

REVISTA BRASILEIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC POLICY

Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica

Labor reform and gender inequality in Brazil: a legal and economic perspective

Natalia Branco Lopes Krawczun

Magno Rogério Gomes

Solange de Cassia Inforzato de Souza

VOLUME 10 • Nº 2 • AGO • 2020
GÊNERO, RAÇA E DIREITO – ARTICULAÇÕES
EMPÍRICAS E EPISTEMOLÓGICAS

Sumário

EDITORIAL	17
Bruno Amaral Machado, Camilla de Magalhães Gomes e Soraia Mendes	
SEÇÃO I: CONVIDADO ESPECIAL	19
AUTONOMIA PESSOAL, DESTINO, JULGAMENTOS E INSTITUIÇÕES NO BRASIL: NOTAS SOBRE UMA PERGUNTA E ALGUMAS RESPOSTAS	21
Luiz Edson Fachin	
SEÇÃO 2: DOSSIÊ TEMÁTICO	40
PARTE GERAL: ASPECTOS TEÓRICOS	41
RAÇA E ESSENCIALISMO NA TEORIA FEMINISTA DO DIREITO	43
Angela P. Harris, Tradução de Camilla de Magalhães Gomes e Ísis Aparecida Conceição	
POLÍTICAS DA MORTE: COVID-19 E OS LABIRINTOS DA CIDADE NEGRA	75
Ana Flauzina e Thula Pires	
QUEM PARIU AMÉFRICA?: TRABALHO DOMÉSTICO, CONSTITUCIONALISMO E MEMÓRIA EM PRETUGUÊS	94
Juliana Araújo Lopes	
O LIXO VAI FALAR: RACISMO, SEXISMO E INVISIBILIDADES DO SUJEITO NEGRO NAS NARRATIVAS DE DIREITOS HUMANOS	125
Ciani Sueli das Neves	
DIREITOS HUMANOS, DECOLONIALIDADE E FEMINISMO DECOLONIAL: FERRAMENTAS TEÓRICAS PARA A COMPREENSÃO DE RAÇA E GÊNERO NOS LOCAIS DE SUBALTERNIDADE	143
Rute Passos, Letícia Rocha Santos e Fran Espinoza	
DIREITO, RAÇA E GÊNERO: ELEMENTOS PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA TEORIA FEMINISTA DO DIREITO ADEQUADA AO FEMINISMO NEGRO	174
Mário Lúcio Garcez Calil e Debora Markman	
“NEGRAS VADIAS”: A CRIMINALIZAÇÃO DO CORPO NEGRO QUE OUSA PROTESTAR	197
Soraia da Rosa Mendes e Bruno Amaral Machado	
A EXPERIÊNCIA DO ABAETÊ CRIOLO COMO AÇÃO DE ENFRENTAMENTO A DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA: UMA ANÁLISE DE DISCURSO SOBRE INTERSECCIONALIDADE E FEMINISMO NEGRO	213
David Oliveira e Thalita Tertó Costa	

ENTRE A AUSÊNCIA E O EXCESSO: A ATUAÇÃO DO ESTADO SOBRE CORPOS DISSIDENTES	230
Dayane do Carmo Barretos, Klelia Canabrava Aleixo e Vanessa de Sousa Soares	
SILÊNCIOS E MITOS NUMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL: DO CONTROLE INFORMAL DE CORPOS AO CONTROLE PENAL DE MULHERES NEGRAS	248
Elaine Pimentel e Nathália Wanderley	
MINISTÉRIO PÚBLICO E DOMÍNIO RACIAL: POUCAS ILHAS NEGRAS EM UM ARQUIPÉLAGO NÃO-NEGRO	267
Saulo Murilo de Oliveira Mattos	
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A ARTICULAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA: MEIOS PARA GARANTIR A REPRESENTATIVIDADE POLÍTICA E JURÍDICA DA MULHER NEGRA NO BRASIL.....	296
Mariana Dionísio de Andrade e Eduardo Régis Girão de Castro Pinto	
PARTE ESPECÍFICA: INCIDÊNCIAS CONCRETAS.....	317
REIMAGING THE POLICING OF GENDER VIOLENCE: LESSONS FROM WOMEN’S POLICE STATIONS IN BRASIL AND ARGENTINA.....	319
Kerry Carrington, Melissa Bull, Gisella Lopes Gomes Pinto Ferreira e María Victoria Puyol	
NECROBIOPOLÍTICA DE GÊNERO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: O FEMINICÍDIO EM TEMPOS DE FASCISMO SOCIAL	340
Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth e Joice Graciele Nielsson	
VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES QUILOMBOLAS: UMA REFLEXÃO SOBRE A APLICAÇÃO DE UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL À LUZ DA IDEIA DE CONTRAPÚBLICOS SUBALTERNOS DELINEADA POR FRASER.....	360
Maria Eugenia Bunchaft, Leonardo Rabelo de Matos Silva e Gustavo Proença da Silva Mendonça	
POLÍTICAS PÚBLICAS DE PREVENÇÃO AO FEMINICÍDIO E INTERSECCIONALIDADES.....	384
Thiago Pierobom de Ávila, Marcela Novais Medeiros, Cátia Betânia Chagas, Elaine Novaes Vieira, Thais Quezado Soares Magalhães e Andrea Simoni de Zappa Passeto	
DIREITO DE VIVER SEM VIOLÊNCIA: PROTEÇÃO E DESAFIOS DOS DIREITOS DAS MULHERES INDÍGENAS NO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS	417
Julia Natália Araújo Santos e Felipe Rodolfo de Carvalho	
ANÁLISE DE GÊNERO E DE CRUZAMENTOS INTERSECCIONAIS DE UM PROGRAMA PARA AUTORES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA AS MULHERES	441
Mariana Fernandes Távora, Dália Costa, Camilla de Magalhães Gomes e Adriano Beiras	
CONTROLE PENAL DA LOUCURA E DO GÊNERO: REFLEXÕES INTERSECCIONAIS SOBRE MULHERES EGRESSAS DA MEDIDA DE SEGURANÇA NO RIO DE JANEIRO.....	468
Bruna Martins Costa e Luciana Boiteux	

ONDE ESTÃO NOSSOS DIREITOS? O CAMPO FEMINISTA DE GÊNERO BORDADO PELAS MULHERES ATINGIDAS POR BARRAGENS	490
Tchenna Fernandes Maso e Tchella Fernandes Maso	
OS SEGREDOS EPISTÊMICOS DO DIREITO DO TRABALHO	520
Flávia Souza Máximo Pereira e Pedro Augusto Gravatá Nicoli	
REFORMA TRABALHISTA E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: UMA PERSPECTIVA JURÍDICA E ECONÔMICA	546
Natalia Branco Lopes Krawczun, Magno Rogério Gomes e Solange de Cassia Inforzato de Souza	
A COLONIALIDADE DO PODER NA PERSPECTIVA DA INTERSECCIONALIDADE DE RAÇA E GÊNERO: ANÁLISE DO CASO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL	565
Daphne de Emílio Circunde Vieira Andrade e Maria Cecília Máximo Teodoro	
COMPETIÇÃO POLÍTICA E DESIGUALDADES DE GÊNERO NAS ELEIÇÕES PARA ASSEMBLEIAS ESTADUAIS EM 2018	587
Lígia Fabris Campos, Décio Vieira da Rocha, Leandro Molhano Ribeiro e Vitor Peixoto	
DISCRIT: OS LIMITES DA INTERSECCIONALIDADE PARA PENSAR SOBRE A PESSOA NEGRA COM DEFICIÊNCIA	612
Philippe Oliveira de Almeida e Luana Adriano Araújo	
SEÇÃO III: TEMAS GERAIS	642
LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. HERMENÉUTICA DEL DERECHO AL MEDIO AMBIENTE SANO, A LA IDENTIDAD CULTURAL Y A LA CONSULTA, A LA LUZ DE LA SENTENCIA “LHAKA HONHAT (NUESTRA TIERRA) VS. ARGENTINA” (2020)	644
Juan Jorge Faundes Peñafiel, Cristobal Carmona Caldera e Pedro Pablo Silva Sánchez	
LA RESPUESTA INSTITUCIONAL FRENTE A LA TRATA DE PERSONAS EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA. UN ANÁLISIS DE POLÍTICA PÚBLICA	676
Martha Aurelia Dena Ornelas	
COMUNIDADES QUILOMBOLAS, RACISMO E IDEOLOGIA NO DISCURSO DE JAIR BOLSONARO: ESTUDO CRÍTICO DOS DISCURSOS POLÍTICO E JUDICIAL	700
Ricardo de Macedo Menna Barreto e Helena Mascarenhas Ferraz	
O PRINCÍPIO GERAL DA BOA ADMINISTRAÇÃO NO CÓDIGO DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO PORTUGUÊS. PISTAS DE INVESTIGAÇÃO	724
Ana Melro	

Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica*

Labor reform and gender inequality in Brazil: a legal and economic perspective

Natalia Branco Lopes Krawczun**

Magno Rogério Gomes***

Solange de Cassia Inforzato de Souza****

Resumo

Este artigo pretende apresentar uma reflexão jurídica e econômica sobre a desigualdade salarial de gênero evidenciada no contexto em que a reforma trabalhista brasileira, Lei 13.467/17, se concretizou no ano de 2017. A partir da análise de microdados empíricos, da literatura apresentada e dos mecanismos de proteção salarial preexistentes, este trabalho busca, por meio do método dedutivo e do método estatístico de pesquisa, demonstrar que a reforma trabalhista, ao alterar dispositivos voltados à proteção salarial, reforça uma flagrante contradição legal e social. Das discussões realizadas, admite-se a consonância entre o texto constitucional e o conceito de trabalho decente preconizado pela OIT para promover a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, mas a investigação empírica provoca suspeita sobre a aplicabilidade dos seus mecanismos legais. Apesar do avanço da reforma trabalhista relativa à atribuição de multa para o caso de discriminação de sexo e etnia, há requisitos mais rígidos para a equiparação salarial, particularmente dos pressupostos do Artigo 461 da CLT, nos aspectos temporal, local e do quadro de carreira. A estratégia de proteção salarial parece andar na contramão de medidas voltadas à mitigação dos efeitos de uma realidade econômica e social dos trabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: Gênero. Desigualdade salarial. Reforma trabalhista. Equiparação salarial.

Abstract

This article intends to present a legal and economic reflection on the gender wage inequality evidenced in the context in which the Brazilian labor reform, Law 13.467/17, materialized in the year 2017. From the analysis of empirical data, the presented literature and mechanisms of pre-existing wage protection, this work seeks, by means of the deductive method and the statistical research method, to demonstrate that the Labor Reform by changing provisions aimed at wage protection, reinforces a flagrant legal and social contradiction. From the discussions held, it is possible to agree

* Recebido em 22/01/2020
Aprovado em 23/03/2020

** Mestre em Filosofia da Educação pela Universidade Estadual de Londrina/UEL. Especialista em Direito do Estado e em Metodologia da Ação Docente pela UEL. Coordenadora do Curso Superior de Tecnologia em Serviços Jurídicos, Cartorários e Notariais.
E-mail: natalia.krawczun@unopar.br

*** Doutorando em Economia Aplicada pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina. Professor da Universidade Estadual de Londrina – UEL, Universidade Pitágoras Unopar e Universidade Anhanguera.
E-mail: profmagnogomes@gmail.com

**** Doutora em Educação: história, política, sociedade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. Mestre em Economia pela PUC/SP. Professora do Curso de Economia e do Programa de Mestrado em Economia Regional da Universidade Estadual de Londrina/Pr.
E-mail: solangecassia@uol.com.br

that the constitutional text and the concept of decent work advocated by the ILO to promote equality of opportunity between men and women in the labor market, but the empirical investigation raises suspicion about the applicability of its legal mechanisms. Despite the advancement of labor reform in the attribution of a fine for the case of discrimination of sex and ethnicity, there are stricter requirements for equal pay, particularly the assumptions of Article 461 of the CLT, in terms of time, place and career. The wage protection strategy seems to go against measures aimed at mitigating the effects of an economic and social reality of Brazilian workers.

Keywords: Gender. Wage inequality. Labor reform. Wage Parity.

1 Introdução

A temática da desigualdade de gênero e sua persistência no Brasil e no mundo encontra uma vasta literatura, em grande parte consolidada pelas pesquisas nas áreas das ciências sociais e aplicadas. Envolvidos com o assunto e sob diferentes perspectivas, estudiosos têm avançado na sua mensuração econômica e social e na busca de intervenções exitosas, particularmente na regulação das relações do trabalho.

Internacionalmente, a despeito da sobrerepresentação feminina sobre a força de trabalho no setor público em países nórdicos e os importantes progressos obtidos nas atividades profissionais da política e do judiciário, como constam nos relatórios da OCDE¹, os dados reforçam, ainda, uma preocupação mundial com os hiatos de gênero no mercado de trabalho. Do mesmo modo, formalizado pela OIT em 1999, a inserção do conceito de trabalho decente sintetizou a necessidade de promover, entre outros aspectos, a equidade entre os sexos, como conceito central para o alcance dos objetivos de desenvolvimento. As Nações Unidas impulsionaram uma Nova Agenda de Desenvolvimento que incluiu a igualdade de gênero e o empoderamento feminino como partes constitutivas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável² do pós 2015. O Brasil comprometeu-se com a Agenda e atua de forma colaborativa para a sua implementação.

O estado do conhecimento sobre a igualdade de gênero documentado em trabalhos científicos associados à ciência jurídica direcionam as investigações para as questões da participação política e da política pública de gênero, da (des)confiança e da subrepresentação do trabalho feminino em atividades jurídicas³. Por outro lado, também há um conjunto de pesquisadores, quer sejam defensores ou críticos, que centram seus estudos nos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e suas transformações mais atuais e as repercussões no mercado de trabalho brasileiro. A Reforma Trabalhista, recente no Brasil⁴, cujas regras entraram em vigor a partir de novembro de 2017, constituiu-se numa grande reformulação desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Os pontos centrais das mudanças estão no trabalho intermitente e trabalho autônomo, nas formas de rescisão contratual, na representação dos trabalhadores na empresa⁵. Além disso, na prevalência de convenções e acordos coletivos, do negociado sobre o legislado independentemente de acordos coletivos, e na intensificação da flexibilização dos dispositivos sobre a jornada de trabalho e sobre a remuneração do trabalho.

¹ ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. *Government at a Glance 2019*. Paris, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/8ccf5c38-en>. Acesso em 05 jan. 2020.

² UNITED NATIONS. General Assembly. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030>. Acesso em: 25 Sep. 2015.

³ ARGUELHES, D. W.; GOMES, J. C. A.; NOGUEIRA, R. Gênero e comportamento judicial no Supremo Tribunal Federal: os ministros confiam menos em relatoras mulheres? *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 8, n. 2, 2018. PEREIRA, J. R. G.; OLIVEIRA, R.M.S. Hércules, Hermes e a Pequena Sereia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, sub-representação das mulheres nos tribunais e (i) legitimidade democrática do poder judiciário. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 8, n. 2, 2018; MOREIRA, R.B. R.; COSTA, M. M. As mulheres no contexto da sociedade de classes e sua participação política no processo legislativo e executivo do Brasil: das restrições e desafios. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 9, n. 1, 2019.

⁴ BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

⁵ CARVALHO, S.S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *Boletim do mercado de trabalho*, n. 63, out. 2017.

Do ponto de vista da remuneração do trabalho e das desigualdades salariais, as mudanças instrumentalizadas pela Lei 13.467/2017, na nova redação do artigo 461, podem expandir as diferenças salariais entre trabalhadores, como expõe parte da literatura sobre o tema⁶, mas também entre os gêneros e etnias. Apesar da grande literatura sobre as relações de trabalho nos campos jurídico e econômico, esta pesquisa realizou a investigação a partir de um enfoque consideravelmente recente, um marco no direito do trabalho no Brasil pela Lei 13.467/17, para preencher uma lacuna de pesquisa relevante.

Diante disso, este trabalho tem como objetivo geral demonstrar que a desigualdade salarial entre homens e mulheres constituía fato inequívoco e precisamente quantificável no período da Reforma Trabalhista no Brasil. Perpassa elementos que visam contribuir para a compreensão do contexto econômico, jurídico e social que permeou a contraditória alteração de mecanismos voltados à proteção salarial que foi materializada pela Lei 13.467/2017: a Reforma Trabalhista.

Além desta introdução, este artigo está estruturado em 5 seções. É inaugurado com apontamentos sobre o conceito de trabalho decente delineado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na seção 2, em especial no que tange à “eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação” e seu contraste com dados estatísticos oficiais brasileiros sobre o gênero na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE, expressos no ano da Reforma Trabalhista.

Na seção 3, a partir da retomada do conceito de trabalho decente atrelado à equidade estabelecido pela OIT e sua indissociável conexão com a Constituição Federal Brasileira, busca-se tecer pontos reflexivos a respeito do conceito de desigualdade social e seus desdobramentos sociais, cujos dados estatísticos salariais comparativos entre homens e mulheres buscam confirmar os apontamentos pautados na literatura exposta na seção. Esses dados desvelam uma flagrante realidade na qual mulheres, no ano de 2017, ainda recebiam salários inferiores aos dos homens em diversos segmentos do mercado de trabalho, apesar da sua maior escolaridade.

A quarta seção demonstra a importância da equiparação salarial como mecanismo de proteção da igualdade salarial e o modo pelo qual a Reforma Trabalhista enrijeceu os pré-requisitos para a sua aplicação. Nesse momento, o trabalho faz uma retomada reflexiva a respeito da contradição existente entre a nova redação do artigo 461 da CLT e a Constituição Federal, assim como a busca pelo trabalho decente (OIT), imersos num contexto pernicioso de discriminação salarial no Brasil. Por último, as conclusões são apresentadas.

2 A ocupação da mulher no mercado de trabalho brasileiro no contexto da reforma trabalhista

No atual contexto brasileiro é incontestável a percepção de que a mulher possui participação ativa e relevante no mercado de trabalho. De acordo com os mais recentes dados, 42,3% da população ocupada é do gênero feminino. É o que mostram os dados do quarto trimestre de 2018 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A participação da mulher no mercado é expressiva e já se demonstrava desse modo no ano de 2017, conforme será possível averiguar nas análises subsequentes. Diante do exposto, é imperativo averiguar se os mecanismos destinados à proteção do salário das mulheres eram observados se comparados ao salário percebido pelos homens. Ou seja, homens e mulheres, que exerciam trabalho de igual valor, recebiam no Brasil igual salário no contexto da Reforma Trabalhista de 2017?

A discussão proposta, sob o aspecto legislativo, em princípio, não teria a menor coerência, visto que, na década de 1950, mais precisamente em 1951, a Convenção nº100 da OIT já estabelecia igualdade entre ho-

⁶ CAMPOS, A.G. A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições. Rio de Janeiro: IPEA, 2017.

mens e mulheres. O Brasil ratificou essa convenção em 25 de abril de 1957, nos seguintes termos: “a expressão “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo”.

Seguindo essa premissa, o Brasil também incorporou o conceito de trabalho decente formalizado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT no ano de 1999, no qual se observa o comprometimento pautado na promoção de:

[...] oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável⁷.

Destaca-se que os conceitos de liberdade, equidade e dignidade humana, inerentes ao texto supradestacado, já haviam sido pontuados pela OIT em 1999 ao estabelecer os quatro princípios fundamentais a que todos os membros da OIT, inclusive o Brasil, estão sujeitos, quais sejam: (I) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (II) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (III) abolição efetiva do trabalho infantil; (IV) eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação.

Considerando-se a adesão e o comprometimento no plano internacional que o Brasil assumiu juntamente à Organização Internacional do Trabalho, na condição de seu membro, todos esses quatro princípios, assumidos por meio da incorporação legal, seriam inquestionáveis. Esses compromissos que ganharam contornos internacionais foram de fato assumidos e documentados. Contudo, esta seção destina-se a averiguar se um dos pressupostos para a caracterização do trabalho decente — “eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação” — de fato constitui uma realidade no atual cenário econômico e jurídico no qual a Reforma Trabalhista ganhou destaque, cujos princípios inspiradores da nova redação da legislação, no entendimento de Marlos Melek — juiz do trabalho e membro da comissão da redação final da reforma trabalhista no ano de 2017 – seriam a “liberdade, segurança jurídica e simplificação”.

Em termos estatísticos, é imperativo destacar dados que contribuem, de modo significativo, para a compreensão de algumas características fundamentais da mulher no mercado de trabalho brasileiro que já permeavam o contexto da Reforma Trabalhista, cuja aprovação ocorreu no ano de 2017. Para isso, fez-se o tratamento dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2017 com o uso do *software* estatístico *Stata*, especificamente para este trabalho.

Desse modo, observa-se, na Tabela 1, que a média de idade da mulher e homem ocupados no mercado de trabalho é de 39 anos, e, para os desocupados, é de 30 e 31 anos, respectivamente. Quando se observa as médias do capital humano dos ocupados e desocupados, as mulheres apresentam maior escolaridade em relação aos homens independentemente da condição da ocupação.

Essa característica produtiva é muito importante para o crescimento e desenvolvimento econômico de um país, pois, de acordo com Schultz⁸, que relaciona a importância dos investimentos em capital humano para o crescimento econômico de um país, em nações pobres (economias em desenvolvimento), o crescimento econômico não é apenas decorrente do investimento em capital de produção, infraestrutura, e outros, mas também do investimento em capital humano. Na perspectiva individual, a escolaridade promove o incremento da produtividade e dos salários dos trabalhadores, segundo Becker⁹ e Mincer¹⁰.

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: out. 2018.

⁸ SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. *American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1-17, Mar. 1961.

⁹ BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.

¹⁰ MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958. MINCER, J. *Schooling, experience and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.

Tabela 1 – Perfil de mulheres e homens ocupados e desocupadas no Brasil no ano de 2017

Variável	Ocupado		Desocupado	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Idade (média)	39 (12,65)	39,5 (13,89)	30,18 (11,22)	31,5 (13,08)
Estudos (média)	9,9 (4,12)	8,20 (4,34)	9,75 (3,35)	8,34 (3,78)
Chefe (%)	36 (0,48)	55 (0,49)	26 (0,44)	30 (0,46)
Cônjuge (%)	40 (0,49)	17 (0,38)	25 (0,43)	11 (0,31)

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos dados da PNADC/2017.

Nota: valores entre parênteses correspondem ao desvio padrão.

No que diz respeito à composição familiar, as mulheres ainda continuam sendo, em sua maioria, cônjuges na comparação com os homens, em que a esse fica a posição de chefe de família. Porém, essa composição apresenta sinais de mudanças ao longo dos anos, tendo as mulheres aumentado a sua participação como chefes de família.

Maia et al.¹¹, em um estudo sobre a discriminação salarial de gênero, utilizando dados da PNAD de 2002 e 2013, apontaram um indicador relevante para o perfil do trabalhador envolvendo a sua posição como chefe de família no domicílio. Os autores constataram que, nas últimas décadas, a estrutura familiar brasileira vem alterando-se gradativamente. No período examinado, apesar de o homem ter grande representatividade como chefe de família, essa participação teve uma queda de 8,35p.p. Por outro lado, a mulher vem ocupando espaço nessa representatividade, com um aumento de 7,3p.p. como chefes de família. O estudo apontou que esses resultados sinalizam o crescimento do número de famílias monoparentais femininas.

A Tabela 2 apresenta a participação da população ocupada e desocupada de acordo com o grau de instrução e gênero. Os dados revelam que a força laboral brasileira, para o ano de 2017, é composta por mais de 73% de trabalhadores com ensino Fundamental ou Médio. Quando se observam os ocupados por gênero o cenário não foi diferente do geral. Na comparação entre os sexos dos trabalhadores, a mulher destaca-se na proporção de ocupadas com curso superior de graduação em relação ao homem, 20,07% e 13,68%, respectivamente. Em termos absolutos ainda persiste um mercado de trabalho formado por sua maioria de homens.

No que tange à população desempregada, há uma maioria de desempregados de nível educacional Fundamental ou Médio. Em termos absolutos, o desemprego está homogêneo entre os gêneros, aproximadamente 5,2 milhões de desempregados homens e 5,7 milhões de mulheres.

¹¹ MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R.; FIUZA-MOURA, F. K.; SILVA, R. J. Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. *Espacios*, Caracas, v. 38, p. 16, 2017.

Tabela 2 – Ocupados e desocupados por gênero no Brasil em 2017

Faixa de estudos	Ocupado			Desocupado		
	Homem (%)	Mulher (%)	Geral (%)	Homem (%)	Mulher (%)	Geral (%)
Sem instrução	5,91	3,10	4,69	5,16	2,07	3,55
Fundamental	32,11	21,99	27,72	32,69	21,21	26,73
Médio	44,27	47,30	45,58	53,52	62,27	58,06
Graduação	13,68	20,07	16,45	7,35	12,24	9,89
Especialização	3,05	6,40	4,50	1,10	1,92	1,52
Mestrado	0,67	0,84	0,75	0,16	0,25	0,21
Doutorado	0,31	0,30	0,31	0,02	0,04	0,03
Total (milhões)	44,1	33,9	78	5,2	5,7	10,9
Total %	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: elaborada pelos autores a partir da PNADC/2017.

No que tange à população desempregada, há uma maioria de desempregados de nível educacional Fundamental ou Médio. Em termos absolutos, o desemprego está homogêneo entre os gêneros, aproximadamente 5,2 milhões de desempregados homens e 5,7 milhões de mulheres.

Nesse recorte, à medida que a escolaridade aumenta, a proporção na classe dos ocupados e desocupados reduz. Todavia, indivíduos graduados ou pós-graduados mantêm-se relativamente mais ocupados no mercado de trabalho. Isso reforça as teorias do Capital Humano e Credencialista de que, quanto maior o grau de instrução do indivíduo, maior a probabilidade de estar empregado. Outra teoria confirmada foi a Teoria do Filtro ou Sinalização Exposta em Spence¹² a qual considera os diplomas escolares como filtros para os empregadores no momento da seleção dos indivíduos. Os resultados também vão ao encontro de uma corrente da teoria do mercado de trabalho dual ou segmentado em que, segundo Lima¹³, o principal papel da educação é promover o acesso a certos segmentos do trabalho determinados pelo setor econômico ou pela ocupação.

Na sequência, a Tabela 3 apresenta as alocações das mulheres no mercado de trabalho, na qual se verifica que a área que mais emprega as trabalhadoras é a ocupação de serviços. Outra ocupação que emprega as mulheres é a PCI (Profissionais das Ciências e Intelectuais) absorvendo essa mão de obra em 14,56%. Os dados reforçam a possível discriminação contra as mulheres no que se refere ao empoderamento das mesmas, uma vez que as ocupações de dirigentes expressam tão somente 4,6%. Esses dados desvelam um paradoxo, visto que, apesar de as mulheres apresentarem, em média, maior escolaridade em relação aos homens, a sua ocupação em cargos de chefia (Dirigentes) expressa uma proporção singela¹⁴.

A segregação ocupacional de mão de obra é apresentada na Teoria dos Mercados Duais, em que o posto de trabalho demanda características específicas do trabalhador, sendo o gênero uma delas. O empregador pode estar avaliando que sua produtividade será maior se empregar mulheres (Serviços) ou empregar homens (Indústria), ou também pode estar seguindo a média (histórica) de contratações do mercado que é justificada pela discriminação estatística. Segundo Harrison e Sum¹⁵, de acordo com a Teoria do Mercado Dual, determinada classe de emprego tende a ser reservada para diferentes conjuntos de trabalhadores (homens, mulheres, negros ou brancos), mesmo quando os grupos de trabalhadores são tecnicamente substituíveis.

¹² SPENCE, M. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, v. 87, n. 3, p. 355-374, Aug. 1973.

¹³ LIMA, R. Mercado de trabalho: o Capital Humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, 1980.

¹⁴ GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: um estudo mesorregional. ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu. *Anais [...]*. Caxambu: UFMG, 2008. GONÇALVES, M. F.; DO MONTE, P. A. A importância da experiência profissional na admissão e na disparidade salarial: um estudo para o mercado de trabalho formal do nordeste. *Revista Economia e Desenvolvimento*, v. 10, n. 1, 2011.

¹⁵ HARRISON, B.; SUM, A. The theory of dual or segmented labor markets. *Journal of Economic Issues*, v. 13, n. 3 p. 687-706, 1979.

Tabela 3 – Mulheres ocupadas por grupos ocupacionais no Brasil em 2017

Grupos de ocupação	%
Agrícolas	2,86
Dirigentes	4,6
Pci	14,56
Produção	8,16
Serviços	61,43
Técnicos	4,42
Total (em milhões)	33,9
Total (%)	100

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da PNADC/2017.

Outros estudiosos¹⁶ explicam as contratações no mercado de trabalho pela Teoria da Discriminação Estatística, que se baseia na tese de que o potencial de produtividade dos indivíduos não pode ser conhecido com total clareza, e, assim, as empresas contratam, remuneram e promovem trabalhadores com base nas características demográficas observáveis como indicadores da produtividade dos indivíduos.

Os resultados apresentados convergem para os estudos sobre as probabilidades de inserção no mercado de trabalho via Primeiro emprego e Reemprego nos setores econômicos apresentados por pesquisadores brasileiros¹⁷, nos quais os autores evidenciaram uma possível discriminação de seleção quando é observado o gênero e a cor do candidato à vaga de trabalho.

O peso da discriminação de seleção é sobreposto pela segregação no mercado, em que alguns postos de trabalho são destinados a um determinado gênero ou a indivíduos de cor de pele diferente, estes, muitas vezes inseridos em ocupações ou setores que apresentam menor remuneração. As mulheres sofrem dupla discriminação¹⁸ sendo a de seleção e a salarial, e o caso se agrava para a mulher negra, situação em que se constata a discriminação racial no mercado de trabalho. Negros e mulheres são, em geral, inseridos em postos de trabalho secundários, cuja remuneração é inferior aos brancos e homens.

Ao retomar a discussão inicial, os dados supraexpostos reforçam também que a discriminação em razão de sexo já era parte da realidade brasileira no contexto da Reforma Trabalhista, expondo a falta de efetividade dos compromissos internacionais assumidos e também previstos na Constituição Federal — a Lei Maior — conforme será exposto na seção subsequente.

¹⁶ DICKINSON, D.; OAXACA, R. Statistical discrimination in labor markets: an experimental analysis. *Working Paper*, Appalachian State University, IZA DP, Sept. 2006. 30 p. (discussion paper, n. 2305). Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=933035>. Acesso em 04 jun. 2015. CAIN, G. G. The economics of discrimination. *Focus*, v. 7, n. 2, p. 1-17, 1984. LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, v. 57, n.1, p. 125-157, 2003.

¹⁷ MONTE, P. A.; ARAÚJO, T. P.; LIMA, R. A. Primeiro emprego e reemprego: análise de inserção ocupacional e duração do desemprego no Brasil metropolitano. *Revista Economia e Desenvolvimento*, v. 7, n. 1, p. 139-177, 2007. GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: Um estudo mesorregional. ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu. *Anais [...]*. Caxambu: UFMG, 2008. GONÇALVES, M. F.; DO MONTE, P. A. A importância da experiência profissional na admissão e na disparidade salarial: um estudo para o mercado de trabalho formal do nordeste. *Revista Economia e Desenvolvimento*, v. 10, n. 1, 2011. GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I.; MAIA, K. Determinantes e probabilidade do primeiro emprego: uma abordagem da demanda das empresas em Santa Catarina. *Revista de Ciências da Administração*, v. 19, n. 48, p. 24-37, 2017.

¹⁸ GOMES, M. R. Diferenças de rendimentos e alocação setorial por gênero no primeiro emprego; reemprego e remanescentes dos trabalhadores: análise nas regiões sul e nordeste. 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

3 A legislação e seus reflexos na realidade brasileira

A partir da retomada do conceito de trabalho decente atrelado à equidade como um dos princípios basilares da Organização Internacional do Trabalho, na qual o Brasil, como Estado membro, comprometeu-se em sua promoção nas relações de trabalho¹⁹, cumpre tecer algumas considerações a respeito do salário como veículo de superação da pobreza, da redução das desigualdades sociais, visto que este configura a contrapartida da relação empregatícia.

Em consonância com os preceitos internacionais, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, incisos XXX e XXXI veda a discriminação salarial estabelecendo em seu texto a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Na sequência, em seu inciso XXXI, reforça também a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”²⁰.

Os comandos constitucionais anteriormente destacados decorrem do Princípio da Isonomia, no qual “em vários dispositivos buscou o legislador promover a igualdade entre grupos historicamente fragilizados, tendo como escopo uma igualdade material e formal”²¹, refletida no cotidiano do brasileiro e não apenas disposta na legislação. Nesse momento, cumpre salientar a contribuição de Comparato²² ao frisar algumas considerações preliminares que corroboram na reflexão a respeito da igualdade/desigualdade, pois esta requer a clara distinção entre “diferenças sociais” e “desigualdade sociais”.

As diferenças sociais possuem como referência uma “base natural, ou então, são produtos de uma construção cultural”. Nesse sentido, a diferença entre sexos, que tem uma base natural, e os distintos comportamentos culturais decorrentes dela incorporam o cotidiano social e enriquecem a humanidade. Assim, essas diferenças de cunho natural e cultural não devem ser combatidas, mas sim fomentadas, ou, pelo menos, “deixadas à sua livre evolução” em prol da pluralidade, pois conforme bem estabelece o autor:

[...] os ecologistas confirmam este fato em relação às espécies vivas: todos os nichos mais fortes de vida são aqueles em que há uma variedade de espécies convivendo. Todas as vezes que se elimina, por força da industrialização ou de exploração agrícola, dita racional, certas áreas florestais, ou então quando se estabelecem culturas homogeneizadas, há sempre um enfraquecimento da força vital de cada espécie considerada²³.

O autor estabelece uma perspectiva salutar das diferenças sociais, bem como a sua imprescindibilidade para a manutenção de uma sociedade democrática. No entanto, as desigualdades sociais não possuem relação com as diferenças naturais ou culturais, mas sim “a um juízo de superioridade e inferioridade entre grupos sociais, entre camadas sociais, entre classes sociais”, gerando a depreciação de um grupo em detrimento de outro.

Interessante ressaltar que a identificação da desigualdade na sociedade não é recente. Rousseau, ao tecer o “Discurso sobre a origem da desigualdade entre os homens”, já havia, no século XVIII, identificado duas formas de desigualdades na espécie humana. Uma denominada como desigualdade natural ou física, sendo esta decorrente da natureza, consistindo nas diferenças das “idades, saúde, forças do corpo e das qualidades

¹⁹ REYMÃO, A. E. N.; PINHEIRO, S.C. Reforma trabalhista, desigualdade e desenvolvimento. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, v. 63, n. 3, 2018. Os autores estudam a Lei 13.467/17 na perspectiva da expansão das liberdades de Amartya Sen e concluem que a negociação de alguns direitos pode exercer um efeito negativo sobre o trabalho decente no país e o aumento da desigualdade social.

²⁰ A redação da Constituição Federal de 1988 não contemplou a atualização vigente da terminologia “pessoa com deficiência”, nos termos da Lei 13.146/2015.

²¹ FURTADO, E.T. et al. *Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: a igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125892>

²² COMPARATO, Fabio Konder. O Princípio da Igualdade e a Escola. In: *Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo*. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/comparatoigualdadeeescola.pdf>. Acesso em: mar. 2018.

²³ COMPARATO, Fabio Konder. O Princípio da Igualdade e a Escola. In: *Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo*. p. 2 Disponível em: <http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/comparatoigualdadeeescola.pdf>. Acesso em: Mar 2018.

do espírito ou da alma”. A outra, Rousseau denomina como desigualdade política, visto que esta depende de uma espécie de convenção decorrente da anuência humana, ou seja, “esta consiste de diferentes privilégios de que gozam alguns em prejuízo de outros, como ser mais ricos, mais honrados, mais poderosos do que os outros ou mesmo fazer-se obedecer por eles”²⁴.

Curiosamente, ao estabelecer um paralelo entre essas reflexões e os dados apresentados na seção 2 deste trabalho, é inevitável afastar a suspeita de que a desigualdade política destacada por Rousseau, no século XVIII, permanece no Brasil e, possivelmente, exterioriza-se em diversos panoramas perceptíveis no cotidiano, como na desigualdade social entre o rico e o pobre, na desigualdade entre brancos e negros e na desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Corroborando a discussão acerca da desigualdade salarial entre gêneros, este trabalho faz o tratamento dos microdados da PNAD Contínua, mensura e interpreta os resultados sobre o tema. Na Tabela 4, mostram-se as médias dos salários/hora dos ocupados por grupo ocupacional, gênero e cor de pele no Brasil. Os dados expostos evidenciam que, no geral, homens brancos ganham mais que os homens não brancos (negros e pardos) R\$ 16,4 contra R\$ 9,31 e R\$ 9,52, respectivamente. No que se refere ao gênero independente da ocupação e cor de pele, homens observaram uma remuneração maior do que as mulheres no geral.

Tabela 4 – Salários horas por ocupação, gênero e cor dos indivíduos, Brasil, em 2017

Grupos de ocupação	Branco			Negro			Parda		
	Homem (média)	Mulher (média)	%	Homem (média)	Mulher (média)	%	Homem (média)	Mulher (média)	%
Agrícolas	10,9	9,6	88,5	5,9	4,04	67,90	5,5	4,9	89,4
Dirigentes	34,6	26,5	76,6	21,6	17,4	80,56	23,1	16,9	73,2
PCI	36,9	25,9	70,2	22,2	17,1	77,03	26,5	18,5	69,8
Produção	10,8	7,9	73,3	8,4	6,0	71,65	8,8	6,7	75,8
Serviços	10,4	8,7	83,9	7,6	7,2	94,38	7,3	6,9	94,0
Técnicos	21,2	16,00	75,5	14,8	10,6	71,62	15,0	11,0	73,3
Total	16,4	14,00	85,37	9,31	8,67	93,13	9,52	8,65	90,90

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da PNADC/2017.

Nota: PCI – Profissionais da Ciências e Intelectuais.

Ao comparar as remunerações de homens e mulheres independentemente do grupo ocupacional, as mulheres brancas recebem em média 85,37 % dos salários dos homens brancos, as mulheres pardas 90,9% e mulheres negras pouco mais de 93%. Ao comparar os extremos, mulher negra e homem branco, a situação é mais grave, pois as mulheres negras recebem, em média, aproximadamente a metade do que um homem branco, 52,87%. Diante dos dados, é possível concluir que o homem branco é remunerado duas vezes mais que a mulher negra.

Ao analisar as ocupações, entre os brancos, a menor diferença salarial ocorre na ocupação de PCI, sendo o ganho da mulher pouco mais de 70% do rendimento dos homens brancos. A mesma proporção é percebida entre os trabalhadores pardos, tendo a mulher 69,8% dos salários dos homens pardos. Entre os negros, as ocupações com menores ganhos para as mulheres, em comparação com os homens, foram as ocupações agrícolas, serviços e produção.

²⁴ ROUSSEAU, Jean Jacques. *A origem da desigualdade entre os homens*. São Paulo: Escala, 2002. p. 27.

A Tabela 4 evidencia uma possível discriminação de gênero e de cor, dados que são reforçados pelos estudos empíricos internacionais²⁵. No Brasil e regiões, pesquisadores confirmam a diferenciação de salários no mercado de trabalho entre homens e mulheres, bem como entre brancos e não brancos, evidenciando a superioridade dos rendimentos dos homens e brancos, e a discriminação tanto de gênero quanto de cor, sendo maior a discriminação entre os sexos do que por cor da pele²⁶.

As reflexões propostas nesta seção admitem que há consonância entre o texto constitucional e a busca pelo “trabalho decente” preconizado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, em especial, no que se refere à busca da promoção de igual oportunidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No entanto, as estatísticas levantam substanciais suspeitas quanto à aplicabilidade desses mecanismos legais.

A aplicabilidade trata-se de uma questão fática que se refere à “conexão entre a norma jurídica de um lado, e fatos, atos e posições jurídicas, de outro”²⁷. Definir o suporte fático de normas que garantam a igualdade trata-se de um exercício “contraintuitivo”, pois ao mesmo tempo em que a intervenção estatal é necessária para a garantia da liberdade, por exemplo, ela também deve ser protegida contra a intervenção estatal. Assim, segundo essa perspectiva, o Estado assume função interventora e protetiva de um direito fundamental.

Diferentemente das liberdades individuais, a ausência da realização de direitos sociais decorre de uma “omissão estatal ou de uma ação insuficiente”²⁸. Nesse caso, o elemento protetivo de direitos sociais requer ação do Estado que fomentem a realização desse direito. Já a intervenção do Estado passa a ser caracterizada no “não agir ou agir de forma insuficiente”.

Em que pese o salário constituir um direito fundamental de cunho social, cuja isonomia também é consagrada pela Constituição Federal, existem fortes evidências expressas por meio das estatísticas expostas, que aproximam a realidade brasileira de uma desigualdade própria de uma “sociedade doente” que transcende aos “costumes e mentalidade social”, atingindo a própria ordem jurídica²⁹.

Assim, seja por conta da falta de aplicabilidade da lei em decorrência da inércia do Estado ou pela produção legislativa contraditória e legitimadora dessas desigualdades, o que se observa é que mecanismos legais voltados ao combate de discrepâncias salariais no Brasil já integrava o pano de fundo da Reforma Trabalhista, cujo contexto da vida real dos trabalhadores, segundo os dados destacados, já estava eivado de toda a sorte de práticas discriminatórias.

²⁵ OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3. Oct. 1973. BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, out, 1973. ALBRECHT, J., VAN VUUREN, A., VROMAN, S. Decomposing the gender wage gap in the Netherlands with sample selection adjustments, IZA DP, 2004. (discussion paper, n. 1400). HEINZE, A.; WOLF, E. *Gender earnings gap in German firms: the impact of firm characteristics and institutions*. ZEW-Centre for European Economic Research, 2006. 42 p.

²⁶ CACCIAMALI, M. C., HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda: uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, out./dez., 2005. SALVATO, M. A., DE SOUZA, T. M. F., CARDOSO, M. B. R., MOREIRA, S. A. Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. In: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 13., 2008, Belo Horizonte. *Anais [...]*. Belo Horizonte: UFMG, 2008. CUGINI, S. C. B.; MAIA, K.; LOPES, R. L.; DEVIDÉ JÚNIOR, A.; SOUZA, S. C. I. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: Discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011. In: ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE, 11., 2014, Apucarana. *Anais [...]*. Apucarana: Unespar, 2014. SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças salariais por gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: uma análise do estado da Bahia em 2013. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 11., 2015, Salvador. *Anais [...]*. Salvador: UFB, 2015. GOMES, M. R. *Diferenças de rendimentos e alocação setorial por gênero no primeiro emprego; reemprego e remanescentes dos trabalhadores: análise nas regiões sul e nordeste*. 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016. MANTOVANI, Gabriela Gomes. Segmentação ocupacional e discriminação de gênero no mercado de trabalho: uma análise para o Brasil e os estados do Paraná e da Bahia. 2018. 103 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018.

²⁷ SILVA, Virgílio Afonso da. *Direitos fundamentais: Conteúdo essencial, restrições e eficácia*. São Paulo: Melhoramentos, 2010. p. 211.

²⁸ SILVA, Virgílio Afonso da. *Direitos fundamentais: Conteúdo essencial, restrições e eficácia*. São Paulo: Melhoramentos, São Paulo, 2010. p.77.

²⁹ Comparato exemplifica como produção legislativa contraditória e legitimadora de desigualdades a possibilidade de “diplomados em cursos oficiais de ensino superior e ministros de qualquer religião, ter direito a prisão especial.

4 A equiparação salarial de acordo com a reforma trabalhista

A Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, resultou na alteração de mais de cem dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), provocando substanciais mudanças nas relações empregatícias no país. Algumas delas refletem, diretamente, a equiparação salarial, conforme será exposto em momento oportuno.

Partindo dos pressupostos teóricos e fáticos analisados nas seções anteriores, esse momento será dedicado ao confronto entre o novo e antigo texto da CLT no que diz respeito à equiparação salarial e seus efeitos práticos que se expressam por meio de requisitos que devem ser obrigatoriamente observados pelos empregados que buscam, judicialmente, a reparação de diferenças salariais inconstitucionais/ilegais.

Na legislação trabalhista, a definição de salário encontra escopo do artigo 457 da CLT, sendo definido como parcelas da remuneração pagas pelo empregador ao empregado como forma de contraprestação decorrente da relação de emprego. Todavia, alguns doutrinadores muito bem definem essa parcela, a partir de uma série de características³⁰, das quais destacam-se, em especial, duas delas: o seu caráter alimentar e forfetário. O reconhecimento de seu caráter alimentar implica o entendimento de que o salário é essencial para o sustento do empregado e de sua família. Já a atribuição do caráter forfetário pauta-se no artigo 2º da CLT³¹ que reforça o sentido de que o salário constitui obrigação absoluta do empregador, não havendo, de sua parte, subterfúgio algum para se eximir do cumprimento dessa obrigação.

A partir do reconhecimento da imprescindibilidade do salário para a sobrevivência do trabalhador brasileiro, a Constituição Federal busca tutelar esse direito a partir de uma série de dispositivos voltados à sua manutenção, inclusive impedindo que o salário seja elemento discriminatório no mercado de trabalho, conforme já abordado anteriormente.

Nesse contexto, a CLT, como principal fonte do direito do trabalho brasileiro, estabeleceu alguns requisitos no artigo 461 para que o empregado cuja produtividade (quantidade) e perfeição técnica (qualidade) fossem idênticas a de seu paradigma (modelo) e mediante o preenchimento de alguns requisitos obrigatórios, pudesse buscar judicialmente a equiparação salarial, mediante a constatação de injusta desvantagem salarial.

Embora a legislação trabalhista já tutelasse a isonomia salarial entre homens e mulheres antes da Reforma Trabalhista, é importante ressaltar que ainda não havia se estabelecido, de fato, essa equiparação, verificando-se a necessidade da observância desse direito, pois, conforme ressaltam Mandalozzo e Doniak:

[...] apesar de haver previsão na CLT dos parâmetros para aplicação da isonomia salarial, ainda assim, este regulamento não é suficiente para elidir a discriminação nas relações de trabalho, mormente em relação ao sexo, pois o trabalho feminino é menos valorizado que o masculino³².

A conclusão das autoras parte da análise de dados evidenciados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios entre os anos de 2004 a 2012 do IBGE, na qual se constatou que o salário das mulheres eram inferiores aos dos homens, no ano de 2012, a mulher recebia 72,9% da renda média mensal masculina. Desse modo, verifica-se que a diferença salarial apontada pelas autoras era um fato perceptível, também, antes do período da reforma trabalhista, demonstrando que o direito positivado, por meio do artigo 461 da CLT, não mostrava-se suficiente para mudar a realidade das mulheres brasileiras no mercado de trabalho.

Corroborando o tema, Gláucia Fraccaro, coordenadora de Autonomia Econômica da Secretaria de Políticas para Mulheres, afirma, no ano de 2015, que: “do ponto de vista dos rendimentos, a gente ainda con-

³⁰ Indisponibilidade, irredutibilidade, periodicidade, continuidade, natureza composta, tendência à determinação heterônoma, pós numeração, essencialidade, reciprocidade e sucessividade.

³¹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

³² MANDALOZZO, S. S. N.; DONIAK, L. H. S. Equiparação salarial: uma discussão de gênero. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v.4. n. 37, jan. 2015.

segue ver desigualdades muito fundantes. As mulheres têm rendimentos 30% menores do que os homens. Então, nessa diferença de remuneração, a gente ainda precisa agir”. E, sobre o mesmo tema, o advogado Cláudio Santos, mestre em Direito e especialista em Direito do Trabalho, complementa: “há uma inserção maior da mulher no mercado de trabalho, na política, em todas as atividades. Mas, infelizmente, essa igualdade formal que nós vemos na letra da Constituição não se reflete na igualdade material, em que de fato exista uma igualdade de direitos e de pagamento, de remuneração, de tratamento”³³, explica o advogado.

Apesar do flagrante contexto discriminatório pré existente, a reforma trabalhista de 2017 alterou dispositivos relacionados a esse tema e, para melhor compreensão dos termos dessas modificações, se faz necessária a comparação dos textos pré e pós reforma trabalhista. Assim, no Quadro 1, expõe-se, à esquerda, a redação atualizada do artigo 461 da CLT e, à direita, a redação anterior à reforma trabalhista que explicitam quais seriam esses requisitos.

Quadro 1 – Redação atual e antiga do Artigo 461 da CLT. Brasil

ATUAL REDAÇÃO	ANTIGA REDAÇÃO
Art 461 – sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <u>no mesmo estabelecimento empresarial</u> , corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).	Art 461 – sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <u>na mesma localidade</u> , corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.
§1º (atual redação) Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço <u>para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos</u> . (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).	§1º (antiga redação): trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas <u>cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos</u> .
§2º (atual redação): os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira <u>ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público</u> . (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).	§2º (antiga redação): os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer a critérios de antiguidade e merecimento.
§3º (atual redação) No caso do § 2o deste artigo, as promoções <u>poderão</u> ser feitas por merecimento e por antiguidade, <u>ou por apenas um desses critérios</u> , dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).	§3º (antiga redação): no caso do parágrafo anterior, as promoções <u>deverão</u> ser feitas <u>alternadamente</u> por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

Fonte: Elaboração própria a partir da Lei n.13.467/17³⁴.

Observa-se que o caput do artigo 461 da CLT continua tutelando a igualdade salarial a todo trabalho de “igual valor” e com “idêntica função”, todavia, ao analisar, cuidadosamente, a redação legal exposta no quadro comparativo, é possível averiguar que o legislador modificou alguns requisitos para fins de equiparação salarial.

É possível averiguar que, no artigo 461, logo em seu caput, ocorreu uma modificação no que se refere a um requisito de ordem geográfica/local. Se antes ao empregado que exercesse idêntica função e trabalho de igual valor ao mesmo empregador na mesma localidade preencheria um dos requisitos para buscar a equiparação salarial, agora, com a nova redação, verifica-se que ao empregado não basta estar na mesma localidade e sim no mesmo local que seu paradigma.

³³ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=249163>. Acesso em: mar 2020.

³⁴ BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

Desse modo, pode-se afirmar que se desfaz o conceito de mesmo município e região metropolitana e insere-se o de mesmo estabelecimento para pedidos de equiparação salarial. Portanto, não bastará que o empregado trabalhe na mesma empresa em lojas diferentes, e sim que desempenhe suas atividades no mesmo estabelecimento.

Ainda quanto ao aspecto de ordem local, antes da reforma trabalhista, a redação do artigo 2º, §2º³⁵ da CLT dava margem ao entendimento, inclusive defendido por Barros e Godinho acerca da existência do empregador único, cabendo a equiparação salarial para empregados pertencentes ao mesmo grupo econômico. No entanto, com o advento da reforma e consequente alteração do caput do artigo 461 e inserção do §3º³⁶ do artigo 2º da CLT, extingue-se o entendimento da solidariedade ativa, nos moldes do entendimento anterior³⁷.

Somando a essa questão que perpassa pela discussão da solidariedade ativa o caput do artigo 461 da CLT ao destacar o trabalho prestado “no mesmo estabelecimento empresarial” como um dos pressupostos da equiparação salarial, também restringe o seu campo de incidência frente à antiga redação que mencionava a “mesma localidade” como pressuposto espacial muito mais amplo, pois, conforme a Súmula X do TST, o conceito de localidade estende-se ao mesmo município ou região metropolitana.

Não bastassem as restrições de ordem geográfica ou local, verifica-se que, na atual redação do §1º do artigo 461, a respeito da Lei 13.467/17, também há alteração quanto aos requisitos de ordem temporal, no qual além de observar o limite de dois anos na mesma função, o empregado também terá de respeitar o limite de quatro anos de trabalho na empresa em relação ao seu paradigma³⁸:

A partir de uma leitura, ainda que perfunctória, não resta dúvidas quanto ao enrijecimento dos pressupostos do artigo 461, cuja observância é requisito imprescindível para que o empregado faça jus ao pedido de equiparação salarial. Além dos aspectos de ordem temporal e local, é pertinente mencionar as modificações relativas à constituição de quadro de carreira e sua homologação.

A adoção do quadro de carreira é facultativa e seu objetivo é “hierarquizar categorias, cargos e funções em diferentes patamares, podendo assegurar, ou não, promoções que podem se dar por antiguidade ou merecimento, de forma alternada ou não”. O detalhe é que, uma vez consolidado, os dispositivos do artigo 461 da CLT não se aplicam quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira³⁹.

Assim, mesmo antes da Reforma Trabalhista, não era cabível o pedido de diferenças salariais entre níveis e funções diferentes estabelecidas no quadro de carreiras. O ponto de atenção, se refere ao fato de que o legislador, a partir da alteração do texto do parágrafo 2º do artigo 461 dispensou na nova redação a exigibilidade de que esse quadro seja homologado ou registrado em órgão público:

os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público⁴⁰.

³⁵ § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

³⁶ Art 2º § 3º da CLT; não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

³⁷ CASSAR, Bomfim Vólia. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2017.

³⁸ Nesse sentido, a Súmula nº 6, II, do TST e a Súmula nº 202 do STF prelecionam que se o modelo trabalhou em períodos descontínuos (mesmo contrato ou contratos distintos — na mesma função e a soma destes ultrapassar dois anos, a equiparação não será deferida.

³⁹ A Súmula 51, II, TST preleciona que havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ 163/TST-SDI-I – Inserida em 26/03/99).»

⁴⁰ Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017 ao §2º do artigo 461 da CLT.

Considerando-se que o plano de cargos e salários incorpora-se ao contrato de trabalho, inclusive constituindo exceção à aplicação da equiparação salarial, compreende-se que a dispensa de homologação deixa o empregado em situação vulnerável, visto que aumenta a possibilidade de inobservância de critérios que devem ser cumpridos pelo empregador quanto à constituição de quadro de carreiras, podendo ser essa prerrogativa utilizada como manobra para burlar a legislação e prejudicar o empregado.

Em meio a essas alterações quanto à busca da equiparação salarial, destaca-se o avanço da Reforma trabalhista quanto à atribuição de multa de 50% do limite máximo da Previdência em caso de discriminação de sexo e etnia, no qual o §6º do artigo 461 da CLT estabeleceu, nos seguintes termos, que:

Art. 461. Sendo idêntica a 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 idade⁴¹.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Grifo nosso).

Todavia, o legislador “pecou ao fixar multa para apenas dois tipos de discriminação, quando existem outros” que inclusive são apontados (ainda de maneira restrita) pelo caput do artigo 461 da CLT⁴².

Ao discorrer a respeito dos reflexos da reforma trabalhista, Krein denuncia o desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva ponderando que “o ano de 2017 possivelmente será conhecido como o ano em que o governo federal e o Congresso brasileiro deram um duro golpe contra os mais pobres ao aprovarem o desmonte dos direitos sociais e trabalhistas”. Um dos motivos da afirmação destacada pelo autor consubstancia-se na proximidade de uma regulação privada na qual a lógica do lucro passa a ter prioridade na qual a regulação privada, força um processo de mercantilização nas relações de trabalho. Ou seja: “a regulação do trabalho, historicamente, pode ser elemento de construção de uma nação, de inclusão social e proteção dos que necessitam se assalariar. Mas, a opção realizada tende a produzir efeitos adversos sobre o tecido social brasileiro”⁴³.

Diante de todo o exposto, nesta seção, verifica-se que a equiparação salarial, instrumento essencial para corrigir desigualdades salariais que ocorrem por uma série de motivos, inclusive em razão da discriminação de sexo, apresentou-se, de modo geral, com requisitos mais rígidos, dificultando o enquadramento da situação fática com os requisitos estipulados pela norma a partir da Reforma Trabalhista.

5 Conclusão

Este trabalho buscou demonstrar que a desigualdade salarial entre homens e mulheres já estava consolidada no período em que a Legislação Trabalhista foi reformada, no ano de 2017. Assim, o pano de fundo da reforma, nesse aspecto, era permeado por um contexto econômico, social e jurídico que mereciam medidas voltadas à erradicação desta prática.

Nesse sentido, este trabalho buscou, num primeiro momento, apontar dispositivos legais no plano internacional, pautados na concepção de “trabalho decente” delineados pela OIT e ratificados pelo Brasil no ano de 1999 e o distanciamento de sua prática na realidade brasileira no período em que a Reforma Trabalhista foi aprovada. Ou seja, a partir de dados que já estavam quantificados e publicados pelo Instituto Brasileiro

⁴¹ Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

⁴² CASSAR, B. V. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2017.

⁴³ KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva > consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v.30, n.1, abr. 2018.

de Geografia e Estatística (IBGE), particularmente sobre o gênero, era possível constatar uma contradição entre a realidade social e a convenção internacional no ano em que a Reforma Trabalhista ingressou no ordenamento jurídico brasileiro.

Por meio dos dados sobre o gênero e mercado de trabalho, concluiu-se que as mulheres apresentavam, em média, escolaridade superior à dos homens. No que tange aos níveis de ensino da massa trabalhadora brasileira para o ano de 2017, essa era constituída por sua grande maioria por indivíduos com ensino médio, e entre os desocupados a grande maioria que buscava por uma ocupação tinha como nível de escolaridade o ensino médio. Ainda sobre a inserção no mercado de trabalho foi possível observar que o mercado de trabalho priorizava a mão de obra masculina, sendo essa mão de obra, superior a das mulheres, quando observa o contingente de trabalhadores ocupados.

No que se refere às posições nas ocupações, constatou-se uma possível segregação feminina nas ocupações de serviços e PCI (Profissionais das Ciências e Intelectuais) com 61,43% e 14,56% respectivamente, sendo as mulheres responsáveis para a formação da nova geração de cidadãos visto que o percentual de professoras (que integra os PCIs) são superiores aos profissionais do sexo masculino nessa área, principalmente no ensino fundamental.

Apesar de sua grande importância no mercado de trabalho brasileiro, no ano de 2017, as mulheres encontravam dificuldades quanto ao reconhecimento pecuniário. Os dados levantados confirmaram que as mulheres sofrem com a desigualdade salarial no mercado de trabalho. Em média, as mulheres brancas percebiam aproximadamente 85,4% dos salários dos homens brancos, na comparação entre homens branco e mulheres não brancas (pardas e negras), percebendo, em média, pouco mais de 52% dos salários dos homens, o que indica a dupla discriminação, de gênero e cor no mercado de trabalho.

O artigo prosseguiu na apresentação da consonância entre a Constituição Federal e o Conceito de Trabalho Decente delineado pela OIT e sua manifesta falta de aplicabilidade em decorrência de uma omissão estatal ou de uma ação insuficiente. Diante desse cenário, os outros apontamentos emergem de modo pertinente ao demonstrar que as desigualdades sociais são próprias de uma sociedade que transcende aos costumes e mentalidade social, atingindo a própria ordem jurídica, segundo autores citados, que muitas vezes age como legitimadora das desigualdades sociais.

Essa reflexão é expressa por meio da análise comparativa do texto anterior e posterior à Reforma Trabalhista, cujo enrijecimento de mecanismos de proteção salarial, em especial, no que diz respeito a equiparação salarial ganhou requisitos mais rígidos para que o empregado possa valer-se deles perante o Poder Judiciário, desvelando um contrassenso com a Constituição Federal e os dispositivos da OIT apontados ao longo deste texto.

Diante de todo exposto, acredita-se que a Reforma Trabalhista, nesse tema, não considerou o contexto de discrepâncias salariais já existentes entre o homem e a mulher expressas cotidianamente por práticas inconstitucionais e contrárias aos compromissos brasileiros consolidados no âmbito internacional. A partir de um exercício reflexivo pautado nos dados empíricos, literários e jurídicos expostos ao longo deste trabalho, é possível concluir que a consolidação de requisitos mais restritos para a utilização de um relevante mecanismo de proteção salarial parece andar na contramão de medidas voltadas à mitigação dos efeitos de uma realidade econômica e social que incontestavelmente faz parte da vida dos trabalhadores brasileiros.

Referências

ALBRECHT, J.; VAN VUUREN, A.; VROMAN, S. *Decomposing the gender wage gap in the Netherlands with sample selection adjustments*, IZA DP, 2004. 53 p. (discussion paper, n. 1400). Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=621064>. Acesso em 04 junho 2018.

- ARGUELHES, D. W.; GOMES, J. C. A.; NOGUEIRA, R. Gênero e comportamento judicial no Supremo Tribunal Federal: os ministros confiam menos em relatoras mulheres? *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 8, n. 2, 2018.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, aut., 1973.
- BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.
- CACCIAMALI, M. C., HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda-uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, out./dez., 2005.
- CAIN, G. G. The economics of discrimination. *Focus*, v. 7, n. 2, p. 1-17, 1984.
- CAMPOS, A.G. *A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições*. Rio de Janeiro: IPEA, 2017.
- CARVALHO, S.S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *Boletim do mercado de trabalho*, n.63, out. 2017.
- CASSAR, Bomfim Vólia. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2017.
- COMPARATO, Fabio Konder. O princípio da igualdade e a escola. In: *Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo*. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/comparatoigualdadeescola.pdf>. Acesso em: mar. 2018.
- CUGINI, S. C. B.; MAIA, K.; LOPES, R. L.; DEVIDÉ JÚNIOR, A.; SOUZA, S. C. I. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: Discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011. In: ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE, 11., 2014, Apucarana. *Anais [...]*. Apucarana: Unespar, 2014.
- DICKINSON, D.; OAXACA, R. *Statistical discrimination in labor markets: an experimental analysis*. Working Paper, Appalachian State University, IZA DP, Sept.2006. 30 p. (discussion paper, n. 2305). Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=933035>. Acesso em 04 junho. 2015.
- FURTADO, E. T. et al. *Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: a igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125892>
- GOMES, M. R. *Diferenças de rendimentos e alocação setorial por gênero no primeiro emprego; reemprego e remanescentes dos trabalhadores: análise nas regiões sul e nordeste*. 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.
- GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I.; MAIA, K. Determinantes e probabilidade do primeiro emprego: uma abordagem da demanda das empresas em Santa Catarina. *Revista de Ciências da Administração*, v. 19, n. 48, p. 24-37, 2017.
- GONÇALVES, M. F.; DO MONTE, P. A. A importância da experiência profissional na admissão e na disparidade salarial: um estudo para o mercado de trabalho formal do nordeste. *Revista Economia e Desenvolvimento*, v. 10, n. 1, 2011.
- GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: um estudo mesorregional. ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu. *Anais [...]*. Caxambu: UFMG, 2008.

- HARRISON, B.; SUM, A. The theory of “ dual” or segmented labor markets. *Journal of Economic Issues*, v. 13, n. 3, p. 687-706, 1979.
- HEINZE, A., WOLF, E. *Gender earnings gap in German firms*: The impact of firm characteristics and institutions. ZEW-Centre for European Economic Research, 2006. 42 p. (Discussion Paper n. 6-20). Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=896062>. Acesso em 04 jun 2018.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC)*. 2017. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 03 jul. 2017.
- KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva > consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v.30, n.1, abr. 2018.
- LIMA, R. Mercado de trabalho: o Capital Humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, 1980.
- LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, v. 57, n.1, p. 125-157, 2003.
- MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R.; FIUZA-MOURA, F. K.; SILVA, R. J. Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. *Espacios*, Caracas, v. 38, p. 16, 2017.
- MANDALOZZO, S. S. N.; DONIAK, L. H. S. Equiparação salarial: uma discussão de gênero. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v.4, n. 37, jan. 2015.
- MANTOVANI, Gabriela Gomes. *Segmentação ocupacional e discriminação de gênero no mercado de trabalho: uma análise para o Brasil e os estados do Paraná e da Bahia*. 2018. 103 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018.
- MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.
- MINCER, J. *Schooling, experience and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.
- MONTE, P. A.; ARAÚJO, T. P.; LIMA, R. A. Primeiro emprego e reemprego: análise de inserção ocupacional e duração do desemprego no Brasil metropolitano. *Revista Economia e Desenvolvimento*, v. 7, n. 1, p. 139-177, 2007.
- MOREIRA, R.B. R.; COSTA, M. M. As mulheres no contexto da sociedade de classes e sua participação política no processo legislativo e executivo do Brasil: das restrições e desafios. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 9, n. 1, 2019.
- OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3, Oct. 1973.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. *Government at a Glance 2019*. Paris, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/8ccf5c38-en>. Acesso em: 05 jan. 2020.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> . Acesso em: out. 2018.
- PEREIRA, J. R. G.; OLIVEIRA, R.M.S. Hércules, Hermes e a Pequena Sereia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, sub-representação das mulheres nos tribunais e (i) legitimidade democrática do poder judiciário. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 8, n. 2, 2018.
- REYMÃO, A. E. N.; PINHEIRO, S.C. Reforma trabalhista, desigualdade e desenvolvimento. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, v. 63, n. 3, 2018.

- ROUSSEAU, Jean Jacques. *A origem da desigualdade entre os homens*. São Paulo: Escala, 2002.
- SALVATO, M. A., DE SOUZA, T. M. F., CARDOSO, M. B. R., MOREIRA, S. A. Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. In: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 13. 2008, Belo Horizonte . *Anais [...]*. Belo Horizonte: UFMG, 2008.
- SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. *American Economic Review*, v. 51, n. 1, p.1-17, Mar. 1961.
- SILVA, V. A. *Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. São Paulo: Melhoramentos, 2010.
- SOUZA, S. C. I; GOMES, M. R. Diferenças salariais por gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: uma análise do estado da Bahia em 2013. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 11., 2015, Salvador. *Anais [...]*. Salvador: UFB, 2015.
- SPENCE, M. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, v. 87, n. 3, p. 355-374, Aug. 1973.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms> . Acesso em: mar. 2020.
- UNITED NATIONS. General Assembly. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030>. Acesso em: 25 Sept. 2015.

Para publicar na revista Brasileira de Políticas Públicas, acesse o endereço eletrônico www.rbpp.uniceub.br
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.