

Recebido: 24/08/2024

Aprovado: 18/11/2024

A FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO E A IGUALDADE/EQUIDADE DE GÊNERO: HIATO SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS NO BRASIL

THE SOCIAL FUNCTION OF WORK AND GENDER EQUALITY/EQUITY: WAGE GAP BETWEEN WOMEN AND MEN IN BRAZIL

Martina Bueno da Silva¹

Leilane Serratine Grubba²

Daniele Regina Terribile³

SUMÁRIO: Introdução. 1. A função social do trabalho na Constituição Federal brasileira de 1988.

- 1 Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Atitus Educação. Especialização em Direito Constitucional pela Universidade Anhanguera. Graduada em Direito pela Faculdade Meridional (IMED). Analista de Assessoria Executiva da Atitus Educação.
- 2 Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Direito pela UFSC. Mestre em Ciências Humanas na Universidade Federal Fronteira Sul (UFFS). Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Atitus Educação (Mestrado em Direito). Professora da Escola de Direito Atitus Educação.
- 3 Doutora em Direito pela Universidade Estácio de Sá (RJ). Mestre em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Fundação Meridional (IMED/RS). Professora de Direito e Processo do Trabalho IMED (RS). Professora de Direito do Trabalho do curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho das instituições: Femarg, Unochepecó, FEMA, Unisc e IMED.

2. O princípio constitucional da igualdade de gênero.
 3. Hiato salarial entre mulheres e homens: desafios estruturais e impactos no desenvolvimento humano.
- Conclusão. Referências.

RESUMO: O trabalho objetiva investigar a relação entre a função social do trabalho, definida no artigo 1º, incisos III e IV, e a igualdade de gênero, estabelecida pelo artigo 5º, inciso I, ambas na Constituição Federal brasileira de 1988 (CFRB/88). Focalizará o hiato salarial por motivo de sexo/gênero, conforme o artigo 7º, inciso XXX, da CFRB/88. O problema da pesquisa é: de que forma a função social do trabalho e a igualdade de gênero, no contexto jurídico brasileiro, se relacionam com a persistente disparidade salarial entre mulheres e homens no mercado de trabalho, à luz da Constituição Federal de 1988 e da legislação trabalhista? Para responder ao questionamento, o estudo objetiva compreender as causas subjacentes da disparidade salarial no Brasil e suas implicações sociais, econômicas e culturais. Emprega-se o método de revisão narrativa de literatura e legislação para a coleta de dados, com aplicação do raciocínio dedutivo para a análise dos dados. É resultado que, embora o Brasil tenha avançado em termos legislativos, políticas e práticas voltadas para a igualdade de gênero, a persistência do hiato salarial e a sub-representação feminina em cargos de liderança revelam a necessidade de um compromisso contínuo e integrado para transformar profundamente as estruturas culturais e econômicas e promover uma sociedade justa e inclusiva.

PALAVRAS-CHAVE: Equidade. Função social do trabalho. Gênero. Hiato salarial. Igualdade.

ABSTRACT: The objective of the study is to investigate the connection between the social function of labor, as defined in article 1, items III and IV, and gender equality, established by article 5, item I, both in the Brazilian Federal Constitution of 1988 (CFRB/88). It will focus on the gender pay gap, as outlined in article 7, item XXX, of the CFRB/88. The research problem is: how do the social function of labor and gender equality, in the Brazilian legal context, relate to the persistent wage disparity between women and men in the labor market, in light of the 1988 Federal Constitution and labor legislation? To answer this question, the study aims to understand the underlying causes of the wage disparity in Brazil and its social, economic and cultural implications. A narrative literature and legislation review method is employed for data collection, with deductive reasoning applied to the data analysis. The result is that, although Brazil has made progress in terms of legislation, policies, and practices aimed at

gender equality, the persistence of the wage gap and the underrepresentation of woman in leadership positions reveal the need for a continuous and integrated commitment to profoundly transform cultural and economic structures and to promote a just and inclusive society.

KEYWORDS: Equity. Social function of work. Gender. Wage gap. Equality.

INTRODUÇÃO

A construção de uma sociedade mais justa e igualitária é um tema central nas discussões contemporâneas sobre direitos humanos, equidade⁴ e justiça social. No contexto brasileiro, a Constituição Federal de 1988 (CFRB/88) estabeleceu importantes fundamentos, destacando-se a função social do trabalho e a garantia da igualdade de gênero⁵ como princípios constitucionais fundamentais.

O estudo objetiva explorar a intersecção entre esses dois pilares constitucionais: a função social do trabalho, delineada no artigo 1º, incisos III e IV da CFRB/88, e a igualdade de gênero, assegurada pelo artigo 5º, inciso I, da CFRB/88. O trabalho direciona seu foco para a persistente disparidade – hiato – salarial por motivo de sexo/gênero,⁶ conforme regulamentado no artigo 7º, inciso XXX, da CFRB/88.

Além disso, é crucial abordar a questão dos cargos de gestão e liderança nas empresas e organizações. Embora muitas empresas promovam políticas e/ou práticas de inclusão de gênero, a realidade brasileira demonstra a existência de significativos obstáculos para a ascensão de mulheres a posições de liderança. Essa dificuldade em alcançar cargos de gestão resulta, frequentemente, em uma representação desproporcional nos níveis mais

4 A CFRB/88 utiliza predominantemente o termo “igualdade” para referir-se à garantia de direitos e tratamento justo entre os cidadãos. Na prática, os termos “igualdade” e “equidade” são utilizados de forma intercambiável para expressar a busca por justiça e inclusão social. Podemos realizar as definições da seguinte forma: igualdade é o princípio constitucional que preconiza tratamento igualitário entre mulheres e homens, sem discriminações arbitrárias; e equidade é o princípio que busca promover a justiça distributiva, considerando as diferenças e necessidades de cada indivíduo para alcançar resultados justos (Enguita, 2013, p. 9).

5 Além das questões enfrentadas pelas mulheres cisgêneras no mercado de trabalho, é crucial problematizar a situação de mulheres travestis e trans, que enfrentam desafios ainda mais profundos à discriminação e à marginalização. Preciado (2018) propõe uma reflexão sobre a construção social dos corpos e das identidades de gênero, enfatizando como o sistema patriarcal regula e normatiza as categorias de masculinidade e feminilidade. Argumenta que a transição de gênero não é apenas uma mudança pessoal, mas uma resistência ao controle normativo sobre o corpo. Portanto, cumpre com a pesquisa também abordar o contexto das mulheres travestis e trans, destacando a violência simbólica e social que se expressa na forma de discriminação, visibilidade estigmatizada e barreiras para acesso a empregos, muitas vezes resultando em empregos subalternos ou invisíveis. Esse trabalho, contudo, limitou-se à análise da problemática que envolve mulheres cisgêneras, considerando que a mobilização da estrutura laboral que versa sobre mulheres trans implica em uma análise diferenciada, sobre múltiplas formas de opressão.

6 Embora a distinção entre sexo e gênero seja crucial para a compreensão das diferenças entre características biológicas e construções sociais, na prática discursiva e legislativa, os termos “sexo” e “gênero” são frequentemente utilizados de forma intercambiável. Podemos realizar as definições da seguinte forma: sexo refere-se à característica biológica que distingue os indivíduos como mulher e homem (e intersexual), com base em características anatómicas, cromossômicas e hormonais; e gênero é a construção social e cultural que define papéis, comportamentos, atividades e atributos considerados apropriados para mulheres e homens em uma determinada sociedade (Preciado, 2018, p. 27-29).

altos das organizações, onde as mulheres continuam sub-representadas. Essa disparidade reflete a perpetuação de estereótipos implícitos de gênero na cultura organizacional, além de implicações para a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Esses desafios são observados à luz da Convenção (n. 100) sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor, adotada em 1951, e da Convenção (n. 111) sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, de 1958, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nesse sentido, objetiva-se investigar de que forma a função social do trabalho e a igualdade de gênero se entrelaçam no contexto jurídico brasileiro, influenciando e sendo influenciados pela persistente disparidade salarial entre os gêneros no mercado de trabalho. Logo, objetiva-se identificar os fatores que contribuem para essas disparidades e avaliar suas implicações sociais, econômicas e culturais. Ademais, será abordada brevemente a Lei da Equidade Salarial, de 2023, promulgada com o intuito político e jurídico de resolver essa problemática social brasileira – o hiato salarial entre mulheres e homens que exercem o mesmo trabalho e têm as mesmas qualificações.

Utiliza-se o método de revisão narrativa de literatura e legislação para a coleta dos dados, com aplicação do raciocínio dedutivo para a sua análise. Por meio desse arcabouço metodológico, almeja-se desvendar as raízes da disparidade salarial e fornecer insights significativos que possam embasar políticas públicas e orientar práticas empresariais voltadas à promoção de uma distribuição mais justa e igualitária de recursos e oportunidades laborais. Assim, este estudo busca contribuir para o avanço na construção de uma sociedade mais inclusiva.

1. A FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988

O princípio constitucional da função social do trabalho é um dos pilares fundamentais da ordem econômica e social estabelecida pela Constituição Federal de 1988 no Brasil (Brasil, 1988). Esse princípio é central para a promoção da justiça social e o desenvolvimento sustentável do país (ONU, 2024), refletindo o compromisso da sociedade brasileira com a dignidade humana,⁷ a valorização do trabalho e a igualdade de oportunidades.

Os fundamentos constitucionais quanto à função social do trabalho estão implícitos em diversos dispositivos da CFRB/88. O art. 1º, incisos III

⁷ Valendo-se aqui do conceito de Sarlet “[...] a dignidade da pessoa humana é a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida” (Sarlet, 2023, p. 75).

e IV, destaca a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil. Esses valores são reforçados pelos objetivos fundamentais estabelecidos no art. 3º, incisos I, III e IV, que incluem a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. São os termos constitucionais brasileiros:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Brasil, 1988).

Ainda,

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

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

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988).

Além disso, o art. 170 da CRFB/88 estabelece os princípios gerais da atividade econômica, determinando que essa ordem deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e assegurando a todas as pessoas uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Esses dispositivos demonstram o papel central do trabalho na promoção do bem-estar coletivo e na realização dos direitos fundamentais.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Brasil, também incorpora o princípio da função social do trabalho, alinhando-se com os fundamentos constitucionais. Embora a CLT não disponha explicitamente sobre o termo “função social do trabalho”, diversos dispositivos refletem a preocupação com a proteção dos direitos das pessoas trabalhadoras, a promoção da dignidade no ambiente de trabalho e a valorização do trabalho humano (Brasil, 1943).

Nesse sentido, o princípio da dignidade da pessoa trabalhadora, previsto pela CLT, assegura que as relações de trabalho sejam conduzidas de forma justa e digna. Trata-se de princípio-pilar essencial, garantindo que esses direitos sejam protegidos e promovidos em nível individual e coletivo.

Ainda, sublinha-se a importância de um ambiente de trabalho que respeite a dignidade humana, promovendo um tratamento justo, condições de trabalho adequadas e a valorização do trabalho humano. Esse princípio reflete o compromisso da sociedade brasileira com a justiça social e a promoção de um ambiente de trabalho que contribua para o bem-estar e a realização pessoal no trabalho (Brasil, 1943).

Além disso, a CLT, nos artigos 13 a 15, trata da proteção das pessoas trabalhadoras, exigindo o registro formal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para garantir direitos fundamentais, incluindo salário, férias e aposentadoria, entre outros (Brasil, 1943). O art. 7º da CRFB/88, referenciado pela CLT, enumera uma série de direitos básicos para o trabalho, como a proteção contra despedida arbitrária, seguro-desemprego, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), salário mínimo, adicional noturno. São alguns deles:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (Brasil, 1988).

Essas disposições legais destacam o compromisso em assegurar condições justas e dignas de trabalho, proporcionando segurança e proteção às pessoas trabalhadoras em suas relações laborais. Outrossim, a CLT, no art. 58, estabelece limites à jornada de trabalho, fixando em até 8 horas diárias, com a possibilidade de flexibilização por meio de acordo ou convenção coletiva. Essa regulamentação visa proteger a saúde e o bem-estar no trabalho, assegurando períodos adequados de descanso e alimentação, conforme o art. 71 da CLT (Brasil, 1943).

Esses dispositivos legais indicam o compromisso em promover condições de trabalho equilibradas e respeitadas, conciliando a produtividade com o respeito aos direitos laborais.

Por fim, os artigos 511 a 610 da CLT estabelecem as diretrizes para a organização sindical e as negociações coletivas, promovendo a participação

ativa dos(as) trabalhadores(as) na defesa de seus direitos e interesses. Por meio da organização sindical, há oportunidade de se unir em associações representativas, fortalecendo sua voz e capacidade de negociação frente aos empregadores. As negociações coletivas, por sua vez, permitem que os sindicatos negociem em nome dos(as) trabalhador(as) condições de trabalho mais justas e vantajosas, como salários dignos, benefícios adicionais e melhores condições laborais. Dessa forma, a legislação trabalhista busca garantir um equilíbrio nas relações laborais, promovendo a construção de acordos que atendam às necessidades das partes envolvidas e contribuam para a harmonia no ambiente de trabalho.

Portanto, o princípio da função social do trabalho é um dos pilares fundamentais da ordem econômica e social estabelecida pela CRFB/88. Esse princípio é central para a promoção da justiça social e do desenvolvimento sustentável do país, refletindo o compromisso da sociedade com a dignidade humana e a valorização do trabalho. O princípio da função social do trabalho é uma pedra angular na estrutura jurídica brasileira e no compromisso do Estado em promover a justiça social e garantir a dignidade no trabalho. Embora amplamente reconhecido, esse princípio ainda requer uma abordagem aberta e profunda para enfrentar os desafios contemporâneos no mercado de trabalho.

Uma abordagem renovada para o princípio da função social do trabalho deve incorporar uma maior ênfase na promoção da igualdade de oportunidades e no combate à discriminação no local de trabalho. Isso envolve garantir a igualdade salarial e o acesso a condições de trabalho justas, independentemente da origem, raça, sexo ou qualquer outra característica, e criar políticas e práticas que incentivem a inclusão e a diversidade.

Nesse contexto, o setor privado brasileiro, conhecido por sua dinâmica e inovação, tem se destacado por sua excelência e pelos esforços em responsabilidade social e desenvolvimento sustentável. Recentemente, muitas empresas têm se empenhado em promover a diversidade e aumentar a participação de mulheres no ambiente corporativo. Um exemplo notável é a Associação Movimento Mulher 360 (MM360), criada para contribuir com o empoderamento econômico da mulher brasileira. A MM360 desenvolve estratégias para fomentar e sistematizar avanços em políticas e práticas empresariais, com o objetivo de engajar a comunidade empresarial e a sociedade em geral na construção de um ambiente mais inclusivo e igualitário (Instituto Ethos, 2017, p. 9).

O objetivo dos Indicadores Ethos MM360 é promover a equidade de gênero nas empresas. Eles servem para medir e acompanhar o progresso das organizações em relação à implementação de práticas e políticas que favoreçam a igualdade de gênero. Essa ferramenta de gestão apoia as empresas

na incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial (RSE) em suas estratégias de negócio (Instituto Ethos, 2017, p. 10).

Nesse sentido, a MM360 alinha suas iniciativas com os Princípios de Empoderamento das Mulheres (*Women's Empowerment Principles – WEPs*), promovidos pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global das Nações Unidas. Esses princípios são um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a incorporar valores e práticas que visam à equidade de gênero e ao empoderamento das mulheres. Os Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres são:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero (ONU Mulheres, 2017, p. 3).

Ao alinhar suas práticas com os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU, a MM360 fortalece o compromisso das empresas com a equidade de gênero e integra esses valores nas estratégias corporativas de forma holística. A aplicação dos Indicadores Ethos MM360 permite às organizações monitorar e aprimorar continuamente suas políticas e práticas de gênero, contribuindo para um ambiente mais inclusivo e sustentável. Essa abordagem promove a justiça social e a igualdade de oportunidades, refletindo uma compreensão ampla da função social do trabalho. Logo, o próximo passo é transcender as garantias tradicionais de direitos trabalhistas e enfrentar os desafios emergentes no mundo do trabalho com soluções inovadoras. O trabalho deve ser reconhecido como um meio de subsistência e como um fator de integração social, desenvolvimento pessoal e contribuição para o bem-estar coletivo, em compromisso contínuo com a dignidade humana e o progresso social.

A abordagem proposta requer um compromisso contínuo com a justiça social, a dignidade humana e a igualdade de oportunidades, adaptando-se

às necessidades e realidades da sociedade contemporânea. A função social do trabalho é vista como um papel fundamental na sociedade, indo além da simples subsistência para englobar a integração social, o desenvolvimento pessoal e a contribuição para o bem-estar coletivo. A CRFB/88 estabeleceu, de forma decisiva, o trabalho como um componente da dignidade humana e um pilar para o desenvolvimento econômico, refletindo um compromisso irrevogável com a valorização do ser humano e a consolidação do Estado Democrático de Direito (Brandão, 2023, p. 77).

Portanto, a valorização do trabalho e seu caráter social foram estabelecidos como princípios políticos constitucionalmente conformadores⁸ ou como princípios fundamentais⁹ no contexto constitucional. Esses princípios indicam as decisões políticas fundamentais do legislador constituinte e servem para orientar a construção de uma sociedade baseada na dignidade humana e no desenvolvimento econômico (Brandão, 2023, p. 77). Ademais, esse princípio relacionado ao trabalho também abrange a liberdade de escolha profissional, permitindo à pessoa obter os meios materiais necessários para sua subsistência e a de sua família, conforme o artigo 170 da CRFB/88.

O mencionado artigo 170 enumera os princípios fundamentais que orientam a ordem econômica, destacando a valorização do trabalho humano em conjunto com a busca por uma existência digna para todas as pessoas, e não apenas para os empregadores ou organizações. Além disso, enfatiza a função social da propriedade, que se estende à compreensão da função social das empresas e das atividades econômicas, assim como a promoção do pleno emprego, a redução das desigualdades na distribuição da riqueza e a garantia de justiça social por meio da justiça distributiva. Esses princípios estão fundamentados no princípio da dignidade humana, pilar de todo o ordenamento constitucional vigente.

Diante disso, é seguro afirmar que o valor social do trabalho reflete a aplicação do princípio de proteção à dignidade humana na condição de trabalhador(a). Além disso, em consonância com a supremacia da dignidade humana, há uma interpretação ampliada do valor social da livre iniciativa. Essa abordagem destaca a presença de diversos valores sociais, como a igualdade de oportunidades e de participação econômica e social, além da promoção da livre concorrência para evitar o abuso de poder econômico, entre outros aspectos (Brandão, 2023, p. 78). Esses elementos representam uma cláusula de apoio aos fundamentos estabelecidos no artigo 170 da CRFB/88 (Brasil, 1988).

8 São “[...] os princípios constitucionais que explicitam as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte. (...) São o cerne de uma Constituição política” (Canotilho, 1993, p. 172).

9 “[...] são os princípios que correspondem as decisões políticas estruturais do Estado (princípio republicano, federativo, separação dos poderes etc.” (Barroso, 1991, p. 17-39).

Em síntese, o princípio constitucional da função social do trabalho é um dos pilares fundamentais da ordem econômica e social estabelecida pela CRFB/88. Ao reconhecer a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, fundamentam-se os direitos dos(as) trabalhadores(as) e orientam-se as políticas públicas e as relações econômicas em busca da justiça social e do desenvolvimento sustentável. Logo, a função social do trabalho, como conceito, transcende a mera prestação de serviços remunerados, abrangendo o compromisso com a integração social, o desenvolvimento pessoal e a contribuição para o bem-estar coletivo.

Desde a promulgação da CLT até as atualizações legislativas mais recentes, como a Lei n. 13.874/2019, o Brasil reafirma seu compromisso em assegurar condições dignas de trabalho e proteger os direitos trabalhistas, promovendo um ambiente laboral justo e inclusivo. No entanto, apesar dos avanços legislativos e constitucionais, enfrenta-se desafios significativos na efetiva aplicação da função social do trabalho na prática brasileira. Questões como a precarização das relações de trabalho, a falta de fiscalização eficiente e a persistência de desigualdades socioeconômicas evidenciam que há desafios para garantir que todas as pessoas usufruam plenamente de seus direitos e da dignidade no trabalho. Portanto, a consolidação do princípio constitucional da função social do trabalho fortalece os alicerces jurídicos do país e reforça a necessidade urgente de políticas públicas e iniciativas que efetivamente transformem esses princípios em realidade palpável para todas as pessoas.

2. O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE DE GÊNERO

O princípio constitucional da igualdade de gênero, consagrado no ordenamento jurídico brasileiro, representa um marco na busca pela justiça social. Delineado no artigo 5º, inciso I, da CFRB/88, o princípio estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres, reafirmando o compromisso do Estado em combater todas as formas de discriminação baseadas no sexo,¹⁰ assim refletindo um compromisso com a igualdade jurídica formal e socialmente material, que se estende às práticas empresariais.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (Brasil, 1988).

¹⁰ Apesar da menção ao sexo, cuja referência se faz à base biológica homem x mulher, propõe-se uma interpretação alargada, visando à equidade, compreendendo-se todas as pessoas em igualdade, inclusive pessoas intersexuais.

No contexto empresarial, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas evitem causar ou contribuir para impactos negativos sobre os direitos humanos, bem como adotem políticas e processos apropriados para a gestão desses impactos, visando benefícios. De acordo com os princípios orientadores de direitos humanos, uma empresa deve implementar:

As políticas e os processos que uma grande empresa precisa para garantir o respeito aos direitos humanos pela empresa como um todo terá de refletir todos esses fatores. Terão de ser abrangidas a todos os que, na empresa, lidam com atividades e relacionamentos aos quais os seus riscos aos direitos humanos estão associados. A importância de incorporar o respeito aos direitos humanos em todas as funções relevantes e unidades da empresa é discutida mais detalhadamente no *Princípio Orientador 16* (United Nation, 2012, p. 20, tradução nossa).¹¹

Ademais,

A fim de identificar, prevenir, mitigar e explicar como abordam seus impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar *due diligence* de direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais nos direitos humanos, integrando e agindo de acordo com as descobertas, acompanhando as respostas e comunicando como os impactos são abordados (United Nation, 2012, p. 31, tradução nossa).¹²

A interação entre os princípios de direitos humanos e as leis nacionais e internacionais destaca a universalidade e a importância de um compromisso abrangente com a igualdade de gênero. Isso inclui garantir que as políticas empresariais e as práticas de trabalho estejam alinhadas com os direitos constitucionais e internacionais, assegurando que todos os indivíduos, independentemente de gênero, recebam tratamento justo e igualitário.

A inclusão do princípio da igualdade na CRFB/88 representa um avanço significativo na promoção dos direitos das mulheres no país, e ressoa globalmente. As discussões sobre a igualdade de gênero têm ecoado internacionalmente, desde as primeiras demandas pelo direito ao voto feminino até questões contemporâneas, como a equiparação salarial entre homens e mulheres para

11 Texto original: “The policies and processes that a large enterprise needs to ensure respect for human rights by the enterprise as a whole will need to reflect all these factors. They will need to extend to all those in the enterprise who deal with the activities and relationships with which its human rights risks are associated. The significance of embedding respect for human rights across all relevant functions and units of the enterprise is discussed further under Guiding Principle 16”.

12 Texto original: “In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts, business enterprises should carry out human rights due diligence. The process should include assessing actual and potential human rights impacts, integrating and acting upon the findings, tracking responses, and communicating how impacts are addressed”.

trabalho igual. Um exemplo notável é a proibição da discriminação salarial com base no sexo, consagrada nos direitos fundamentais da Alemanha entre 1918 e 1933; questão que foi incorporada ao constitucionalismo brasileiro a partir da Constituição Federal de 1934 (Martins, 2023, p. 189). Isso destaca a universalidade e a importância histórica desse princípio na promoção da igualdade de gênero em diferentes contextos e períodos históricos.

Ademais, é importante visualizar que, em teoria, a igualdade de gênero não se aplica exclusivamente às mulheres, embora seja assim definido na Constituição Federal brasileira. Além disso, é fundamental destacar que essa igualdade vai além do aspecto legal, demandando uma profunda transformação cultural baseada no respeito à diversidade e na valorização das contribuições de todas as pessoas, independentemente do gênero. Somente por meio de um compromisso coletivo com a igualdade e justiça de gênero podemos construir uma sociedade verdadeiramente democrática e inclusiva, onde todos(as) possam viver e prosperar em igualdade de condições.

Por isso, a OIT tem por objetivo “promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade e dignidade” (OIT, 2018). A igualdade, portanto, é consagrada na Constituição da OIT e no conjunto das normas internacionais do trabalho adotadas, com destaque para a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (n. 100), de 1951, e para a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (n. 111), de 1958.

Esses instrumentos internacionais reforçam o compromisso com a igualdade salarial por trabalho de igual valor e promovem normas destinadas a eliminar práticas discriminatórias em nível global, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. Nesse sentido, a Convenção n. 100 sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor, adotada pela OIT em 1951, representa um marco na busca pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Esse instrumento internacional visa garantir que homens e mulheres recebam remuneração igual por trabalho que tenha o mesmo valor, definindo remuneração como salário básico, benefícios adicionais diretos ou indiretos fornecidos pelo empregador, e outros pagamentos decorrentes do emprego. Logo,

Artigo 1º Para os fins desta Convenção:

- a) o termo “remuneração” compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou in natura, e resultantes do emprego;
- b) a expressão “igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor” refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo (OIT, 1951).

Essa Convenção estabelece que cada país membro deve promover o princípio da igualdade salarial por meio de legislações nacionais, mecanismos para fixação de salários, acordos coletivos ou uma combinação desses métodos. Além disso, encoraja a avaliação objetiva de empregos para determinar a equivalência entre trabalhos de homens e mulheres, assegurando que as diferenças salariais não sejam baseadas em discriminação de gênero, mas em critérios objetivos relacionados à natureza do trabalho.

Os países membros da OIT são incentivados a colaborar com organizações de empregadores(as) e trabalhadores(as) para aplicar efetivamente as disposições da Convenção. As ratificações da Convenção são comunicadas ao Diretor-Geral da OIT e, uma vez ratificadas por pelo menos dois países membros, entram em vigor após doze meses. Por fim, apesar dos avanços proporcionados pela Convenção, especialmente na padronização internacional dos direitos trabalhistas das mulheres, sua implementação efetiva e a eliminação completa das disparidades salariais continuam sendo desafios significativos em muitos países. A vigilância contínua e o fortalecimento dos mecanismos de aplicação são essenciais para alcançar a plena igualdade de remuneração entre homens e mulheres no mundo.

No contexto brasileiro, embora a Lei n. 13.467/2017 (CLT) tenha estabelecido importantes diretrizes para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, ainda há lacunas significativas na legislação e na prática. Um exemplo recente é a adoção da Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023, que propõe regulamentar de forma mais abrangente a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre gêneros, alterando a CLT. A ausência de regulamentação adequada pode perpetuar práticas discriminatórias no mercado de trabalho brasileiro, prejudicando o avanço rumo à igualdade substancial entre homens e mulheres. Portanto, é crucial que o Brasil avance na implementação de legislações mais robustas e na efetivação das políticas de igualdade salarial para garantir justiça e igualdade para todas as pessoas.

Além disso, a Convenção n. 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, adotada pela OIT em 1958, é um marco significativo no combate à discriminação no ambiente de trabalho globalmente. Nela, estabelecem-se diretrizes fundamentais para os Estados, visando garantir igualdade de oportunidades e tratamento para todas as pessoas trabalhadoras, independentemente de características como raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social.

A motivação principal da promulgação da mencionada Convenção é a afirmação dos direitos humanos universais, conforme expresso na Declaração de Filadélfia e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948). Reconhecendo que a discriminação compromete a dignidade das pessoas, a justiça social e econômica, a Convenção define o conceito de discriminação de forma abrangente. Inclui qualquer distinção, exclusão ou preferência

que tenha o efeito de anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou na profissão. Vejamos:

Artigo 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” compreende:
 - a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
 - b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.
2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.
3. Para os fins desta Convenção, as palavras “emprego” e “profissão” compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego (OIT, 1958).

Os Estados-Partes são obrigados a adotar políticas nacionais que promovam ativamente a igualdade de oportunidades e tratamento, implementando medidas legislativas e educacionais necessárias para eliminar práticas discriminatórias. Além disso, são encorajados a cooperar com organizações de empregadores(as), trabalhadores(as) e outros organismos relevantes para assegurar a aceitação e o cumprimento dessas políticas.

A Convenção reconhece também a necessidade de medidas especiais de proteção para grupos vulneráveis, desde que tais medidas não sejam consideradas discriminatórias e sejam definidas em consulta com representantes dos empregadores e trabalhadores (OIT, 1958).

No contexto internacional, a Convenção exige que os países-membros comuniquem formalmente suas ratificações ao Diretor-Geral da OIT, sendo que a entrada em vigor ocorre após o registro das ratificações de dois países. Ela também permite aos Estados denunciá-la após um período específico, se desejarem (OIT, 1958). Por fim, conclui-se que a Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão é um instrumento jurídico crucial para promover condições de trabalho justas e igualitárias em escala global, refletindo um compromisso internacional duradouro com os princípios de não discriminação e de igualdade de oportunidades.

No que diz respeito à Constituição Federal de 1988, o artigo 3º, IV, aborda a proibição de discriminação por motivos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer situação de discriminação. Além disso, o artigo 7º é considerado um pilar dos direitos dos(as) trabalhadores(as) no Brasil, estabelecendo uma série de garantias essenciais. Esse artigo assegura direitos como o salário mínimo, o repouso semanal remunerado, o décimo terceiro salário, o seguro-desemprego, além de outros benefícios previdenciários e trabalhistas. Tais disposições refletem o compromisso constitucional em promover condições dignas e igualitárias nas relações trabalhistas, contribuindo para o fortalecimento da justiça social e da qualidade de vida dos brasileiros (Brasil, 1988).

No entanto, destaca-se o inciso XXX do supramencionado artigo, que trata da proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Trata-se do reforço ao princípio constitucional da igualdade, garantindo que todas as pessoas trabalhadoras tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego e de desenvolvimento profissional, independentemente de características pessoais. Dessa forma, o artigo 7º protege os direitos básicos dos(as) trabalhadores(as) e combate ativamente qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

A CLT estabelece os direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as) e regula as relações laborais no país. Dentro desse contexto, a CLT consagra os direitos trabalhistas essenciais, como o salário mínimo, jornada de trabalho e férias remuneradas, e incorpora princípios fundamentais de igualdade. A igualdade de oportunidades e de tratamento no ambiente de trabalho é um dos pilares que permeiam diversas disposições da CLT, garantindo que todas as pessoas sejam protegidas contra discriminação por características de sexo, raça, cor, idade, estado civil ou deficiência. Essa abordagem visa assegurar condições dignas de trabalho, promover um ambiente laboral inclusivo e igualitário, alinhado aos princípios constitucionais de justiça social e respeito à dignidade humana.

Diante disso, o artigo 373-A, inserido na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017, desempenha um crucial papel ao estabelecer diretrizes para a proibição de discriminação no ambiente de trabalho. Esse dispositivo legal visa garantir que nenhum(a) trabalhador(a) seja tratado(a)

de forma desigual ou discriminatória com base em características como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, entre outras. Ao reforçar o princípio constitucional da igualdade, promove-se um ambiente laboral mais justo e inclusivo, onde todas as pessoas têm direito a oportunidades igualitárias de emprego e desenvolvimento profissional, independentemente de suas características pessoais. Essa medida alinha a legislação trabalhista brasileira aos padrões internacionais de direitos humanos¹³ e fortalece os valores de diversidade e respeito no contexto das relações de trabalho.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher (Brasil, 2017).

Por fim, o artigo 461 da CLT constitui uma importante disposição legal que visa assegurar a igualdade salarial entre trabalhadores(as) que desempenham as mesmas funções em uma mesma localidade. Essa norma estabelece que, independentemente de características pessoais como sexo, raça, cor, idade ou estado civil, trabalhadores(as) que apresentam

¹³ Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (n. 100) de 1951 e Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (n. 111) em 1958.

igual produtividade e trabalham sob condições idênticas devem receber salários equivalentes. Ao fazer isso, o artigo protege as pessoas contra discriminação salarial injusta, reforçando o princípio fundamental de igualdade de tratamento no ambiente de trabalho. Essa medida contribui significativamente para a promoção de relações laborais mais justas e iguais, alinhadas aos princípios constitucionais de igualdade e dignidade humana (Brasil, 1943).

Para compreender plenamente a aplicação e a importância do princípio de igualdade de gênero no contexto internacional e nacional, é essencial considerar o marco constitucional brasileiro. O princípio da igualdade de gênero, consagrado no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, representa um avanço significativo na busca pela justiça social no Brasil. Esse princípio não apenas estabelece a equiparação de direitos entre todos, mas reafirma o compromisso do Estado em combater qualquer forma de discriminação baseada no sexo. Além disso, a inclusão desse princípio na CRFB/88 não se restringe a um contexto nacional; suas ramificações ecoam globalmente, influenciando discussões e legislações internacionais sobre igualdade de gênero.

Dessa forma, torna-se compreensível que o direito fundamental à igualdade entre mulheres e homens tenha por conteúdo o direito à resistência ou defesa contra tratamentos desiguais perpetrados pelos destinatários da norma, quais sejam, todos os órgãos dos três “poderes” estatais. Inicialmente, tratando-se da prescrição do tratamento igual entre mulheres e homens, ou de proibição de discriminação não simplesmente perante a lei, tal qual contemplado pela igualdade formal já prescrita na primeira parte do *caput* do art. 5º, mas também justamente pela lei (Martins, 2023, p. 191).

Ademais, em segundo lugar, proíbe-se a distinção realizada entre os critérios de “gênero” ou “sexo”, pois diferenças fisiológicas não podem ser usadas como critério diferenciador ou causa legitimadora de tratamentos desiguais. Em terceiro lugar, trata-se de um direito fundamental individual, e não coletivo ou difuso, voltado para a erradicação de preconceitos, discriminações indiretas e/ou hierarquizações sociais (Martins, 2023, p. 191).

Em resumo, o princípio constitucional da igualdade de gênero é consagrado no artigo 5º, inciso I, da CRFB/88, e reforçado pela legislação trabalhista brasileira e pelos instrumentos internacionais, como as Convenções n. 100 e n. 111 da OIT. A análise da literatura e da legislação revela a importância desse princípio e os desafios contínuos na sua implementação prática. Considera-se que a promoção de um ambiente mais inclusivo e equitativo requer um esforço coletivo que aborde as normas legais e políticas, bem como as práticas e percepções que moldam a realidade cotidiana das empresas e dos(as) trabalhadores(as).

3. HIATO SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS: DESAFIOS ESTRUTURAIS E IMPACTOS NO DESENVOLVIMENTO HUMANO

O hiato salarial entre mulheres e homens é uma questão urgente no ambiente laboral, evidenciando desigualdades estruturais que afetam profundamente o mercado de trabalho. No Brasil, apesar dos diversos esforços legislativos¹⁴ e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável,¹⁵ a persistência da disparidade salarial se mantém, contrariando os princípios constitucionais de igualdade de gênero¹⁶ e da função social do trabalho.¹⁷ Essa disparidade viola os direitos fundamentais das trabalhadoras e atenta contra os esforços para a construção de uma sociedade mais democrática.

A desigualdade de gênero está profundamente enraizada no desenvolvimento humano, refletindo dinâmicas complexas que mostram convergências em termos de acesso a capacidades básicas e divergências em relação às habilidades mais avançadas (PNUD, 2019, p. 164). Diante disso, a contextualização das disparidades salariais entre mulheres e homens requer uma análise multifacetada que considere fatores sociais, econômicos e culturais desajustados, que contribuem para essa realidade. O Relatório de Desenvolvimento Humano de 2019, elaborado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), pode fornecer uma perspectiva esclarecedora e abrangente sobre o tema, destacando os múltiplos aspectos envolvidos.

Inicialmente, o Relatório revela que o mundo está longe de alcançar a igualdade de gênero até 2030, indicando que seriam necessários 202 anos para corrigir as disparidades de gênero no âmbito das oportunidades econômicas. Essa projeção evidencia a persistente desigualdade que afeta as mulheres globalmente, especialmente no que diz respeito às disparidades salariais (PNUD, 2019, p. 163). Ademais, em nenhum lugar do mundo existe igualdade de gênero. Enquanto a igualdade de gênero está melhorando em

14 Podemos citar os dispositivos constitucionais do artigo 3º, inciso IV, que dispõe sobre a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; bem como o artigo 170, inciso VIII, que dispõe no caput sobre a ordem econômica, a qual deve prever a redução das desigualdades regionais e sociais, e no inciso VIII, a busca do pleno emprego. Ainda, a Lei 9.029/1995, especialmente em seu artigo 1º e artigo 4º, dispõe sobre a proibição de práticas discriminatórias relacionadas ao sexo e à idade no ambiente de trabalho, e a determinação de penalidades para empresas que as adotem, respectivamente (Brasil, 1988; 1995).

15 Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente o ODS 5 (igualdade de gênero), o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e o ODS 10 (redução das desigualdades), que visam promover a igualdade de oportunidades e reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, afinal, ainda persistem desigualdades significativas nos salários entre os gêneros no Brasil (ONU, 2024).

16 O princípio constitucional de equidade de gênero (artigo 5º, inciso I, CF) garante a igualdade de direitos entre homens e mulheres (Brasil, 1988).

17 O princípio constitucional da função social do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, CF) garante a promoção da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e do desenvolvimento econômico, respectivamente (Brasil, 1988).

áreas básicas de desenvolvimento humano, como alfabetização, acesso à educação primária e saúde básica, as diferenças permanecem e até aumentam em níveis mais avançados, como educação superior, posições de liderança e oportunidades econômicas e laborais avançadas. Isso sugere que, embora progressos tenham sido feitos em questões básicas, há necessidade de se abordar as disparidades em dimensões mais avançadas e complexas do desenvolvimento humano (PNUD, 2019, p. 164).

A desigualdade de gênero no Brasil está intrinsecamente associada ao desenvolvimento humano, apresentando as mesmas dinâmicas de convergência ao nível das capacidades básicas e de divergência quanto às capacidades avançadas. Um ponto positivo é a convergência das mulheres em áreas básicas do desenvolvimento. As barreiras legais à igualdade de gênero foram removidas: as mulheres podem votar e ser eleitas,¹⁸ ter acesso à educação¹⁹ e participar na economia sem restrições formais.²⁰

Contudo, o progresso no Brasil é desigual. À medida que as mulheres transitam das áreas básicas para as avançadas, as discrepâncias tendem a ser mais acentuadas. As normas sociais e as soluções de compromisso específicas de cada gênero representam barreiras fundamentais à igualdade de gênero. As normas sociais e culturais frequentemente favorecem comportamentos que perpetuam as desigualdades, enquanto a concentração do poder gera desequilíbrios e leva à apropriação por parte de grupos poderosos, como as elites patriarcais dominantes (PNUD, 2019, p. 164).

A disposição e a ocupação de espaços, inclusive espaços físicos, estão altamente relacionadas ao exercício do poder e constituem uma forma de dominação. Em entrevista concedida por Foucault a Paul Rabinow sobre a relação entre espaço, saber e poder, o autor coloca que “*space is fundamental in any form of communal life; space is fundamental in any exercise of power*”²¹ (Foucault, 1984, p. 252). Isso significa que a distribuição desigual de espaços físicos e simbólicos no ambiente de trabalho reflete e mantém as disparidades salariais entre gêneros. A limitação do acesso das mulheres a cargos de liderança e aos espaços de tomada de decisão influencia as políticas de remuneração,

18 As mulheres no Brasil conquistaram o direito de votar e ser eleitas com o Código Eleitoral de 1932, que permitiu o sufrágio feminino, inicialmente apenas para as alfabetizadas. Esse direito foi consolidado pela Constituição Federal de 1934. A Constituição Federal de 1946 reafirmou esses direitos, incluindo a obrigatoriedade do voto para todos os alfabetizados, e, por fim, a Constituição Federal de 1988 garantiu o voto universal e igualitário para todos, independentemente de gênero (Brasil, 1932; 1934; 1946; 1988).

19 O direito à educação básica no Brasil é fundamentado pelos artigos 205, 206 e 208, inciso I, da CRFB/88 e pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), de 1996. Esses marcos legais asseguram o acesso à educação básica para todos(as), independentemente de gênero e sem distinções (Brasil, 1988; 1996).

20 A participação das mulheres na economia brasileira é garantida por marcos legais que promovem a igualdade de gênero. A CRFB/88, no artigo 5º, inciso I, assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. O artigo 7º, inciso XXX, proíbe discriminação salarial e de funções por motivo de sexo. Além disso, a CLT, no artigo 373-A, veda práticas discriminatórias para acesso e manutenção de emprego. Essas disposições legais estabelecem que as mulheres podem participar da economia sem restrições formais, assegurando igualdade de condições no mercado de trabalho e em outras atividades econômicas (Brasil, 1988; 1943).

21 Na tradução livre, o que Foucault afirma é que o espaço é fundamental para toda forma de vida em comunidade; o espaço é fundamental para toda forma de exercício de poder.

resultando em salários mais baixos em comparação aos homens. Além disso, a segregação ocupacional, direcionando mulheres para áreas historicamente mal remuneradas, também contribui para essas disparidades. Compreender e abordar as dinâmicas de poder espacial nas organizações é fundamental para enfrentar as disparidades salariais de gênero.

Existe uma suposta neutralidade que obscurece as relações de poder intrínsecas à construção e ao desenvolvimento de uma profissão, dissimulando dinâmicas que favorecem homens brancos em detrimento de outras pessoas, incluindo as mulheres, mas que dificultam o acesso, a permanência e a progressão dessas em profissões de destaque (Silva; Bertoncini, 2021, p. 6).

A força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificção: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem legitimá-la. A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça [...] (Bourdieu, 2012, p. 18).

As relações entre pessoas, inclusive entre homens e mulheres, são relações de poder, as quais são regidas por uma lógica falocêntrica e heteronormativa. Essa lógica é responsável por constituir o sujeito social de forma binária, determinando o que é inteligível e aceito socialmente para cada um, a partir de sua sexualidade. Por sua vez, a lógica falocêntrica é aquela que aloca quem detém o falo no centro e aqueles(as) que não o detém como o outro. Essas lógicas perpassam culturalmente e excedem a constituição do próprio sujeito, de forma a colocar os homens, enquanto detentores do falo, no centro; e as mulheres, ausentes do falo, à margem (Butler, 2018, s.p.).

No Brasil, essas barreiras afetam todas as formas de desigualdade de gênero, desde a violência contra as mulheres até os “tetos de vidro” no campo dos negócios e da política. Embora haja progressos significativos em áreas básicas, a desigualdade nas capacidades avançadas permanece um desafio. Essas barreiras sociais e culturais devem ser abordadas para que se possa alcançar uma verdadeira igualdade de gênero no âmbito do desenvolvimento humano no Brasil (PNUD, 2019, p. 164-165).

Outrossim, cumpre mencionar que nos países em vias de desenvolvimento, a maioria das mulheres que possuem trabalho remunerado está inserida na economia informal. Os países com elevadas taxas de trabalho informal feminino, onde mais de 50% das mulheres atuam nesse setor, são protegidas por regulamentações mínimas e têm acesso a poucos ou a nenhum benefício. Essas trabalhadoras frequentemente carecem de representação, segurança social e condições dignas de trabalho, tornando-se vulneráveis a baixos salários e à potencial perda do emprego (PNUD, 2019, p. 166).

No contexto brasileiro, as diferenças salariais entre homens e mulheres têm sido objeto de estudo e debate, refletindo desigualdades estruturais e questões históricas e culturais profundamente enraizadas na sociedade. As desigualdades no local de trabalho, como as diferenças salariais e o risco de assédio, as normas sociais que pressionam as mulheres a desempenharem exclusivamente o papel de mãe, e os desequilíbrios no lar, onde enfrentam uma carga desproporcional de trabalhos domésticos não remunerados, entre outros fatores, podem desestimular sua participação no emprego remunerado (PNUD, 2019, p. 177).

A disparidade salarial de gênero é influenciada por diversos aspectos estruturais do mercado de trabalho, como idade, cor ou raça, horas trabalhadas, nível de instrução e tipo de ocupação. O tempo de trabalho na ocupação exercida pode afetar a progressão profissional e a remuneração, enquanto interrupções ou rotatividade no mercado de trabalho, muitas vezes, resultam em reinserções com salários mais baixos, especialmente para mulheres. Os arranjos familiares, especialmente para mães com filhos pequenos, também moldam a participação no mercado de trabalho, com muitas mulheres dedicando tempo significativo ao cuidado de pessoas e aos afazeres domésticos (IBGE, 2018, p. 3).

Analisando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Divulgação Especial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Mulheres no Mercado de Trabalho de 2018, verificou-se que a população ocupada de 25 a 49 anos no Brasil totalizava 56,4 milhões de pessoas, com 54,7% de homens e 45,3% de mulheres, mantendo-se relativamente estável desde 2012. Essa distribuição reflete o predomínio dos homens na maioria dos ocupados nessa faixa etária, sugerindo uma disparidade de gênero na participação no mercado de trabalho (IBGE, 2018, p. 4).

O valor médio da hora trabalhada era de R\$ 13 para mulheres e de R\$ 14,20 para homens, representando 91,5% do rendimento masculino. Quando considerado o rendimento total, essa proporção diminuía para 79,5%, com valores de R\$ 2.579 para homens e R\$ 2.050 para mulheres, evidenciando uma disparidade salarial mais ampla (IBGE, 2018, p. 4). A comparação das jornadas de trabalho revelava que, em média, os homens trabalhavam 42,7 horas por semana, enquanto as mulheres trabalhavam 37,9 horas, resultando em uma diferença de aproximadamente 4,8 horas a menos para as mulheres em relação aos homens em 2018. Essa redução na disparidade em comparação a 2012 foi resultado de uma queda mais acentuada nas horas trabalhadas pelos homens (1,6 hora) em comparação às mulheres (0,4 hora) (IBGE, 2018, p. 4).

Entretanto, é importante não esquecer o tempo dedicado e significativo ao cuidado de pessoas e afazeres domésticos não remunerados que as mulheres

exercem, o que não pode afetar sua disponibilidade para trabalhar em tempo integral e, portanto, contribuir para essa diferença nas jornadas de trabalho entre os gêneros.

Ademais, dividindo a população em três grupos etários: 25 a 29 anos, 30 a 39 anos e 40 a 49 anos, notou-se uma tendência de redução na proporção do rendimento das mulheres em relação aos homens com o aumento da idade. Em 2018, mulheres de 25 a 29 anos recebiam 86,9% do rendimento médio dos homens; na faixa etária de 30 a 39 anos, essa proporção caía para 81,6%; e para mulheres de 40 a 49 anos, diminuía para 74,9%. No último grupo, o rendimento médio das mulheres era de R\$ 2.199, enquanto o dos homens era de R\$ 2.935. Essa tendência de queda na proporção de rendimento das mulheres mais velhas acompanha a redução na jornada média de trabalho: mulheres no grupo de 25 a 29 anos trabalhavam cerca de 3,6 horas a menos que homens da mesma faixa etária, enquanto no grupo de 40 a 49 anos essa diferença chegava a 5,4 horas em 2018. Esses dados destacam a persistência das disparidades salariais de gênero, que se ampliam conforme as mulheres envelhecem (IBGE, 2018, p. 5).

A Pesquisa mencionada analisou o rendimento médio do trabalho habitual e revelou uma diferença significativa quando esse indicador foi desagregado pela cor/raça da população ocupada. Observou-se que o rendimento médio da população ocupada de cor preta ou parda correspondia, em média, a apenas 60,0% daquele da população de cor branca. Além disso, permaneceu evidente que as mulheres, independentemente da cor, têm rendimento inferior aos homens da mesma cor. Notavelmente, em 2018, a proporção de rendimento médio da mulher branca ocupada em relação ao homem branco ocupado (76,2%) era menor do que a razão entre mulher e homem de cor preta ou parda (80,1%). Essa menor disparidade entre os rendimentos de pretos e pardos pode estar relacionada ao fato de que essa população tende a ocupar mais posições com salários baixos, frequentemente baseados em salário mínimo. Essa tendência persistiu ao longo dos anos, de 2012 a 2018. Por isso, esses dados evidenciam a interseção das disparidades de gênero com as disparidades raciais no mercado de trabalho brasileiro (IBGE, 2018, p. 6).

Além das características etárias e raciais, para uma análise mais aprofundada das disparidades salariais entre mulheres e homens em 2018, foram analisados, para cada grupo ocupacional, o rendimento médio habitual do trabalho principal, a participação percentual das mulheres na ocupação, o percentual de horas trabalhadas pelas mulheres em comparação aos homens e a diferença do rendimento em 2018. Os maiores rendimentos médios ocorreram nos grupamentos dos diretores e gerentes, tanto para homens quanto para mulheres. No grupo dos diretores e gerentes, o rendimento médio das mulheres (R\$ 4.435) correspondia a 71,3% do recebido pelos homens (R\$ 6.216) (IBGE, 2018, p. 10).

Embora as mulheres de hoje sejam as mais qualificadas da história e as gerações mais jovens tenham alcançado a paridade na frequência do ensino primário, isso ainda não é suficiente para garantir a igualdade salarial na idade adulta (PNUD, 2019, p. 167). Dessa forma, a análise desses dados evidencia a persistência das disparidades salariais de gênero em diferentes grupos ocupacionais, refletindo diferenças nos rendimentos médios entre homens e mulheres, e discrepâncias na distribuição de cargos e na valorização do trabalho feminino. As mulheres enfrentam desafios significativos para alcançar rendimentos equiparáveis aos dos homens, mesmo desempenhando funções similares ou ocupando posições de liderança. Essa análise sublinha a necessidade contínua de políticas e práticas para promover a igualdade salarial e de oportunidades entre os gêneros no mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

A construção de uma sociedade mais justa e igualitária é um objetivo central nas discussões jurídicas e sociais contemporâneas, especialmente em relação aos direitos humanos, à equidade e à justiça social. No Brasil, a CRFB/88 estabelece fundamentos para a promoção desses valores ao assegurar a função social do trabalho e a igualdade de gênero. No entanto, apesar dos avanços legislativos e das políticas de inclusão de gênero, como a Lei n. 14.611/2023, o hiato salarial entre homens e mulheres persiste, evidenciando uma resistência cultural e estrutural à plena igualdade no mercado de trabalho.

A análise realizada nesta pesquisa revela que a dificuldade das mulheres em alcançar cargos de gestão e liderança destaca uma lacuna significativa na concretização da igualdade de gênero, perpetuando estereótipos e afetando a eficácia das políticas de equidade e a justiça social. A aplicação das normas internacionais, como as Convenções n. 100 e n. 111 da OIT, e a recente Lei da Equidade Salarial (Lei n. 14.611/2023), visam promover a igualdade de remuneração e combater a discriminação no emprego. Contudo, a efetiva aplicação e os resultados dessas medidas ainda demandam acompanhamento e avaliação contínuos.

A função social do trabalho, conforme a CRFB/88, é um pilar da ordem econômica e social brasileira, vinculando a dignidade humana e a justiça social. Embora a legislação trabalhista, incluindo a CLT e as atualizações recentes, como a Lei n. 13.874/2019, reflita e reforce esses princípios, desafios como a precarização das condições de trabalho e a desigualdade socioeconômica persistem. A aplicação efetiva dos princípios constitucionais requer uma legislação robusta, uma execução eficaz e uma vigilância constante, para garantir que todas as pessoas usufruam plenamente de seus direitos trabalhistas.

A abordagem contemporânea da função social do trabalho deve incorporar uma ênfase renovada na igualdade de oportunidades e na eliminação da discriminação. Iniciativas do setor privado, como as da Associação Movimento Mulher 360 (MM360), evidenciam um avanço na promoção da diversidade e na inclusão no ambiente corporativo, alinhando-se aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU. No entanto, a implementação efetiva das leis e a eliminação das disparidades entre gêneros ainda são obstáculos significativos.

O hiato salarial entre homens e mulheres no Brasil reflete desigualdades estruturais profundas no mercado de trabalho. Embora haja avanços em áreas básicas, as disparidades continuam e são exacerbadas por fatores raciais e culturais. A luta pela igualdade salarial requer um esforço contínuo para remover barreiras e promover equidade de oportunidades. A análise dos dados e das dinâmicas estruturais é essencial para desenvolver estratégias eficazes e alcançar uma sociedade mais justa e democrática.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. Princípios constitucionais brasileiros: ou de como o papel aceita tudo. *Revista Jurídica Themis*, Curitiba, 1991, n. 7, p. 17-39.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Trad. Maria Helena Kuhner. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 18.

BRASIL. Presidência da República. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. [Constituição (1934)]. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. [Constituição (1946)]. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm#:~:text=Art%201%C2%BA%20%2D%20Os%20Estados%20Unidos,%C3%A9%20a%20Capital%20da%20Uni%C3%A3o. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Constituição da República Federativa do Brasil. [Constituição (1988)]. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932. Decreta o Código Eleitoral - Revogado pelo Decreto nº 11, de 1991. *Diário Oficial da União*,

Brasília, DF, 1932. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21076.htm. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...], a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.google.com/search?q=Lei+n%C2%BA+13.467%2C+de+13+de+julho+de+2017.&rlz=1C1RLNS_pt-BRBR1084BR1084&oq=Lei+n%C2%BA+13.467%2C+de+13+de+julho+de+2017.&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIICAEQABgWGB4yCAgCEAAyFhgeMggIAxAAGBYHjIKCAQQABiABBiiBNIBBzUzMWowajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Os valores sociais do trabalho. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L.; LEONCY, Léo F. (Coord). *Comentários à Constituição do Brasil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva Jur; Almedina; IDP, 2023, p. 77-78.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993, p. 172.

ENGUITA, Mariano Fernández. Igualdade, equidade e outras complexidades da justiça educativa. *Revista Portuguesa de Educação*, v. 26, n. 2, p. 205-224, out. 2013.

INSTITUTO ETHOS. *Indicadores Ethos MM360 para a Promoção da Equidade de Gênero*. São Paulo: Instituto Ethos, 2015, p. 9-10. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/publicacao/indicadores-ethos-mm360-para-a-promocao-da-equidade-de-genero/>. Acesso em: 19 ago. 2024.

FOUCAULT, Michel. *The Foucault Reader*. Edit by Paul Rabinow. New York: Pantheon Books, 1984, p. 252.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* Divulgação Especial: Mulheres no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Estudos_especiais/Mulheres_no_Mercado_de_Trabalho_2018.pdf. Acesso em: 9 jun. 2024.

MARTINS, Leonardo. Direito fundamental à igualdade entre homem e mulher. In: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L.; LEONCY, Léo F. (Coord). *Comentários à Constituição do Brasil*. 3. ed., São Paulo: Saraiva Jur; Almedina; IDP, 2023, p. 189-191.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Ocupação) 1958 (nº 111)*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO. Acesso em: 24 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (nº. 100)*. Genebra: OIT, 1951. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO. Acesso em: 24 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Igualdade de gênero*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/igualdade-de-genero#:~:text=O%20principal%20objetivo%20da%20OIT,de%20liberdade%2C%20igualdade%20e%20dignidade>. Acesso em: 24 jun. 2024.

UNITED NATION. *The corporate responsibility to respect human rights: An Interpretive Guide*. New York; Geneva: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2012. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf. Acesso em: 4 ago. 2024.

Martina Bueno da Silva
Leilane Serratine Grubba
Daniele Regina Terribile

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. New York; Geneva, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 4 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES – ONU MULHERES. *Cartilha sobre Igualdade de Gênero*. São Paulo: ONU Mulheres, 2017. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD. *Relatório de Desenvolvimento Humano 2019*. Além da renda, além das médias, além do presente: Desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI. Nova York: PNUD, 2019, p.163-177. Disponível em: https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2019?_gl=1%2A1sukeaf%2A_gcl_au%2AMTUyNDU3MTcxMS4xNzE3OTU5NjQ4%2A_ga%2AMTAxODMyNTYyMy4xNzA3MzU2NTkx%2A_ga_3W7LPK0WP1%2AMTcyNDEyMDg2Ni42LjAuMTcyNDEyMDg2Ny41OS4wLjA. Acesso em: 9 jun. 2024.

PRECIADO, Paul. *Testo Junkie: Sexo, drogas e biopolítica na era farmacopornográfica*. São Paulo: N-1 Edições, 2018, p. 27-29.

SARLET, Ingo Wolfgang. Art. 1º, III - a dignidade da pessoa humana. In: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L.; LEONCY, Léo F. (Coord). *Comentários à Constituição do Brasil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva Jur; Almedina; IDP, 2023, p. 75.

SILVA, Priscila Cristina Miranda da.; BERTONCINI, Carla. Entraves Para a Feminização Igualitária da Advocacia Brasileira. *Direito Público*, v. 18, n. 98, p. 6, jun. 2021.

