

# FRAGILIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL ANTE A REFORMA TRABALHISTA

Adriene Chris Tesch

Lorraine Maria Lampier Pimenta

Thaís Klein<sup>1</sup>

Francislene Paiva da Silva<sup>2</sup>

## RESUMO

Segundo o IBGE é recorrente verificarmos espécies de discriminação de gênero no ambiente de trabalho feminino, em que as mulheres ainda sofrem com salários menores do que dos homens, mesmo exercendo as mesmas funções. Em uma recente pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística publicada em 2019 e 2020 apresentou que as mulheres estudam mais e trabalham mais nos afazeres domésticos, mas mesmo assim, recebem salários inferiores que os homens e ocupam menor percentual de cargos de gerência. Isso acontece em função da insuficiência de normas protetivas que sejam voltadas para as mulheres, dado que a falta de controle dessas normas e o fato de ainda existir uma cultura patriarcal muito forte, que sustenta a superioridade do trabalho masculino no mercado laboral. A partir deste panorama é propósito nesta pesquisa fazer um breve relato histórico sobre a evolução da mulher no ambiente de trabalho. Será feito uma retrospectiva das condições de trabalho em que as mulheres eram submetidas e como esses avanços podem influenciar no atual rendimento laboral, em que ainda existe uma forte desigualdade de salário entre homens e mulheres. Para a construção desta pesquisa, será utilizado o método exploratório, em que iremos pesquisar bibliograficamente sobre o assunto em conjunto com a atual Reforma Trabalhista de 2017, com aplicação de questionário voltado para o público feminino trabalhador, na obtenção de dados estatísticos.

**Palavras-chave:** Trabalho Feminino, Discriminação de gênero, Salários Menores, Cultura Patriarcal e Reforma Trabalhista

## ABSTRACT

According to the IBGE, gender discrimination in the female work environment is recurrent, in which women still suffer with lower wages than men, even performing the same functions. In a recent survey conducted by the Brazilian Institute of Geography and Statistics published in 2019 and 2020, it showed that women study more and work more in household chores, but even so, they receive lower wages than men and have fewer management positions. This happens because, there is still an insufficiency of protective norms that are aimed at women, given the lack of control of these norms and the fact that there is still a very strong patriarchal culture that sustains the superiority of male work in the labor market. Based on this panorama, the purpose of this research is to make a brief historical report on the evolution of women in the workplace. A retrospective will be made of the working conditions to which women were subjected and how

---

<sup>1</sup>Graduandos do Curso de Direito pela Faculdade Multivix de Cariacica

<sup>2</sup> Professora no Curso de Direito na Faculdade Multivix de Cariacica.

these advances can influence the current labor performance, in which there is still a strong salary inequality between men and women. For the construction of this research, exploratory research will be used, in which we will research bibliographically on the subject in conjunction with the current Labor Reform of 2017, with application of a questionnaire aimed at the female working public, in obtaining statistical data.

**Key words:** Female Labor, Gender Discrimination, Lower Wages, Patriarchal Culture and Labor Reform

## 1 INTRODUÇÃO

No período chamado Industrial, que ocorreu entre os anos de 1850 e 1950, foi onde as mulheres começaram a integrar no meio laboral, e passaram a ser usadas como mão de obra barata, em que a remuneração dada a estas, era extremamente inferior em relação ao que era pago para os homens, mesmo possuindo as mesmas funções e com a mesma jornada de trabalho de 14 a 16 horas diárias, gerando, portando, uma nítida desigualdade de gênero no ambiente de trabalho durante este período, o que é refletido ainda na atualidade.

Pretende-se neste trabalho analisar os avanços e conquistas pleiteadas pela classe feminina em relação ao mercado de trabalho e suas desigualdades pertinentes em tal ambiente. Contudo, o principal problema da presente pesquisa se concentra em tentar preencher tal lacuna: as mudanças legislativas existentes até o momento foram suficientes de modo a garantir igualdade de gênero e salarial no meio ambiente de trabalho?

A atual Reforma Trabalhista foi aprovada em 13 de julho de 2017, pelo ex presidente, Michel Temer, pela lei n.º 13.467, passando a ter seus efeitos em 11 de novembro de 2017. Tal reforma foi criada pelo governo brasileiro, de modo a reformular a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), modernizando as regras laborais, tendo como principal finalidade o crescimento econômico, a geração de empregos, e o mitigamento da Justiça do Trabalho.

É de se admitir que ainda há principalmente no ambiente de trabalho homens e mulheres que exerçam a mesma função, terem o salário distinto devido ao gênero. E em muitos casos além da diferença salarial a classe feminina está sujeita ao assédio no ambiente de trabalho. Portanto, as mudanças legislativas

existentes até o momento não são suficientes de modo a garantir igualdade de gênero e salarial no meio ambiente de trabalho, e há ainda presentemente uma diferença exorbitante entre homens e mulheres quando se trata do meio laboral, principalmente no que concerne com a igualdade salarial.

Diante do exposto, é necessário que haja modificações, seja de forma legislativa ou de maneira cultural, a fim de conscientizar e fazer com que tais direitos possam ser efetivamente assegurados.

O estudo feito neste trabalho será feito em três etapas, primeiro iremos apresentar os relatos históricos que antecedem a Revolução Industrial, período em que é possível perceber que as mulheres desde então já sofriam com as diferenças estabelecidas em relação ao homem.

Discorreremos acerca das legislações existentes, que como será exposto no presente trabalho, desde aquela época até os dias atuais, procuram diminuir essas desigualdades, porém as mesmas ainda são identificadas.

Por fim, produziremos uma análise geral, se a atual legislação foi realmente eficaz em suas mudanças ou não para a classe feminina trabalhadora, e quais as alterações necessárias para que esses direitos sejam efetivamente assegurados. Nesta fase iremos inserir dados estatísticos, retirados de um questionário por nós, confeccionado, voltado para o público feminino trabalhador, com perguntas específicas referente a desigualdade salarial no meio laboral.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA**

No período inicial da existência humana, mais precisamente no surgimento das relações familiares, as mulheres já eram ensinadas a terem um perfil considerado ideal, ou seja, se tinha a ideia de que a figura feminina era símbolo de prazer masculino e que teria como papel fundamental satisfazer os desejos do homem.

As mulheres eram educadas para serem submissas aos homens, tendo como imagem a mãe e esposa obediente. Foram por muito tempo vistas como objeto de procriação, já que eram ensinadas como melhor se portar e desempenhar as atividades do lar após o casamento. Conforme disposição de Sonia Bossa em relação ao tema:

Em tempos antigos, a mulher era escravizada pelo marido, permanecendo na mais perfeita ignorância. Era considerada como um ser marginalizado, a quem se devia deixar no desconhecimento e na servidão. Reclusas a uma vida doméstica, vivia com a única finalidade de procriar e cuidar dos filhos, contribuindo nos afazeres domésticos, muitas vezes além das suas forças. Era considerada como um campo fértil destinado a receber a semente masculina e fazê-la frutificar. Aos homens devia total obediência e respeito nas formas primitivas da sociedade conjugal, até as mais abrandadas formas de contrato matrimonial, onde prevaleciam os interesses materiais da união em detrimento de possíveis aspirações. (BOSSA, Sônia. Direito do Trabalho da mulher: no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias, 1998. P. 1.)

A evolução em relação a essas crenças começou a se dar, a partir da Revolução Industrial, que foi um período de imenso desenvolvimento tecnológico, que teve seu início na segunda metade do século XVIII na Inglaterra e que tomou grande proporção, se espelhando pelo mundo e causando enormes transformações.

Tal revolução se tornou pioneira e mudou toda situação do trabalho na época. Anteriormente as pessoas desse período viviam como camponeses, cultivavam e comercialização seus produtos. Entretanto, gradativamente foram surgindo grandes propriedades, em que a mão de obra dos grupos familiares já não era mais necessária e isso fez com que os camponeses migrassem para áreas urbanas.

A economia artesanal e agrária foi substituída pela economia industrial e conseqüentemente foram redefinidos os papéis de mulheres, homens e crianças na sociedade.

Com o crescimento e desenvolvimento das áreas fabris a mão de obra era cada vez mais necessária, todavia esses trabalhadores deveriam ter baixo custo para o empresariado. Segundo Hobsbawm (HOBSBAWM, E. J. Da

Revolução Industrial inglesa ao imperialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000, p. 64.), também contribuiu para a inserção da mão de obra feminina a relutância do homem inglês em abdicar de sua independência e submeter-se a “disciplina da mecanização”.

Devido a esse cenário capitalista em evidência e a grande procura por mão de obra, deu-se a oportunidade da inserção da mulher no mercado de trabalho, entretanto o que poderia ser visto como uma conquista feminina, na verdade, deu lugar a subvalorização dessa mão de obra, uma vez que, para a sociedade patriarcal, era normal que as mulheres continuassem a ser submissas aos homens.

Marx traz uma breve consideração em seu pequeno trecho do que é capitalismo:

Como capitalista, ele é apenas capital personificado. Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem um único impulso vital, o impulso de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho. O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador. Se este consome seu tempo disponível para si mesmo, ele furta o capitalista. O capitalista se apoia, portanto, na lei da troca de mercadorias. Como qualquer outro comprador, ele busca tirar o maior proveito possível do valor de uso de sua mercadoria. (Marx, Karl. “A jornada de trabalho”. O capital: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural, 1996. P.391-392)

Como o processo de industrialização já vinha ocorrendo também no Brasil de forma muito tímida ainda no século XIX, à medida que o país começava a negociar e se integrar na economia mundial, era notório que para se reduzir custos de operações nas indústrias grande parte da mão de obra era composta de mulheres e crianças, pois eram consideradas dóceis, estavam acostumadas a obedecer e fáceis de serem manipuladas.

A mão de obra feminina era muito requisitada, tanto que no final do século XIX as mulheres já se destacam por serem maioria nas indústrias têxteis. Neste contexto Rago salienta que:

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 mercado de trabalho fabril. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fabricas, na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. (RAGO, M. Trabalho Feminino e sexualidade. In: PRIORI, M. Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997. p. 581 - 582.)

Esse cenário começou a mudar bastante com a aprovação do decreto nº 21076 em 24 de fevereiro de 1932, que foi o de direito ao voto. A redação trazia o direito ao voto sem a distinção de sexo e que foi consolidado na Constituição de 1934.

Essa terceira Constituição do país trouxe mudanças em vários dispositivos favoráveis ao papel da mulher na sociedade. Como mencionamos acima, o direito ao voto feminino, confirmado no artigo nº 108 da CF, alterando apenas a idade de 21 anos para 18 anos. Outra conquista foi mencionar de forma explícita que não haveria distinção de sexo para acesso a qualquer cargo público no país.

O então Presidente da República Getúlio Vargas, em 1937, aprovou uma nova Constituição, que trouxe mais algumas mudanças. A mulher gestante estaria mais vulnerável em seu trabalho, pois o empregador era obrigado apenas a garantir o salário da mulher e não o seu emprego. Embora essa constituição tenha mantido o preceito da igualdade entre todos perante a lei, foi eliminado também o dispositivo que proibia a diferença salarial em detrimento do sexo, sendo algo desfavorável.

Após a segunda Guerra Mundial, chegamos a constituição de 1946, que novamente trouxe mais alguns importantes aspectos em relação à igualdade de gênero no país. Desta forma, foi retomado o texto de 1934 para estabelecer o direito da gestante ao descanso antes e depois do parto, sem prejuízo a seu emprego e salário. Este período foi fixado em seis semanas antes e seis semanas posteriores ao parto, na CLT. Também foi proibida a diferenciação salarial por motivo de sexo, idade, nacionalidade ou estado civil.

Na Constituição de 1967, a única mudança relevante que tivemos foi a diferença de idade para aposentadoria entre homens e mulheres.

Por fim, a Constituição de 1988 marcou o início da redemocratização do Brasil, depois do período da Ditadura Militar, aquela marcada pela participação popular. Foi nesta constituição que as mulheres entregaram uma carta aos constituintes, que compilava as principais reivindicações dos movimentos de mulheres no Brasil.

Entregue ao Presidente da Assembleia Nacional Constituinte, pela presidente Conselho Nacional dos Direitos Das Mulher, Jaqueline Pitanguy, foi um verdadeiro marco na participação das mulheres no poder público e na luta por direitos.

As mulheres conquistaram na constituição de 1988 a igualdade jurídica entre homens e mulheres, a ampliação dos direitos civis, sociais e econômicos, a igualdade de direitos e responsabilidades na família, a definição do princípio da não discriminação por sexo e raça-etnia, a proibição da discriminação da mulher no mercado de trabalho e o estabelecimento de direitos no campo da reprodução.

O maior destaque que tivemos nessa nova Carta Magna, foi deixar de forma muito clara que homens e mulheres eram iguais perante a lei, em direitos e obrigações, em forma de clausula pétrea, ou seja, que não pode ser modificada, a menos que seja para ampliar direitos.

### **3 DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE DE GÊNERO**

Segundo Sandra Fredman (Fredman, 2011, p. 112), de acordo com os instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, em especial a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (Nações Unidas, 1965), a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Nações Unidas, 1979) e

a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Nações Unidas, 2006) (todos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro), tem-se por discriminação “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública” (Brasil, 2009). A esse conceito, acrescenta-se a lista de critérios proibidos de discriminação, que atenta para manifestações específicas de discriminação, tais como gênero, raça e etnia, religião, orientação sexual, deficiência e idade.

Ainda que nossa Constituição estabeleça o comprometimento dos indivíduos com o tratamento igualitário, na prática não é o que acontece. Segundo Adilson José Moreira (O que é discriminação? P. 86-195, Letramento, 2017) “Discriminar significa impor desvantagens a grupos de pessoas, significa agir de forma arbitrária. Ações dessa natureza violam os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, preceitos que regulam a produção, interpretação e a aplicação das normas de direito.”

O autor continua afirmando que pode-se dizer que a discriminação é um conceito que envolve alguns elementos centrais: a produção de desvantagens, a necessidade de legitimação, o caráter sistêmico, as relações hierárquicas, a dimensão institucional e a antijuridicidade. Segundo Moreira, os atos discriminatórios são práticas individuais ou institucionais de caráter circunstancial ou sistêmico, que produzem desvantagens sociais para membros de certos grupos que são culturalmente construídos como inferiores.

Nas palavras do juiz federal e pesquisador Roger Raupp Rios (Revista Brasileira de Ciência Política, nº16. Brasília, janeiro - abril de 2015, pp. 11-37. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151602>) “não basta reprová-la a discriminação racial e a discriminação sexual, pois a injustiça sofrida por mulheres brancas é diversa daquela vivida por mulheres negras, assim como a discriminação experimentada por homens negros e por mulheres negras não é a mesma.”

Para exemplificar o exposto acima, bem sabemos que a maioria dos postos dos empregos domésticos por exemplo, os quais não exigem aperfeiçoamento técnico e possuem remuneração inferior são ocupados por mulheres negras como bem traz os dados da revista Retrato das Desigualdades do Ipea (Retrato Das Desigualdades, de Gênero e Raça, 4ª edição, Ipea, 2011, p. 27).

De acordo com a filósofa e feminista negra Djamila Ribeiro, sobre esses estigmas e estereótipos criados pelo machismo e pelo racismo, indaga em seu livro “Quem tem medo do Feminismo Negro?”, que:

Estereótipos são generalizações impostas a grupos sociais específicos, geralmente aqueles oprimidos. Numa sociedade machista, impõe-se a criação de papéis de gêneros como forma de manutenção de poder, negando-se humanidade às mulheres. Dizer por exemplo que mulheres são naturalmente maternais e que devem cuidar de afazeres domésticos naturaliza opressões que são construídas socialmente e que passam a mensagem de que o espaço público não é para elas. O mesmo ocorre com pessoas negras: a ideia de que toda negra sabe sambar ou de que todo negro é bom de bola (desde que não seja goleiro) são estereótipos que têm por finalidade nos manter no lugar que a sociedade racista determina. (RIBEIRO, Djamila. Quem Tem Medo do Feminismo Negro. Companhia das Letras. São Paulo, 2019. 10ª Edição, P.37)

Cabe ressaltar que tal projeto de pesquisa se limita em demonstrar a desigualdade de gênero, consumada pela diferença salarial no ambiente de trabalho.

Segundo Guacira Lopes Louro (Gênero, sexualidade e educação. Vozes, 1997. P. 14-36) as concepções sobre gênero se afloraram a partir da década de 1970 com os movimentos feministas. Daí, segundo a autora, surgiu tal conceito: “[...] gênero não pretende significar o mesmo que sexo, ou seja, enquanto sexo se refere à identidade biológica de uma pessoa, gênero está ligado à sua construção social como sujeito masculino e feminino [...]”. Sendo assim, a partir de tais explanações, neste presente projeto de pesquisa, usaremos o termo acima mencionado.

#### **4 A OCUPAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E A CHEFIA DAS FAMÍLIAS PELA CLASSE FEMININA**

Conforme exposto, muitos foram os direitos conquistados pela classe feminina trabalhadora, mas ainda assim a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil é fortemente apresentada na atualidade.

Em dados recentes do IBGE ([http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8189/1/td\\_2350.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8189/1/td_2350.pdf)) no ano de 2018, mostram que pouco mais de 42% dos cargos são ocupados por mulheres. É um número expressivo, e mesmo tais dados sendo de um ano após a Reforma Trabalhista, é incontestável que antes mesmo da Reforma elas já representavam grande quantidade da população ocupada.

O site Agência Notícias IBGE publicou em março de 2021 (<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>) uma pesquisa que aponta que nos anos de 2019 e 2020, as mulheres estudaram mais e trabalharam mais nos afazeres domésticos, mas mesmo assim, receberam salários inferiores que os homens e tiveram menos cargos de gerência.

Foi apontado pela presente pesquisa que a média salarial dos homens percebe em R\$2.555,00, e por sua vez, as mulheres um valor de R\$1.985,00. Foi verificado também que os homens ocupam 62,6% em cargos de gerências, e as mulheres a média chega a 37,4%.

Ainda segundo esta pesquisa realizada pelo IBGE, com relação a representação política, o percentual é ainda menor, mesmo as mesmas serem mais da metade da população brasileira. Somente 14,8% de parlamentares mulheres na Câmara dos deputados.

Dito isto, percebe-se que mesmo que ocupem grande parte dos cargos de trabalho as mulheres não tem voz, pois sabe-se bem que são discriminadas no meio ambiente de trabalho, principalmente as mulheres negras, que mesmo

que muitas das vezes possua formação igual ou até mesmo superior que um trabalhador do gênero masculino não possa ocupar tal cargo em virtude de ser mulher.

É notório que tais circunstâncias sejam por pura discriminação, tendo em vista que segundos dados do Ipea (Retrato Das Desigualdades, de Gênero e Raça, 4ª edição, Ipea, 2011, p. 19), em 2009 pouco mais de 4 milhões de famílias brasileiras eram chefiadas por mulheres. Destas, quase metade eram famílias monoparentais, e cerca de 26% eram famílias formadas por casais, com ou sem filhos, os dados mostram que em 1999 esse tipo de família chefiada por mulheres não chegava a 3% do total de famílias brasileiras. Percebe-se com isso um aumento da autonomia das mulheres dentro do âmbito familiar.

Como já fora dito acima, apesar de pouco mais de 40% dos postos de trabalho serem ocupados por mulheres e analisando os dados sobre chefia explanados anteriormente tal magnitude não permitiu alterar os padrões de desigualdade.

A mesma pesquisa mostra que a taxa de desemprego também revela o nível de desigualdade existente, na pesquisa realizada pelo Ipea, mostra que em 2009 a menor taxa de desemprego correspondia aos homens brancos, cerca de 5%, enquanto a maior taxa se concentrava nas mulheres negras, cerca de 12%.

Tais considerações nos permitem concluir que as mulheres têm consolidado, ao longo das últimas décadas, sua participação no mercado de trabalho no Brasil, que deixa, aos poucos, de ser percebida como secundária ou intermitente. A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, e na maioria das vezes enfrentam o dilema da desigualdade salarial, tema central do presente projeto de pesquisa.

## 5 A ATUAL LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A DESIGUALDADE SALARIAL

Segundo a legislação vigente, a CLT no artigo 461 expõe que: “Sendo idêntica à função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”. Diante do exposto, é possível concluir que a lei define que homens e mulheres se desempenharem a mesma função/trabalho, devem receber salário igualitário, não cabendo diferença salarial por sexo.

No ano de 2009, foi apresentado um projeto de lei na Câmara dos Deputados, pelo ex-deputado Marçal Filho, propondo que deveria haver um aperfeiçoamento na atual legislação trabalhista, no que concerne à igualdade de salário entre homens e mulheres. Tal proposta visa resguardar o direito feminino de obter o mesmo salário de um homem, quando estes possuem o mesmo cargo, e caso ocorra a distinção salarial pelo sexo, seria aplicado o pagamento de multa para a empresa que paga esses salários distintos.

Este projeto de lei ficou conhecido como PLC 130/2011, e tem como produção escrita que se a empresa cometer a discriminação salarial de gênero, deverá realizar o pagamento a funcionária prejudicada ao equivalente a cinco vezes a diferença, durante todo o período de contratação.

Diante do exposto, é de se concluir que no presente momento, os esforços afins de acabar com as desigualdades salariais de gênero no Brasil, são ainda ineficazes. Sobre este tema o ex-deputado Marçal Filho, segundo o site Politize (<https://www.politize.com.br/igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>), afirma:

O Brasil não tem conseguido impedir a grande discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho, notadamente quanto à diferença de salários verificada em relação aos homens quando a contratação se dá com vínculo empregatício.

O projeto de Lei complementar havia sido aprovado pelos senadores no dia 30 de março de 2021, entretanto o presidente da Câmara dos Deputados Arthur Lira solicitou a devolução a presidência da república, uma vez que, até então era necessário somente a sanção do presidente. O argumento utilizado pelo

presidente da Câmara dos deputados, foi que o senado havia feito uma mudança de mérito e não somente de redação, o que faz com que seja necessária uma nova votação na casa de origem do texto.

A mudança mencionada acima foi que o Senado incluiu a palavra até antes do valor da multa. O presidente da República anteriormente em um pronunciamento em uma live exibida nas quintas-feiras, chegou a mencionar que poderia vetar o projeto, pois tal redação causaria desemprego em massa de mulheres.

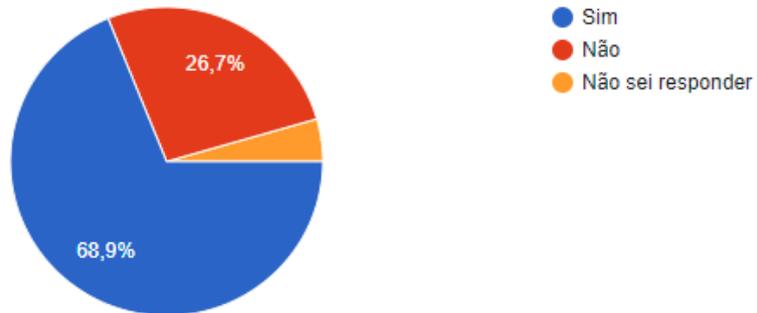
E nítido que se trata de um assunto polêmico e uma das líderes da bancada feminina Simone Tebet ficou indignada com a volta do projeto para a câmara dos deputados, uma vez que a alteração foi feita em consonância com os líderes em uma discussão coletiva. O referido projeto tramita há mais de uma década.

## **RESULTADO DA PESQUISA**

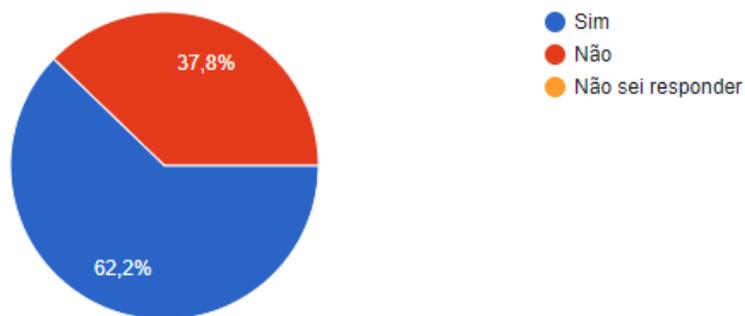
Foi elaborado para a presente pesquisa um questionário pela plataforma do Google Forms (<https://forms.gle/rXsnmc6Dk22uk3of9>), com quatro perguntas direcionadas ao público feminino que exerce atividade laborativa. Foi destacado no questionário que não haveria resposta certa ou errada, e que todas as informações eram prestadas de forma sigilosa e os dados eram mantidos em anonimato.

Foi dado como opção de alternativa: “SIM”, “NÃO” e “NÃO SEI RESPONDER”, e ao final da pesquisa obtivemos 45 respostas das seguintes perguntas, vejamos o resultado:

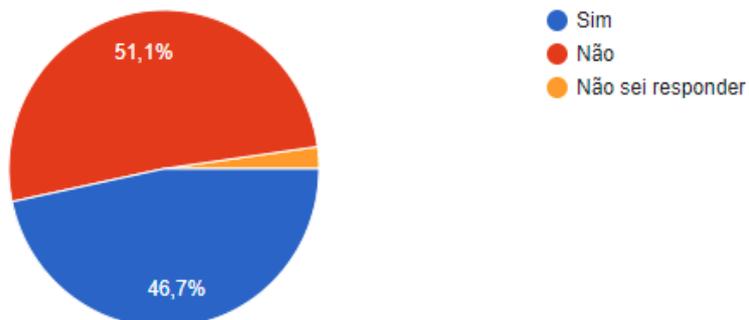
1) No local onde você (mulher) trabalha, existem homens e mulheres ocupando o mesmo cargo/função?



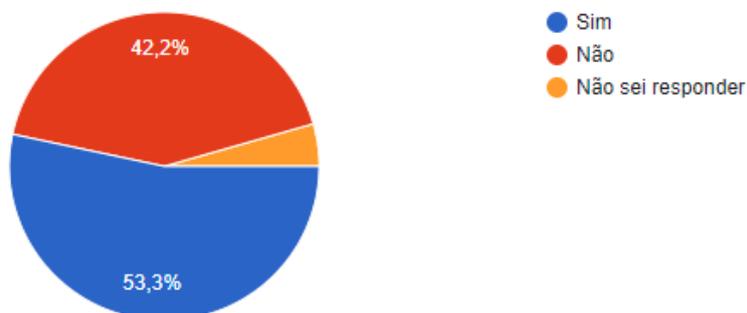
2) Você (mulher) se sente valorizada no seu ambiente de trabalho?



3) Você (mulher) possui um cargo/salário compatível com a sua função?



4)Acha que possui alguma diferença salarial entre homens e mulheres no local onde você trabalha?



De acordo com os dados expostos na pesquisa, podemos concluir que existe sim uma desigualdade salarial entre homens e mulheres ocupantes do mesmo cargo e função. Cerca de 53,3% das mulheres que responderam ao questionário, afirmaram existir diferença de salário entre homens e mulheres no seu meio laboral.

Ademais, podemos observar que cerca de 51,1% das mulheres que responderam ao questionário marcaram a opção “NÃO” na pergunta sobre ter salário compatível com a sua função. Necessário levar em consideração que na primeira pergunta, foi perguntado se existia homens e mulheres exercendo a mesma função no mesmo estabelecimento em que trabalhavam, e mais da metade marcou a opção “SIM”, ou seja, em números exatos 68,9%.

Diante do exposto, podemos concluir que a desigualdade salarial ainda é um empecilho no nosso país, mesmo existindo o Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 (CLT), em especial no artigo 461 em que é descrito de forma clara que sendo o trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, deverá ocorrer o pagamento igualitário, indiferente de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

A desigualdade salarial não é um problema só do Brasil, e sim do mundo inteiro. Sobre esse tema, a Diretora do Departamento de Igualdade da Confederação Sindical Internacional, Chidi King, em uma entrevista com a ONU das mulheres

(<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>) aponta que uma maneira de reduzir essa desigualdade é havendo uma maior proteção social universal, além de estabelecer pisos salariais justos ou salários mínimos.

A mesma informa ser de suma importância a adoção das leis de igualdade de salário, em que será necessário que os estabelecimentos comecem a avaliar de maneira periódica essas novas medidas, para de fato se concretizarem conforme a lei.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Visto que as mulheres trabalhadoras desde antes do período industrial eram utilizadas como mão de obra barata, ou seja, eram discriminadas, esse tratamento levou várias gerações de mulheres à luta por seus direitos e por igualdade de condições aos homens com o propósito de que houvesse a consolidação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, percebe-se que é de suma importância a efetivação da equidade entre homens e mulheres nas relações de trabalho tanto por parte da sociedade como um todo quanto por parte do poder público ao editar e promulgar as leis.

Restou demonstrado, neste presente trabalho de pesquisa que muito se conquistou ao longo da história ao reconhecer legislativamente alguns direitos que poderiam desde sempre ser considerados inerentes as mulheres trabalhadoras, no entanto, é nítido que a Lei nº 13.467/17 deveria ainda ser reformada a fim de trazer total equiparação entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Percebe-se, portanto, que a desigualdade entre os gêneros é uma questão real ferindo cruelmente o que estabelece a Carta Magna Brasileira, tanto que o projeto de lei PLC 130 proposto em 2011, ainda não foi votado. Projeto este que veta firmemente a diferença salarial em razão do sexo, que deveria ser

sancionado o mais breve possível já que se trata de uma questão recorrente no ambiente de trabalho.

Sabe-se, porém, que a distinção entre homens e mulheres não se resume somente a diferença salarial. No atual mercado de trabalho a mulher é discriminada seja pela desigualdade salarial, ou pela discriminação ao descobrir a gravidez, sendo submetida muitas vezes a assédio moral, como também sendo coagida.

Podemos concluir então, que a igualdade de gênero no trabalho ainda está longe de existir, a discriminação é recorrentemente vivenciada por muitas mulheres, apesar de certos direitos conquistados por meio da promulgação de normas específicas na Consolidação das Leis do Trabalho, assim como a equiparação determinada na Constituição da República.

O que se espera é que a equidade pregada pela Constituição Federal não seja utopia, e que, enquanto não seja realidade haja projetos de leis sendo aprovados para haver a punição para toda e qualquer desigualdade.

## REFERÊNCIAS

BOSSA, Sônia. Direito do Trabalho da mulher: no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias, 1998.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988. Brasília, 1988. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) >. Acesso em: 20 de set. de 2021.

BRITTO, Nyanne Vinnie Novais. Trabalho da Mulher: Evolução Histórica e os Reflexos (ou Impactos) Trazidos Pela Lei 13.467/2017. **Jus**, 2020. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/84351/trabalho-da-mulher-evolucao-historica-e-os-reflexos-ou-impactos-trazidos-pela-lei-13-467-2017> > Acesso em: 24 de set. de 2021.

CAMPOS, André Gambier. A ATUAL REFORMA TRABALHISTA: POSSIBILIDADES, PROBLEMAS E CONTRADIÇÕES. Rio de Janeiro: IPEA, 2017. Disponível em: < [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8189/1/td\\_2350.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8189/1/td_2350.pdf) >. Acesso em: 21 de out. 2021

DISCRIMINAÇÃO de gênero nas relações de trabalho: entre o reconhecimento e a efetividade na equiparação de direitos. **Âmbito Jurídico**, 2018. Disponível em: < <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/> >. Acesso em: 27 de set. de 2021

FERNANDES, Agatha. O que muda com a Reforma Trabalhista? Entenda como era e como fica. **Conube**, 2021. Disponível em: < <https://conube.com.br/blog/o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/> - 28/09/2021 >. Acesso em: 27 de set. de 2021.

FREDMAN, Sandra (2011). Discrimination law. 2. ed. New York: Oxford University Press.

FRIAS, Emerson. Principais objetivos da reforma [TRABALHISTA]. **Audifiscal Inteligência Tributária**, 2017. Disponível em: < <https://www.audifiscal.com.br/artigo/principais-objetivos-da-reforma-trabalhista> 28/09/2021 >. Acesso em: 28 de set. de 2021.

HOBBSAWM, E. J. Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

IGUALDADE salarial entre homens e mulheres: o que diz a legislação brasileira?. **Politize!**, 2021. Disponível em: < <https://www.politize.com.br/igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/> >. Acesso em 11 de out. de 2021.

Louro, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação. Uma perspectiva pós estruturalista Guacira Lopes Louro - Petrópolis, RJ, Vozes, 1997. p. 14-36

Marx, Karl. "A jornada de trabalho". O capital: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural, 1996. P.391-392

MEYER, Dagmar Estermann; WALDOW, Vera Regina (Orgs.). Gênero e saúde. Porto Alegre: Artmed, 1996, p. 7-18.

MOREIRA, A,J. O que é discriminação?. Belo Horizonte – MG: Letramento, 2017. Disponível em: <  
[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5556995/mod\\_resource/content/1/O%20que%20e%CC%81%20discriminac%CC%A7a%CC%83o%20%281%29.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5556995/mod_resource/content/1/O%20que%20e%CC%81%20discriminac%CC%A7a%CC%83o%20%281%29.pdf)  
>. Acesso em: 21 de out. de 2021.

**MULHER** e mercado de trabalho. **Âmbito Jurídico**, 2009. Disponível em: <  
<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho/amp/> >. Acesso em: 28 de set. de 2021.

PERROT, M. As mulheres ou o silêncio da história. Bauru: EDUSC, 2005.

RAGO, M. Trabalho Feminino e sexualidade. In: PRIORI, M. Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997. p. 581 - 582.

Retrato das desigualdades de gênero e raça / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ...[et al.]. - 4ª ed. - Brasília: Ipea, 2011. 39 p. : il. Disponível em: <  
<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf> >. Acesso em: 21 de out. de 2021.

RIBEIRO, Djamila. Quem Tem Medo do Feminismo Negro. Companhia das Letras. São Paulo, 2019. 10º Edição

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. **SCIELO**, 2015. Disponível em: <  
<https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/xKt5hWwZFChwrbtZxTGXKf/?lang=pt&format=pdf>  
>. Acesso em: 21 de out. de 2021.

THOMPSON E. P. A formação da Classe operária. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. (vol. II).

**TODO** lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial. ONU MUJERES, 2020. Disponível em: <  
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>  
>. Acesso em: 21 de out. de 2021