados do salário familiar. Sendo assim, o salário recebido pelas mulheres é tão somente uma “ajuda” para compor, adicionar ao salário familiar.

2.2 A Teoria Neoclássica e a Segregação Profissional

O direito a igualdade é dos fundamentos da democracia. Apesar de todo avanço do direito no combate às desigualdades e a discriminação, o fato é que diversos estudos mostram a persistência na diferença salarial entre homens e mulheres. Outros estudos porem, mostram a existência de segregação profissional entre os gêneros, seja por motivos, culturais ou por persistência histórica.

A distribuição desigual de homens e mulheres nas diferentes categorias profissionais é a parte prática da segregação profissional por gênero. Em linhas gerais é o conceito usado para demonstrar que homens e mulheres têm empregos diferentes. (TEIXEIRA, 2008, p. 39)

Grandes são as perdas que advém dessa segregação, sendo um importante fator de desigualdade de gênero, como também um complicador para as diferenças salariais entre homens e mulheres. É o que afirma Leite e Salas (2008, p.89) quando diz que a “segregação profissional é um fator central para a manutenção da desigualdade salarial por gênero.”

Em uma outra análise, Silvera (2003, p.157), afirma que a segregação profissional é a principal razão das diferenças salariais, e afirma:

A não mistura dos sexos nos empregos – seja no nível da concentração setorial do emprego feminino, seja no nível vertical, em que há concentração em algumas profissões menos qualificadas – ainda é a variável principal.

A própria segregação profissional, dentre outros vários fatores, é derivada da discriminação das mulheres no recrutamento para os empregos. (TEIXEIRA, 2008, p.31.)

Há justificativas práticas e filosóficas para as análises de segregação profissional. O que se observa na prática é que a segregação profissional é o fator que contribui para a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, concluindo que as mulheres não tem acesso irrestrito as oportunidades ofertadas no mercado de trabalho. (TEIXEIRA, 2008, p.39).

Todas as afirmações acima descritas baseiam-se em dados e teorias, catalogadas por estudiosos do assunto baseado na teoria neoclássica que é a

construção lógica do modelo explicativo de um determinado fenômeno. (CHADAREVIAN, 2009, P.29)

No estudo da segregação profissional a teoria neoclássica apresenta duas explicações para tal fenômeno: a teoria do capital humano e as teorias da discriminação. Foi a partir da década de 1960 que os países começaram a se preocupar com o crescimento econômico, antes desse período o conceito de capital humano era insignificante, mais precisamente até década de 1950, a preocupação era alcançar o pleno emprego. (TEIXEIRA, 2008, p.39)

Para melhor entendimento sobre a teoria do capital humano iremos expor o entendimento de alguns autores para ilustrar a nossa pesquisa.

Segundo Schultz (1961, p. 11-17), o investimento em educação, profissionalização, saúde, e ainda acrescenta o lazer, é investimento em capital humano. Os pensamentos de Schultz, em parte, são praticamente semelhantes aos pensamentos de Becker (1962, p. 9-49) que afirma que quanto mais o trabalhador investe em escolaridade, mais o salário cresce, visto que são fatores preponderantes para o aumento de sua produtividade.

Sobre a mesma teoria em discussão explica Cirino (2008, p.45) que é através da teoria do capital humano que se procura explicar que há diferenças salariais entre homens e mulheres, esse último bem mais baixo, justamente pela diferença dos investimentos em capital humano, que divergem entre o sexo. Explica que a mulher apresenta menor participação no mercado de trabalho em função do seu papel na família como criar os filhos e ser dona de casa, termina reconhecendo que as mulheres estão inseridas cada vez mais no mercado de trabalho, sendo esse o fator de redução de desigualdade salarial.

Uma outra explicação sobre a teoria, Pereira e Oliveira (2017, p. 95), segundo o autor a explicação para os rendimentos serem a favor dos homens seria a existência de atributos, onde esses atributos para aquele contexto onde os diferentes sexos estão inseridos, favorecem mais ao homem do que a mulher, tendo como destaque e justificativa, a educação e a experiência. Sobre as suas observações, é de grande valia mencionar:

(...) o investimento em Capital Humano gera pelo menos dois resultados. Em primeiro lugar, aumenta a produtividade do próprio trabalhador e, em segundo lugar, o resultado mais importante: todos os trabalhadores se beneficiam por trabalhar com colegas mais educados porque estes serão capazes de incrementar a produtividade

da empresa e indiretamente das demais empresas da região. (PEREIRA; OLIVEIRA 2017, p. 98)

O que se conclui é que, a teoria do capital humano busca mostrar que as variáveis, como escolaridade e profissionalização, é fator determinante para se medir a desigualdade salarial existente no mercado de trabalho entre os gêneros.

O estudo da teoria da discriminação, segundo Cambota e Pontes (2016, p.10) busca explicar a desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, quando mulheres exercem a mesma função do que os homens com o mesmo nível de produtividade, mas tem rendimento inferior simplesmente pelo fato de ser mulher.

As explicações teóricas sobre a discriminação no mercado de trabalho entre gêneros são inúmeras, traremos de alguns autores para ilustrar nossa pesquisa para um melhor entendimento sobre o que está em discussão.

Segundo Loureiro (2003, p.125) a discriminação está presente quando um grupo de indivíduos com características produtivas iguais recebem salários diferenciados devido a fatores como raça, sexo, cor, entre outros.

Segundo Cambota e Pontes (2016, p. 8) há discriminação contra a mulher em relação ao homem, quando o assunto é a mesma ocupação desenvolvida.

Várias são as implicações da discriminação, como a desigualdade, justiça social e pobreza. No que diz respeito ao trabalho, discriminação implica em salários desiguais para indivíduos com a mesma especialidade técnica e mesma produtividade. Além disso, quando a discriminação é por gênero, temos como consequência o impacto da participação diminuída da mulher na redução da pobreza. (BARROS, RAMOS; SANTOS, 1995 apud BAPTISTA, 2000).

Outro dado para ilustrar a discriminação, é que há uma concentração de um grande número de mulheres em ocupações, consideradas femininas, o que aumenta a oferta de trabalho e diminui os salários. Esse estado de coisas, que se considera injusto e discriminatório, tem como consequência uma segregação por gênero no mercado de trabalho, institucionalizada por normas e práticas sociais contemporâneas. (TEIXEIRA, 2008. p.41.)

Conforme conclui Teixeira (2008, p. 59) compreender as causas e consequências da segregação profissional é decisivo para a formulação de políticas para o mercado de trabalho. Explica Teixeira (2008, p.59):

As políticas de ação afirmativa podem ser interpretadas como uma tentativa de reduzir a segregação profissional e as políticas para igualar os salários podem ser vistas, em parte, como um esforço para reduzir as diferenças de renda que a segregação pode causar". Vale considerar, porém, que as políticas chamadas "gerais", como a da valorização do salário mínimo, parecem ser mecanismo eficaz para diminuir a desigualdade salarial entre os sexos, visto que as mulheres compõem as bases da estrutura social, isto é, predominarem entre os piores salários.

Como discutido anteriormente, a teoria neoclássica procura explicar a construção lógica de um determinado fenômeno, mesmo no século XXI, com novos modelos sociais estabelecidos, garantias constitucionais sendo efetivadas, o fenômeno da desigualdade continua persistente. A teoria neoclássica não conseguiu ainda descrever uma nova visão, um novo fenômeno, uma nova constatação que nos remeta a igualdade salarial entre os gêneros.

3. RELAÇÃO DE EMPREGO E A SEGREGAÇÃO HORIZONTAL E VERTICAL

As garantias constitucionais, o reforço de normas internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho-OIT que tem como missão de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, as legislações que abordam sobre igualdade entre homens e mulheres, com todo esse aparato institucionalizado, ainda assim o tratamento desigual nas relações de trabalhos permanecem. Segundo Barros (2008, p.75) com todas essas diretrizes estabelecidas ainda assim subsiste o tratamento desigual nas relações de trabalho, nos vários continentes.

A distribuição de forma desigual entre homens e mulheres, com a concentração maior de determinado sexo em um ramo econômico, a presença restrita de mulheres em determinadas atividades econômicas, contribui para criação de estereótipos, exclui mulheres de algumas profissões. Dá-se o nome a esse fenômeno – segregação horizontal, segundo Barros (2008, p.69), é um dos fatores responsáveis pelas disparidades salariais e ocupacionais.

Trabalhos que exigem mais paciência, destreza, concentração e disciplina, por serem muitas vezes relativos a funções repetitivas, são alguns dos padrões que foram estabelecidos no mercado de trabalho. Diante disso alguns conceitos são formados no sentido de justificar os padrões construído: conceitos de que tais trabalhos são para as mulheres. As tarefas ditas como femininas é um dos mecanismos para justificar essa segregação. As tarefas descritas são características dessa discriminação (ANDREUCCI, 2012, p.114)

Em países como EUA, onde mulheres recebem mais instrução do que homens, a discriminação por motivo de sexo é proibida por lei, ainda assim as mulheres estão concentradas em ocupações ditas femininas, essas profissões reproduzem a extensão do lar, logo adiante elencaremos alguns exemplos. Nesse país, essa segregação profissional é o fato gerador de 40% das diferenças salariais. (BARROS, 2008, p. 75).

Em outro país como a Suécia conhecido como precursor nas questões de igualdade da mulher no trabalho, no que diz respeito a segregação horizontal observa-se, pois, uma pequena diminuição, mas ainda continua persistente, uma forma de validar que não basta os institutos estabelecidos, há também uma questão cultural arraigada pelo fato do que representa a figura feminina na sociedade. (BARROS, 2008, p 79)

Para esclarecer essa segregação, segundo Barros (2008, p.76) a teoria sociossexual é a que mais aproveita, pois a mesma atenta para fatores alheia ao mercado de trabalho. A maioria das mulheres estão apegadas a cultura patriarcal que conferem originariamente os cuidados com os filhos e aos afazeres do lar, enquanto aos homens o sustento da família.

Com essa mentalidade estabelecida, há reflexos também no campo do trabalho, sob a forma de estereótipos negativos, o que faz com que as mulheres não sejam apontadas para determinadas funções, por causa de tais características descritas no parágrafo anterior. (BARROS, 2008, p.77)

A exemplo dessa mentalidade pode-se observar a resistência de mulheres em ocupações de supervisionar o trabalho alheio, menor aptidão para matemática, que afasta as mulheres da engenharia, arquitetura e estatística, menor disposição para viajar, principalmente as mais jovens, para enfrentar perigo físico, menor força física. (BARROS, 2008, p. 78)

Se de um lado temos determinadas ocupações predominantes para homens, outros há, porém, que por conta de todas as características e mentalidade estabelecidas em mulheres, vemos sendo desempenhada com mais destreza pelo sexo feminino: enfermeiras, médicas, professora, vendedora, recepcionista, caixa, secretaria e etc. características favoráveis e pontos positivos para tais ocupações, pois realçam a sensibilidade, afeto, solidariedade. (BARROS, 2008, p.77)

A divisão sexual do trabalho, conforme explanado em parágrafos anteriores, tem como consequência a uma desvalorização das mulheres no mercado de trabalho ao passo que a discriminação de gênero tenta operar como princípio organizador da sociedade, atribuindo maior valor aos trabalhos normalmente efetuados pelos homens. (THOMÉ, 2012, p. 133)

Existe uma cultura entranhada no mercado de trabalho, que é resistência da presença de mulheres em lugares de tomada de decisão e gestão, por consequência nos cargos de maior remuneração. A esse fenômeno dá-se o nome de segregação vertical.

As principais razões apresentadas para justificar a exclusão das mulheres desses cargos, explica Barros (2008, p.77):

Referem-se à dificuldade de submeter os homens às suas ordens, à falta de qualificação das mesmas e à descontinuidade das carreiras femininas, principalmente em face da gravidez, parto e cuidados com os filhos. Afirma-se também que a forma de dirigir adotada pelas mulheres é diferente, porque trabalham mais em equipe e fortalecem o diálogo, enquanto os homens partem mais do modelo "ordens são ditadas para serem cumpridas.

Para ilustrar a situação podemos observar que em um coletivo de pessoas exercendo ocupações ditas, tipicamente femininas, as posições de gestão, comumente são exercidos por homem, como por exemplo: costureira, em que os estilistas em sua maioria são homens com carreiras consolidadas; cozinheiras em que a posição de chefs são em sua maioria exercidas por homens; maquiadora, cabelereiro em que os homens, na sua maioria tomam o lugar de destaque. (THOME, 2012, p.130)

Existem alguns modelos de carreiras mais tortuosos e que sofrem mais interrupções nos casos das mulheres, fato que dificulta a ascensão na

carreira das mulheres e o acesso aos cargos mais elevados, comparado aos homens, que tem carreira mais lineares, atribui-se, pois, esse fato a existência da discriminação vertical. (QUADROS 2018 p.86, apud OIT 2007, p. 152-153)

Outro complicador se descortina diante dos padrões da segregação vertical. Quando o assunto é a escolha de valores e aptidões para desempenhar os cargos de direção e ou gestão, geralmente busca-se por modelos já estabelecidos, critérios, e nas muitas vezes, tais critérios, por vezes remete ao sexo masculino, pelo fato de homens ocuparem em maior número os cargos de gestão e ou direção, gerando assim mais fatos históricos ao observatório pesquisado. (QUADROS 2018, apud OIT 2007, p. 174)

Segundo Thomé (2012, p.130-131-133) a segregação vertical opera-se, em duas maneiras, a primeira quando as mulheres desempenham a mesma função que homens e tais funções costumam ser classificadas em função diferente se a mesma função fosse um homem a desempenha-la, com definição de nível salarial mais baixo; a segunda pela valorização das tarefas atribuídas ao sexo masculino, em função de serem tipicamente masculinas.

O fato é que apesar dos avanços na conjuntura social, na construção do direito voltado para a força do trabalho feminino, que é o próximo assunto ser estudado da nossa pesquisa, ainda assim é persistente a desigualdade salarial em razão do gênero.

3.1 O Direito do Trabalho e a Desigualdade de Gênero.

Para falar sobre o direito do trabalho e a desigualdade salarial de gêneros, achamos por bem, contextualizar sobre a condição feminina nos primórdios da industrialização brasileira, como nossa pesquisa aborda questões históricas sobre a gênese da discriminação salarial entre homens e mulheres, traremos fatos que podem ilustrar a nossa pesquisa, seja do Brasil ou de qualquer outro país que por ventura acharmos necessário para o desenvolvimento das ideias ora propostas. A ideia é que o problema em discussão não é somente específico do nosso país, e sim do mundo. E como trata-se da gênese do pensamento, a mesma se constrói na sociedade mundial.

Toda essa contextualização é necessária para ilustrar a pesquisa, mostrando os desafios enfrentados na busca de condições igualitárias, sendo o

direito a garantia através dos institutos de lei, mas não necessariamente a sua efetivação.

A historiadora Margareth Rago (2007, p.597), relata a dificuldade em levantar informações para descrever as condições femininas e a história das trabalhadoras nos primórdios da industrialização brasileira. Poucos são os documentos disponíveis, outro complicador sobre a interpretação do que representa essas mulheres no universo fabril, diz respeito a construção das narrativas apresentadas, em sua maioria, foram feitas por homens, retratando a sua própria percepção individual, condição social e sexual. A autora explica:

Falar de trabalhadoras urbanas no Brasil significa retratar um mundo de opressão e exploração demasiada, em que elas aparecem como figuras vitimizadas e sem nenhuma possibilidade de resistência. Sem rosto, corpo, a operária foi transformada em figura passiva, sem expressão política nem contorno pessoal. (RAGO, 2007, p. 579)

A partir dos anos 80 começou a se desenvolver um maior reconhecimento da mulher trabalhadora, os historiadores incluíram em suas abordagens o papel feminino na produção industrial, não limitando a mulher as atividades domésticas e responsabilidades ligados a família. É a perspectiva que nos entrega ²Michelle Perrot através de seus diversos livros.

O historiador Eric Hobsbawm (2005, p.123-148) reconhece a falta da perspectiva da mulher trabalhadora em seus trabalhos, ao iniciar sua pesquisa sobre as mudanças das relações entre os sexos a partir da iconografia dos movimentos revolucionários e socialistas do século XIX e do início do século XX.

Com o advento da industrialização no ambiente urbano, e a inserção de novas tecnologias para baratear a produção das fábricas, houve uma ruptura da necessidade do atributo masculino chamado força. Segundo Calil (2000, p. 24) mulheres e crianças passaram a compor o corpo do trabalho como uma vantajosa opção: salários inferiores.

Mesmo com toda essa nova realidade instaurada, não garantiu as mulheres a conquistar mais espaços, conforme explica Rago (2007, p. 581-582):

² - É uma historiadora e professora emérita da Universidade Paris VII, universidade para qual mudou nos anos 70 sob o impacto de 1968 após ter lecionado na Sorbonne, França. Em 2009 ganhou o Prémio Femina de Ensaio - Livro – As mulheres ou o silêncio da história – tradução Viviane ribeiro – EDUSC 2005

Apesar do elevado número de trabalhadoras presentes nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando o mercado de trabalho fabril. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como “naturalmente masculino”. (RAGO, 2007, p. 581-582)

A redefinição do lugar da mulher no período de crescente urbanização das cidades que é feita pelas elites intelectuais e políticas do século XX, tem como influências, entre outras, concepções religiosas, justamente num momento em que se abriam novas perspectivas de trabalho e atuação das mulheres (RAGO, 2007, p. 585).

É nesse contexto de urbanização e industrialização que surgem as primeiras leis de direitos sociais trabalhistas quanto ao trabalho da mulher. Essa legislação será analisada na sequência.

Sobre uma das primeiras leis de proteção a mulher trabalhadora em âmbito nacional, a lei estadual nº 31.596 de 29 de dezembro de 1917, que criou serviço Sanitário do Estado de São Paulo, regulava o trabalho noturno da mulher como também questões da maternidade, o qual transcrevo o texto original: “Art. 85, § 5º (...) as mulheres não poderão, em caso algum, executar nas fabricas serviços nocturnos; Artigo 95. - As mulheres, durante o último mez de gravidez e o primeiro do puerperio, não poderão trabalhar em quaisquer estabelecimentos industriais”

Após 6 anos foi publicado o decreto nº 16300 de 31 de dezembro de 1923 que tratava dentre outra coisas: era facultado às mulheres empregadas nos estabelecimentos comerciais e industriais repouso de trinta dias antes e depois do parto, mediante atestado médico referente ao período possível de parto (art. 345 e art. 346); também o mesmo decreto facultava às empregadas a amamentação (art. 348), mas não previa intervalos para tanto; e continha previsão de criação de creches ou salas de amamentação próximas aos

³ <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html> - “Reorganisa” o Serviço Sanitário do Estado

estabelecimentos (art. 350); além de prever a “organização de caixas, com a finalidade de socorrer financeiramente as mães pobres”, como também possibilidade das operarias dispensar cuidados aos filhos. (art. 349).

Regulamentação do trabalho da mulher na indústria e no comércio veio através do decreto 21.417.A 17 de maio de 1932 que dentre outras coisas previa: descanso obrigatório de quatro semanas antes e depois do parto, podendo ser aumentado por mais duas semanas se houvesse indicação por atestado médico (art. 4º e art. 7º); direito ao pagamento da metade do salário pagas pelas caixas de seguridade social, ou na falta delas, pelo empregador (art. 9º e art. 14º); afastamento por duas semanas em caso de aborto não criminoso, assegurado o retorno as mesmas atividades anteriores a licença (art. 10); intervalos para amamentação nos primeiros seis meses após o parto (art. 11); revisão de espaços para amamentação para estabelecimentos que contassem com números superiores a 30 empregados com mais de 16 anos (art. 12º); proibição da dispensa da mulher em razão da gravidez (art.13).

Segundo Besse (1999, p.157) o decreto que seria de proteção da mulher grávida e da mãe passou a ser uma força maior para discriminação do trabalho da mulher, pois reforçavam as restrições ao emprego feminino. Os códigos sanitários municipais, estaduais e federais eram conhecidos e não eram respeitados. A necessidade de regulação do trabalho da mulher a partir de questões sanitárias asseverou tal discriminação.

A ⁴Constituição de 1934 foi a primeira a proibir o tratamento desigual entre homens e mulheres – ⁵art. 113, item 1; proibição da diferença salarial entre homens e mulheres em relação ao mesmo trabalho, como também a diferença de salário em razão da idade, nacionalidade e estado civil – ⁶art. 121, § 1º, aliena – a.

⁴ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm - CONSTITUIÇÃO DA REPUBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL – 16 DE JULHO DE 1934 - Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte

⁵ Art 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: 1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas.

⁶ Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses

Segundo Besse (1999, p. 166-167), apesar do texto constitucional de 1934 em que havia a proibição da discriminação salarial com base no sexo, pouco adiantava para diminuir as diferenças salariais. Tinha-se por definição que um trabalho normalmente executado por mulheres era considerado de menor valor, fator que anulava a igualdade salarial, conseqüentemente não efetivação do texto constitucional. A Constituição de 1937, trata somente que todos são iguais perante a lei.

Em 31 de agosto de 1940 o ⁷Decreto-lei nº 2.548 entra em vigor, com possibilidades de ⁸redução em 10% a menor que o salário pago aos homens, tendo como base o valor do salário mínimo.

Segundo Calil (2000, p.80) a justificativa encontrada na época para tal redução, segundo o então Ministro do Trabalho Waldemar Falcão, seria uma espécie de compensação, pois os estabelecimentos que empregavam mulheres estariam sujeitos as duras regras sanitárias estabelecidas na legislação, seria como uma aposta para aumentar a aceitação de mulheres no mercado de trabalho.

Ao longo da história do nosso país, foram instituídos ordenamentos jurídicos importantes, que poderiam ser mencionados para o enriquecimento de nossa pesquisa. Contudo mencionaremos sem muito aprofundamento, apenas dois deles, pois trata de todo o contexto da gênese formação do conceito que nos propusermos a pesquisar: (i) Código Civil de 1916 – mulher era considerada incapaz, indicava que ela devia obediência ao marido; submissão da mulher casada ao trabalho dependia de autorização do marido; (ii) Estatuto da mulher casada, lei 4121 de 27 de agosto de 1962, suprimiu o artigo que as mulheres eram relativamente incapazes;

Em maio de 1941 ocorreu o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, foi organizado pelo Instituto de Direito Social, que reunia um grupo de

econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador; a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

⁷ <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html> - Faculdade a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências.

⁸ Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres.

juristas católicos, liderado por Antônio Ferreira Cezarino Júnior. Neste congresso restaram desenvolvidas 115 teses sobre os mais diversos temas pertinentes ao novo ramo de Direito que pretendiam construir. Referidas teses foram uma das fontes materiais da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. (ALLAN, 2016, p. 121).

Diante de tudo que foi exposto a ordem jurídica contemporânea tem conseguido superar as desigualdades de gênero no trabalho? A constituição federal de 1988, artigo 5º, I, assegura a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, no art. 7º, XXX, proíbe-se as diferenças salariais no exercício de funções e de critério de admissão em razão de sexo, cor, idade e estado civil. Por conta desse artigo a lei 7.855 de 24 de outubro de 1989, revogou vários artigos da CLT, como a proibição do trabalho subterrâneo, insalubres e perigosos para mulheres. A Lei 9.029 de 13 de abril de 1995 institui regras sobre acesso da mulher ao mercado de trabalho, proibindo por exemplo que se anuncie vagas de emprego com referência ao sexo, ou que, o sexo do candidato seja determinante para fins de remuneração e oportunidade e ascensão profissional.

A mais nova proposta na tentativa de sanar a desigualdade salarial é um Projeto de Lei 1085/2023 elaborado pela relatora Jack Rocha (PT - ES) Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função afim de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O capítulo III da CLT trata da proteção do trabalho da mulher, é composto de oito artigos, ao longo de sua promulgação 1º de maio de 1943, sofreu alterações, pois novos conceitos foram estabelecidos, a sociedade evoluiu em seus preceitos e nessa evolução teve cinco artigos que foram revogados.

Diante todo o esforço do direito em conjunto com a sociedade e organismos reguladores, as mulheres ainda padecem em relação efetivação dos direitos a igualdade salarial.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho ocorreu de forma intensa a partir da Revolução Industrial, quando a necessidade de complementação da renda familiar fez com elas fossem introduzidas ao trabalho remunerado, sendo obrigadas a aceitarem a desempenhar tarefas penosas e mal remuneradas.

A construção histórica de que há trabalhos para homens e mulheres é um dos marcadores da divisão sexual do trabalho, que dificulta o acesso de pessoas do gênero feminino a diversos postos profissionais, sendo esse um dos pontos principais para a desigualdade objeto de nossa pesquisa. Diante dos desafios enfrentados ao longo da história as mulheres tem se mantido firme na busca pela valorização de seu trabalho e a efetivação de seus direitos.

Ao longo da pesquisa apresentada observa-se que o direito que tem como função de garantir a ordem, segurança da organização consegue dissolver a discriminação salarial em razão do gênero que está entranhada na sociedade desde que a mulher adentrou ao mercado de trabalho.

Em 07 de março de 2023 saiu um novo indicador desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho nele há a constatação que o acesso das mulheres ao emprego, as condições de trabalho e as diferenças salariais praticamente não registaram melhorias nas últimas duas décadas.

Um novo indicador desenvolvido pela OIT, déficit de empregos, registra todas as pessoas sem emprego e que desejam encontrar um emprego. Os novos dados mostram que as mulheres ainda enfrentam muito mais dificuldades para encontrar um emprego do que os homens. De acordo com a nota síntese: Novos dados evidenciam as disparidades de gênero no mercado de trabalho, quinze por cento das mulheres em idade ativa a nível global gostariam de trabalhar, mas não têm emprego, em comparação com dez e meio por cento dos homens. Esta diferença permaneceu quase inalterada durante duas décadas (2005-2022).

As novas estimativas evidenciam as diferenças entre homens e mulheres nos mercados de trabalho, sublinhando a importância de melhorar a participação global das mulheres no emprego, de alargar o seu acesso a todas

as profissões e de colmatar os flagrantes lacunas na qualidade do emprego que as mulheres enfrentam.

O Conselho Nacional de Justiça - CNJ desenvolveu o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, a fim de orientar a magistratura em casos concretos sob a lente de gênero, para avançar na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade. O documento pontua desigualdades, discriminações, assédios, violências e questões relacionadas à segurança e a medicina do trabalho que requerem um olhar sob a perspectiva de gênero. (Notícias do TST – 2023)

Em 2022, foi criado no âmbito do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) o Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça e Equidade. Constituído por 12 mulheres, entre magistradas e servidoras, e um juiz, o grupo tem o objetivo de propor políticas e programas institucionais voltados à promoção da equidade e ao enfrentamento das discriminações no âmbito da Justiça do Trabalho. (Notícias do TST – 2023)

O Ato Conjunto TST.CSJT.GP 85/2022 leva em conta que a equidade de gênero, de raça e de orientação sexual, entre outros marcadores sociais e identitários, é indispensável ao pleno exercício cidadania e da dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito. No mesmo sentido, é dever do Estado a elaboração de projetos e políticas de combate à discriminação. (Notícias do TST – 2023)

O Projeto de Lei 1085/2023 é mais uma aposta pela busca da efetivação da igualdade salarial. A proposta institui medidas para tentar garantir a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens na realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

Conforme a proposta, ato do Poder Executivo definirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre homens e mulheres. Em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além das diferenças salariais o empregador deverá pagar multa administrativa equivalente a dez vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado, será o dobro na reincidência.

Conforme ainda prevê o Projeto de Lei, a quitação da multa e das diferenças salariais não impedirá a possibilidade de indenização por danos morais à empregada, consideradas as especificidades do caso concreto.

A luta pela igualdade salarial entre homens e mulheres muito mais do que a efetivação dos direitos estabelecidos na Constituição e legislação ordinária, é uma luta por justiça, de reconhecimento, do papel da mulher na sociedade, e sua contribuição para o crescimento econômico do país, na construção de uma sociedade mais justa.

A pesquisa desenvolvida não tem a intenção de esgotar o assunto, para tanto indicamos que uma pesquisa quantitativa junto aos órgãos reguladores de estatística, seria muito bem aproveitada para uma maior robustez a todas as questões que foram levantadas.

4. REFERÊNCIAS

ALLAN, Nasser Ahmad. **Cultura Jurídica trabalhista brasileira (1910-1945)** doutrina social católica e do anticomunismo. São Paulo: LTr, 2016.

ALLAN, Nasser Ahmad. **Direito do trabalho e corporativismo**: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945. Curitiba: Juruá, 2010

ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e ações afirmativas**: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós Constituição Federal de 1988. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010. BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio. **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

BECKER, Gary Stanley. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, Chicago, v. 70, n. 5, p. 9-49, Oct. 1962. Disponível em: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258724>. Acesso em: 20 Maio 2022.

BESSE, Susan K. **Modernizando a desigualdade**: reestruturação da ideologia de gênero no Brasil, 1914-1940. Tradução Lólio Lourenço de Oliveira. São Paulo: editorada Universidade de São Paulo, 1999.

Brasil - <https://uab.academia.edu/Mar%C3%ADaJes%C3%BAsIzquierdo> - La teoría y el método en la investigación sobre la desigualdad sexual – 1992 – Acesso em 20 maio 2023.

Brasil – disponível em - <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/responsavel-familiar-e-mulher-em-81-6-dos-lares-que-recebem-o-auxilio-brasil-em-setembrocomplementar>) - Acesso 16 maio 2023

Brasil - **Lei Estadual nº 1.596 de 29 de dezembro de 1917** – Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html> - Acesso em 20 de maio de 2023

Brasil - **Decreto nº 16300 de 31 de dezembro de 1923**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm. - Acesso em 20 de maio de 2023

Brasil - **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL – 16 DE JULHO DE 1934** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm - Acesso em 20 de maio de 2023

Brasil - **Decreto-lei nº 2.548** – Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 20 maio 2023

Brasil - Lei 3.071 de 01 de janeiro de 1916 - Código Civil de 1916 – disponível em -https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm - Acesso em 20 maio 2023

Brasil - **Estatuto da mulher casada, lei 4121 de 27 de agosto de 1962** – Disponível em - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm – acesso em 20 maio 2023

Brasil - **Lei 7.855 de 24 de outubro de 1989** – Disponível em - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7855.htm - Acesso em 20 maio 2023

Brasil - **Lei 9.029 de 13 de abril de 1995** – Disponível em - https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm – Acesso 20 maio 2023

Brasil - Projeto de Lei 1085/2023 - <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351179> - Acesso 20 maio 2023

CALIL, Lea Elisa Silingowski. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século**. São Paulo: Ltr, 2000.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Discriminação por gênero Intra - Ocupações no Brasil, em 2004. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS. **Anais eletrônicos** [...], p. 1-15, 2016. Disponível

em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/issue/view/35> . Acesso em: 20 maio 2023.

CARRASCO, Cristina. **El trabajo doméstico: un análisis económico. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**, 1991. . **Introducción: hacia una economía feminista**. In: . (Ed.). Mujeres y economía. Madrid: Icaria Editorial, 1999

CIRINO, Jader Fernandes. **Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho**: análise da decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. 2008. 188 f. Tese (Doutorado Doctor Scientiae em Economia Aplicada) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2008

LAPA, Thais de Souza. **Revista da ABET**, v. 15, n1, janeiro a junho de 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1836>. Acesso em 10 maio 2023.

LEITE, Marcia; SALAS, Carlos. Segregação setorial por gênero: uma comparação Brasil- México. In: COSTA, Albertina O; SORJ, Bila et. al. (orgs.) **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. São Paulo: Editora FGV, 2008.

LEITE, Marcia; SALAS, Carlos. Trabalho e desigualdades no Brasil: desafios e contradições do atual modelo de desenvolvimento. **IdeAs**, n. 5, mai. 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/ideas/923> . Acesso em 10 maio. 2023.

LOUREIRO, Paulo R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, p. 125-157, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/bFwFyPjTdFLzLpCpJbqd7Zq/?lang=pt> Acesso em: 17 maio 2023.

MILKMAN, Ruth. **Gender at work**: The dynamics of job segregation by sex during World War II. Urbana: University of Illinois Press, 1987.

NOTÍCIAS TST – disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/31590009/pop_up?_com Acesso em: 17 maio 2023.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução Angela M. S. Correa. 2 ed. São Paulo: Contexto, 2017.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. Tradução Denise Bottmann. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

PUJOL, Michele. **Feminism and anti-feminism in early economic thought**. London: Edward Elgar, 1992.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In.: DEL PRIORE, Mary (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007.

SCHULTZ, Theodore William. Investment in human capital. *The American Economic Review*, Pittsburgh, v. 51, n. 1, p. 1-17, Mar. 1961. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1818907> . Acesso em: 20 maio 2023

SILVERA, Rachel. Os salários: mantidas as condições desiguais? In: MARUANI, Margareth; HIRATA, Helena (orgs.) **As novas fronteiras da desigualdade**. Homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

TEIXEIRA, Marilane O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Gênero**. Revista do Núcleo disciplinar de Estudos de Gênero, 2º semestre 2008.

TEIXEIRA, Daniel. V. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, 2010.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. São Paulo: Ltr:2012.