

LEI DA IGUALDADE SALARIAL: O Estado dá com uma Mão o que Tira com a Outra

Juliana Lazzaretti Segat¹
Anderson Neves dos Santos²
Marcio Caetano³

RESUMO

A Lei n. 14.611/2023 (Lei da Igualdade Salarial) soma-se ao arcabouço normativo destinado a garantir equidade e não discriminação por gênero no mundo do trabalho. O objetivo do presente artigo é propor reflexões sobre o motivo de legislações como essa ainda serem necessárias, a partir de uma perspectiva crítica, feminista e decolonial. Por meio de revisão bibliográfica, objetivamos problematizar suas possibilidades de alcance ante uma organização social estruturada na colonialidade de gênero e raça. Inicialmente, percorremos uma contextualização histórico-social da divisão sexual do trabalho. Após, por meio de análise legislativa, pensamos sobre a (in)suficiência da lei, com base no argumento de Segato (2012) de que o Estado dá com uma mão aquilo que retirou por outros meios. Por fim, pensamos em caminhos possíveis a partir do debate apresentado.

Palavras-chave: Lei de Igualdade Salarial; divisão sexual do trabalho; interseccionalidade.

EQUAL PAY LAW: THE STATE GIVES WITH ONE HAND WHAT IT TAKES AWAY WITH THE OTHER

ABSTRACT

Law No. 14,611/2023 (Equal Pay Law) adds to the normative framework aimed at guaranteeing equity and non-discrimination based on gender in the work world. This paper aims to propose reflections on why such legislation is still necessary, from a critical, feminist, and decolonial perspective. Through a bibliographic review, we aim to problematize its potential reach in the face of a social organization structured in gender and racial coloniality. Initially, we trace a socio-historical contextualization of the sexual division of labor. Then, through legislative analysis, we reflect on the law (in)sufficiency, based on Segato's argument (2012) that the State gives with one hand what it takes away by other means. Finally, we consider possible paths forward based on the presented debate.

Keywords: Equal Pay Law; sexual division of labor; intersectionality.

Submetido em: 5/4/2024

Aceito em: 13/11/2024

Publicado em: 7/3/2025

¹ Universidade Federal de Pelotas – UFPel. Pelotas/RS, Brasil. <https://orcid.org/0000-0003-2531-3890>

² Universidade Federal de Pelotas – UFPel. Pelotas/RS, Brasil. <https://orcid.org/0000-0002-0842-2852>

³ Universidade Federal de Pelotas – UFPel. Pelotas/RS, Brasil. <https://orcid.org/0000-0002-4128-8229>

INTRODUÇÃO

Em 3 de julho de 2023 foi sancionada a Lei nº 14.611/2023, conhecida como Lei da Igualdade Salarial. Essa norma busca garantir “A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função” (artigo 2º) (Brasil, 2023). Embora venha sendo entendida como uma conquista e um instrumento a serviço da igualdade de gênero nas relações de trabalho, em particular, e na sociedade, em geral – o que é inegável – seu conteúdo não é novo. Graças à incansável atuação dos movimentos feministas, a igualdade entre homens e mulheres foi assegurada como direito fundamental na Constituição Federal (CF) de 1988 (Art. 5º, inciso I) (Brasil, 1988) e a proibição de diferenças salariais em razão do gênero foi prevista na CF (Art. 7º, XXX) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Art. 461) (Brasil, 1943). Além disso, em 1957 o Brasil comprometeu-se com a igualdade de remuneração de trabalhadores homens e mulheres por trabalho de igual valor, ao promulgar a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que passou a ter vigência em 1958 (OIT, 2023).

Há mais de seis décadas, portanto, o tema da discriminação por gênero no mercado de trabalho vem, de alguma forma, sendo mobilizado por movimentos sociais, convenções, tratados internacionais e legislações. Apesar da garantia da igualdade nas leis, no entanto, sabemos que a realidade ainda é de desequilíbrio não só salarial, mas também de poder e representatividade, acentuada ainda mais por opressões interseccionais de raça, classe, sexualidade, etc. De fato, na atualidade, embora tenham maior nível de estudo, as mulheres continuam recebendo salários menores que os homens, sendo sub-representadas em cargos políticos e de chefia. As mulheres sofrem mais com o desemprego, com a desocupação e com a subocupação (Dieese, 2023), por um lado, e com a sobrecarga da dupla jornada consubstanciada pelo trabalho doméstico e reprodutivo não remunerado, por outro (IBGE, 2023). Como sabemos, tais diferenças são ainda mais acentuadas para as mulheres negras, que são, por isso, empurradas à maior vulnerabilidade social, econômica e política.

Se a igualdade de gênero e a proibição de discriminação salarial, de exercício de função e de critérios de admissão por razão de gênero são direitos humanos e fundamentais, por que, então, em pleno ano 2023, fez-se necessária uma legislação específica para reforçá-los e garanti-los? O objetivo deste artigo é refletir sobre essa questão, a partir de uma perspectiva crítica quanto ao papel estatal na manutenção das assimetrias de gênero que tenta reparar por meio de leis e políticas públicas.

Para tanto, em um primeiro momento, propomos uma reflexão sobre a divisão sexual do trabalho a partir do diálogo entre teóricas feministas do materialismo-histórico, dos feminismos negro e decolonial, a fim de compreender alguns pontos que alicerçam a discriminação de gênero no mercado de trabalho no Brasil. Na sequência, buscaremos analisar alguns dispositivos da Lei da Igualdade Salarial com o intuito de entender a que ela se propõe. Com isso, sem desconsiderar a importância dessa regulamentação no enfrentamento à discriminação de gênero no mercado de trabalho, objetivamos problematizar suas possibilidades de alcance diante de uma organização social capitalista estruturada na colonialidade de gênero e raça. Por fim, abordaremos

alguns caminhos possíveis a partir dos debates apresentados. Metodologicamente, trata-se de uma revisão bibliográfica com abordagem qualitativa e que se orienta por uma epistemologia feminista crítica e situada.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: ORIGENS E ALICERCES

O trabalho é parte considerável de como nos definimos no mundo ocidentalizado. Vivendo sob uma lógica capitalista e neoliberal, é comum – e esperado – apresentarmos-nos a partir do que fazemos, de nossas ocupações e/ou profissões. As percepções sobre quem somos, o que representamos, qual o nosso papel na sociedade, passam, assim, pelo campo do trabalho (Biroli, 2018). Este, por sua vez, contribui de modo significativo para a constituição das nossas subjetividades e para as condições subjetivas, coletivas e materiais de ser e estar no mundo. No Brasil, assim como em outras sociedades constituídas sobre as bases do capitalismo colonial/moderno (Quijano, 2005), esse campo é marcado por uma divisão social baseada em diversos critérios, entre os quais se destacam, aqui, gênero, raça e classe. Tais marcadores sociais, entre outros, interseccionam-se distribuindo poderes, privilégios, vantagens e desvantagens; construindo desigualdades e injustiças e levando a diferentes experiências de opressão.

Quando pensamos na divisão sexual do trabalho, portanto, estamos nos propondo a pensar sobre como o campo do trabalho se organiza a partir da distribuição de espaços, deveres e tarefas entre os gêneros, nas suas intersecções, sobretudo com raça e classe. Mais especificamente, propomo-nos a pensar sobre como, no mundo colonial/moderno, essa distribuição se deu e ainda se dá, de forma a naturalizar certos atributos e atribuições como femininas ou masculinas e a (des)valorização que disso decorre.

De modo geral, a divisão sexual do trabalho é uma categoria utilizada por feministas, sobretudo vinculadas às perspectivas do materialismo-histórico, para explicar a opressão masculina sobre as mulheres (Piscitelli, 2002), sendo apontada como cerne do patriarcado (Biroli, 2018). Federici (2017) defende que, na Europa, na transição do feudalismo para o capitalismo, a criação de uma divisão sexual do trabalho, a subordinação das mulheres aos homens por meio da sua exclusão do trabalho assalariado, assim como a exploração dos seus corpos para reprodução de mão de obra foram fenômenos constitutivos da acumulação primitiva – e generificada – do capital. Nesse sentido, os trabalhos doméstico e reprodutivo não remunerados não seriam heranças de um mundo pré-capitalista, mas sim pilares constitutivos e sustentadores da própria expansão do sistema capitalista, junto a escravização de africanos e às invasões colonialistas (Federici, 2017).

No contexto europeu, a sedimentação dessa nova forma de organização político-econômica e, principalmente, do controle sobre os corpos femininos deu-se por meio da perseguição estatal das mulheres que não se conformavam com o modelo de feminilidade imposto. Mulheres detentoras de saberes ancestrais, conhecimentos em diferentes áreas e, por consequência, de autoridade e respeito dentro de suas comunidades foram consideradas bruxas, sendo caçadas e assassinadas aos milhões (Federici, 2017; Grosfoguel, 2016). Tal prática se intensificou nos séculos 16 e 17, com “o advento das estruturas modernas, coloniais, capitalistas e patriarcais de poder”, configurando verdadeiro genocídio epistêmico (Grosfoguel, 2016, p. 42).

Com o fortalecimento do capitalismo, sobretudo a partir do século 18, houve o recrudescimento da divisão entre o espaço público e privado e a consolidação da instituição do casamento como fundamento da família (Zanella, 2018). O espaço público do trabalho, em que vigoraria um ideal de igualdade⁴, foi se consolidando como espaço identitário masculino; o espaço privado, por sua vez, continuou sendo um espaço de relações desiguais, naturalizado como essencialmente feminino em razão da capacidade de procriação (Zanella, 2018). Nessa época, o casal cis-heteronormativo, composto por marido e esposa, passou a ocupar o centro das relações familiares e o contrato de casamento passou a ser constitutivo das relações domésticas (Pateman, 1993, p. 176). Para Pateman (1993), esse também era um contrato de trabalho, pois, a partir da sua pactuação, a esposa passava a ser dona de casa, trabalhando para o seu marido no lar. O homem tinha autoridade legal e moral sobre a mulher, de modo que ela estava a ele submissa. A autora afirma, assim, que, nessa época instituiu-se “uma divisão sexual do trabalho pelo contrato de casamento” (Pateman, 1993, p. 178).

Nessa organização das relações domésticas, além do trabalho no lar, a outra meta/função destinada às mulheres era a maternidade (Zanella, 2018). Esta, tal qual a conhecemos no Ocidente, é uma construção social firmada, sobretudo, nas ideias do instinto e amor maternos como inerentes às mulheres e na mudança do olhar sobre as crianças (não mais como miniadultos, mas como seres diferentes, com necessidades diferentes) (Zanella, 2018). A exigência de mão de obra no capitalismo, sobretudo após a Revolução Industrial, fez com que fosse necessário diminuir a mortalidade infantil, o que, por seu turno, impôs às mulheres não só que procriassem, mas que se dedicassem integralmente aos cuidados dos filhos – por meio da amamentação, da atenção e da educação (Zanella, 2018). Isso foi reforçado durante todo o século 20, especialmente mediante um discurso biomédico-psicológico que atribuiu às mães a responsabilidade pela vida, pela saúde física e pelo caráter/personalidade dos filhos (Zanella, 2018). Destaca-se ainda que, por influência direta do cristianismo primitivo até meados do século 17, a mulher era associada exclusivamente à imoralidade sexual e ao pecado carnal de Eva descrito na Bíblia. Desse modo, sua redenção pela submissão aos valores androcêntricos era vista como meio de purificação do espírito (Bastos; Oliveira, 2017).

Esse era o contexto branco-moderno-europeu-ocidental no qual a divisão sexual do trabalho encontra algumas de suas origens: controle sexual dos corpos femininos e exploração desses corpos para reprodução da mão de obra assalariada e produtiva; perseguição, violências e assassinatos de mulheres dissidentes; naturalização da maternidade e do cuidado como tarefas femininas, realizadas no bojo de um casamento, afastando mulheres do mundo político e assalariado e privatizando, dessa forma, o espaço doméstico. Toda essa lógica acompanhou colonizadores europeus, primeiro durante as invasões e o contato com povos originários; depois, durante os quatro séculos de escravização e do Brasil colônia.

Segato (2012) argumenta que, no mundo pré-intrusão europeia, seria possível falarmos de um patriarcado de baixa intensidade: dados indicariam a existência de diferenças reconhecíveis, semelhantes ao que conhecemos como relações de gênero

⁴ Entre sujeitos considerados cidadãos, o que não incluía pessoas escravizadas, servos, pessoas sem posses, mulheres, etc. (Scott, 2005).

e construções de masculinidade e feminilidade, porém com um trânsito mais aberto e fluido do que seu equivalente moderno-ocidental. Havia o que podemos chamar de divisão dual dos espaços em público e doméstico, espaços estes hierarquizados, mas complementares e ontologicamente completos no que respeita à participação política e à coletividade (Segato, 2012).

Com as invasões europeias, no entanto, para além da criação e imposição das raças a fim de reestruturar a sociedade de acordo com o modelo europeu e legitimar relações de dominação étnica primeiro e de escravização de negros depois (Quijano, 2005), passou a tomar forma uma “ordem ultra-hierárquica” no que diz respeito ao gênero (Segato, 2012). Nesse processo operou-se uma captura do gênero pré-intrusão pelo gênero moderno-ocidental, no qual a esfera pública republicana sequestrou toda a politicidade até então presente na esfera doméstica, levando a sua privatização, “sua ‘outrificação’, marginalização”, exploração (Segato, 2012, p. 121).

Instalou-se, então, um patriarcado colonial moderno, estruturado em um binarismo no qual enquanto um termo se torna o universal, o outro se torna resíduo e no qual só adquire plenitude ontológica e capacidade política quem consegue ser equalizado à referência universal: o homem, branco, *pater familiae* – ou seja, heterossexual e proprietário (Segato, 2012, p. 123). O espaço doméstico e suas habitantes, as mulheres, tornaram-se, então, restos, desimportantes em comparação à esfera dos interesses públicos, estando sujeitas a violências e subordinação – era nesse espaço que homens racializados, “emasculados” nas suas relações de poder com os homens brancos (Segato, 2012), conseguiam restituir suas masculinidades e alguma posição de poder.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, RACISMO E FAMILISMO: FACES DO SEXISMO NO BRASIL

Estruturado sobre essas bases, no Brasil colônia, vigorou, para mulheres brancas, o ideal da mulher casada perante a Igreja: submissa – e, assim, exposta a diferentes violências – mãe, pilar da família e do lar. Para as mulheres negras escravizadas, por outro lado, a situação era diferente. Quando mucamas, cabiam-lhes as tarefas domésticas na casa-grande e de cuidado com as crianças (inclusive como amas de leite dos recém-nascidos) (Gonzalez, 2020). Aliás, conforme Gonzalez (2020), esses papéis deram origem à figura da mãe preta: naturalmente zelosa, cuidadosa, habilidosa nas tarefas do lar. Além disso, eram obrigadas a dispor de seus corpos para satisfazer o desejo dos colonizadores e as violações sexuais praticadas eram vistas, para além do prazer, como um investimento, pois a procriação poderia garantir maior número de escravos (Zanello, 2018).

Gonzalez (2020) destaca o quanto, além da violência praticada pelos senhores, elas acabavam por ser objeto de ciúmes das senhoras, que lhes infligiam torturas, assim como a seus filhos. Tanto às mucamas como às trabalhadoras do eito (trabalhando diretamente para a sustentação econômica do regime escravocrata), cabia “a tarefa de doação de força moral para seu homem, seus filhos ou seus irmãos de cativeiro” (Gonzalez, 2020, p. 53). Desse modo, com ainda mais intensidade e sobrecarga física e psíquica, mulheres negras tinham seu trabalho explorado e seu corpo violado.

As relações de gênero vêm se alterando ao longo das histórias das sociedades ocidentais e estão diretamente vinculadas aos contextos e relações sociais aos quais estão interligadas (Resende, 2017). Com os movimentos sociais, especialmente o feminista, durante grande parte do século 20, as mulheres passaram a questionar as rígidas desigualdades produzidas pela divisão de trabalho entre mulheres e homens, desencadeando ações que visavam ao ingresso e alteração das expectativas das mulheres na política, economia e família, por exemplo. Bruschini (2007) descreve o ingresso e o crescimento da presença de mulheres no mercado formal de trabalho a partir, sobretudo, da década de 70, em que produziram transformações significativas nos modos de organização do trabalho. A autora afirma, entretanto, que as transformações não alteraram a responsabilização feminina na condução e/ou execução das atividades domésticas, o que teve como resultado a sobrecarga de trabalho.

Quando se considera o Brasil, Bruschini (2007) destaca que, na década de 70, enfrentava-se altas taxas de inflação e as famílias de classe média viviam um empobrecimento acelerado. Em paralelo a esse cenário, o país também aumentava os anos de escolaridade de sua população e, principalmente, as mulheres foram levadas ao mercado formal de trabalho a fim de amenizar os prejuízos ocasionados com as perdas salariais em decorrência da. A partir de múltiplos fatores que vão da necessidade financeira ao desejo de ascensão na carreira, as mulheres (brancas) saíram, em maior número, do ambiente exclusivamente doméstico para o âmbito do trabalho remunerado, abrindo possibilidades às construções de outras tarefas sociais (Bruschini, 2007). Esse cenário deu início a um complexo processo de alterações sociais materializadas nas contradições em que as mulheres passaram a reivindicar a realização profissional, resultando em mudanças no casamento e na família (Powell *et al.*, 2018; Resende, 2017).

Dentro desse sistema-mundo e dessas condições materiais de vida, em diferentes níveis de opressão, às mulheres vêm sendo atribuídas como naturais características ligadas ao cuidado, sensibilidade, empatia, solicitude (Dolrin, 2021). Tais construções vão se atualizando, sobretudo devido à colonialidade de gênero cristalizada e às ideologias neoliberais, consolidando as divisões sociais entre trabalhos não remunerados (doméstico, reprodutivo e de cuidados) e remunerados, entre esses, femininos e masculinos. A privatização do espaço doméstico, a naturalização da capacidade de cuidar, do materno e do amor/zelo maternos aos filhos e à família colocaram uma “capa afetiva” sobre os trabalhos reprodutivo e de cuidados, desvalorizando-os e inviabilizando o fato de que exigem tempo, esforço, energia física e psíquica (Zanello, 2018). Isso, de um lado, retira tempo e dinheiro das mulheres e, de outro, economiza trabalho e dinheiro dos homens, que, assim, têm mais tempo para se dedicarem ao trabalho assalariado. A falácia decorrente da invisibilização dessas dinâmicas é a da “independência” masculina, associada à ideia de salário. Ignora-se, aí, o fato de que essa “independência” dependia – e depende – justamente do trabalho não remunerado, ou precariamente remunerado, no caso das empregadas domésticas, feito por mulheres (Gesser; Zirbel; Luiz, 2022).

Neste ponto, vale menção ao conceito de familismo, que, compreendemos, tem suas origens conectadas ao contexto histórico-social analisado até aqui. O familismo pode ser “entendido como um tipo de sistema de bem-estar colocado em

funcionamento em um contexto patriarcal capitalista”, no qual a família é designada como principal responsável pelos seus membros (Gesser; Zirbel; Luiz, 2022, p. 3). Nessa lógica, que favorece o funcionamento do sistema capitalista e neoliberal, a presença do Estado é diminuta, cabendo às famílias o papel de promotoras de cuidados e proteção social, ou seja, com as famílias “assumindo funções que deveriam ser prestadas pelo Estado, por meio de políticas públicas” (Gesser; Zirbel; Luiz, 2022, p. 3). Além disso, como já mencionado, nas sociedades capitalistas-patriarcais colonial-modernas, são as mulheres as principais responsáveis pelas atividades ligadas à existência, ao cuidado e ao bem-estar da família. Essas dinâmicas instauram movimentos de declínio social, empobrecimento e desigualdade nas relações de gênero (Gottschlich, 2013). Isso porque, por um lado, aumentam o trabalho doméstico não remunerado de mulheres e, por outro, ampliam o trabalho assalariado mal remunerado para mulheres e a dependência deste (Gottschlich, 2013) – seja pela delegação dos serviços de cuidados, desvalorizados, a outras mulheres, seja pela menor possibilidade de dedicação a trabalhos formais e em período integral.

Tal panorama agrava-se ainda mais se consideramos que, no último trimestre de 2022, 50,8% das famílias brasileiras eram chefiadas por mulheres que, entre estas, 56,5% eram negras e que, independentemente do arranjo (monoparental ou não), a renda familiar, nesses casos, era sempre menor (Dieese, 2023). Pode-se afirmar, em qualquer caso, que gênero e raça são fatores que impulsionam vulnerabilidades. O familismo é, assim, um dos sistemas que engendra a discriminação de gênero/raça e a divisão sexual do trabalho na sociedade brasileira, restringindo possibilidades de emancipação. Seja pela ausência/insuficiência de políticas públicas voltadas ao cuidado e à assistência social, seja pela desvalorização do trabalho de cuidado, seja ainda pela existência de leis e políticas que perpetuam opressões, as desigualdades entre as e dentro das famílias continuam se aprofundando.

Dito isso, não podemos ignorar a divisão sexual do trabalho, especialmente o doméstico, entre as próprias mulheres (Dolrin, 2021):

Sabendo que as mulheres das classes populares e/ou racializadas e migrantes são prioritariamente designadas para o trabalho de reprodução, pergunta-se: quem cuida da sua casa, lava sua louça e suas roupas e libera tempo para que você possa cuidar dos seus filhos ou dos seus parentes? (Dolrin, 2021, p. 26).

De fato, no Brasil, a forte e historicamente recente herança escravocrata faz com que haja uma desigualdade gritante. Enquanto mulheres brancas postulavam o direito de estudar e trabalhar, mulheres negras, já havia muito, trabalhavam – sobretudo nas casas daquelas mulheres – e lutavam pelo sustento, visibilidade e melhores condições. Isso se perpetua ainda hoje. Mulheres negras são encontradas, em maior proporção, nos serviços domésticos e/ou de baixa remuneração, vivendo, como ninguém, a sobrecarga da dupla jornada (Gonzalez, 2020), a falta de oportunidades no mercado de trabalho, a precariedade do trabalho informal e a falta de direitos trabalhistas. É interessante, nesse sentido, olharmos para dados sobre a ocupação de mulheres chefes de famílias monoparentais:

Entre as ocupadas, uma em cada quatro (25,3%) mulheres chefes de família negras eram empregadas domésticas; 16,6% estavam nos setores de educação, saúde humana e serviços sociais e 15,1% no comércio. Entre as não negras, 22,3% trabalha-

vam em educação, saúde humana e serviços sociais; 17,5%, no comércio e 15,8%, nos serviços domésticos. [...] A posição na ocupação comprova a vulnerabilidade dessas chefes de família. Do total de chefes negras, 20,6% são trabalhadoras domésticas sem carteira; 15,1% trabalhavam sem carteira no setor público ou privado e 17,6% eram autônomas sem CNPJ. Ou seja, mais da metade dessas mulheres não tem acesso a nenhum benefício trabalhista (53,3%). Entre as não negras, essa proporção era menor: 41%. Dessas, 11,9% eram domésticas sem carteira; 8,9% estavam no setor privado sem contrato assinado; 2,8% no setor público também sem carteira e 17,4% eram autônomas sem CNPJ (Dieese, 2023, p. 11).

Os dados refletem a divisão sexual do trabalho – profissões de cuidado e serviço como principais ocupações dessas mulheres – a divisão do trabalho doméstico entre as mulheres – mulheres negras em maior proporção nos serviços domésticos – e o racismo estrutural da nossa sociedade. Tudo isso constitui as relações sociais e as organizações, influenciando in/diretamente na discriminação por gênero no mercado de trabalho. Um ponto nevrálgico, e que nos levará ao próximo ponto de debate, é o papel que o Estado tem na manutenção dessa situação.

IGUALDADE SALARIAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: PROBLEMATIZANDO AVANÇOS E DESAFIOS

A proibição de discriminação salarial em razão do gênero é um direito fundamental garantido no Brasil há algumas décadas. De forma mais abrangente, está contido no direito fundamental de igualdade de gênero (Art. 5º, I, CF). De forma específica, na seara do Direito Internacional, foi um dos compromissos assumidos pelo Brasil em 1957, com a promulgação da Convenção nº 100 da OIT, que estabelece o princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor. Nacionalmente, tal direito foi assegurado pela CF (Art. 7º, XXX), além de estar previsto na legislação infraconstitucional (Art. 461, CLT). Além disso, outros dispositivos dessas normas e outras legislações⁵ normatizam questões de discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Apesar disso, tal discriminação e a desigualdade salarial, em razão do gênero, ainda são uma realidade. Com efeito, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para o 3º trimestre de 2022, as mulheres ganharam, em média, 21% a menos do que os homens (R\$ 2.305,00 x R\$ 2.909,00) (Dieese, 2023). Essa diferença aumenta quando estão em cargos de chefia e, também, nas áreas das ciências e tecnologias – não por acaso associadas com o masculino:

Entre os principais grupos ocupacionais, a menor proporção é observada em cargos de direção e gerência: os salários delas equivalem a 61,9% dos salários deles – o salário médio das mulheres é R\$ 4.666, e o dos homens é R\$ 7.542. Em seguida estão profissionais das ciências e intelectuais, grupo em que as mulheres recebem 63,6% do rendimento dos homens (TST, 2023).

⁵ Como exemplos, ver: artigo 7º, XX, CF; artigo 373-A da CLT; Lei 9029/95, que “Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho [...]” (Brasil, 1995).

As mulheres são, também, a maioria entre os desempregados (55,5%) e desocupados (11% de mulheres para 6,9% de homens). Todos esses dados acentuam-se ainda mais em relação às mulheres negras, que são as que menos ganham e as que mais estão em condição de desocupação/subocupação (Dieese, 2023).

Em outra frente, em 2022, as mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais que homens aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, observando-se que a maior taxa de realização daqueles afazeres foi encontrada entre as mulheres pretas (92,7%) (IBGE, 2023). Em geral, a pesquisa do IBGE evidenciou a permanência da desigualdade na divisão das tarefas domésticas entre os trabalhadores/as: em média, as mulheres ocupadas dedicaram 6,8 horas a mais do que os homens ocupados naqueles cuidados e afazeres (IBGE, 2023).

Nesse sentido, a Lei da Igualdade Salarial (Lei n. 14.611/2023), promulgada em 3 de julho de 2023, soma-se a um arcabouço normativo destinado a tentar assegurar, na prática, o que já estava garantido por lei. Em outras palavras, tenta garantir igualdade material, para além da igualdade formal. Para tanto, impõe a obrigatoriedade da “igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função” (Art. 2º) (Brasil, 2023), estabelecendo medidas específicas para que isso seja assegurado, tais como transparência salarial e de critérios remuneratórios; fiscalização contra discriminação nesses aspectos; disponibilização de canais para denúncias; criação de programas de diversidade e inclusão nas organizações, incluindo capacitação de colaboradores sobre equidade; capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho (Art. 4º) (Brasil, 2023). Ademais, estabelece que empresas com cem ou mais empregados publiquem semestralmente relatórios de transparência (Art. 5º), além de fixar multas e obrigações às empresas que descumprirem tais determinações⁶ (Arts. 3º e 5º) (Brasil, 2023).

Há, portanto, um movimento direcionado à maior igualdade de gênero no mundo do trabalho. Assim sendo, trata-se, inegavelmente, de uma conquista no enfrentamento das discriminações que nele se instalam. Pontos importantes são incluídos, como a capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito de temas de equidade de gênero, o que traça um caminho de educação voltado à modificação da cultura das empresas, em especial do mundo corporativo tão impregnado da lógica neoliberal. É preciso, contudo, problematizar o seu alcance e a própria centralidade das leis para o fim a que se propõe. Se a construção de um sistema-mundo marcado pela colonialidade de gênero e raça foi se sedimentando ao longo de séculos, permeando todas as esferas da vida subjetiva e coletiva, fissurar suas estruturas exige um olhar crítico e holístico sobre a atuação estatal.

O Estado⁷ é agente central na regulação da vida de mulheres e homens, tanto na esfera pública como na esfera familiar (Connell, 2016), sendo, assim, produtor do

⁶ Este aspecto foi regulamentado pelo Decreto n.º 11.795, de 23 de novembro de 2023.

⁷ Entendido aqui de forma ampla como compreendendo seu território, seus poderes – Executivo, Legislativo, Judiciário – suas instituições e agentes, o governo, as políticas e as leis, seus processos e relações, inclusive e especialmente, com o mercado.

gênero em alguma medida. Conforme Saffioti (2004), as relações patriarcais, hierarquias e estruturas de poder contaminam toda a sociedade, inclusive o Estado. São vários os exemplos que passaram pela atuação direta ou respaldo estatal: a) a escravidão e a violação de mulheres negras; b) a histórica exclusão das mulheres dos espaços públicos/políticos; c) a inferiorização das mulheres nas leis e a privatização do espaço doméstico⁸ – com a convivência às violências que ocorriam no bojo dessas relações – d) a falta de leis e políticas públicas atentas a esse panorama ou a sua existência voltada à perpetuação de padrões estereotipados de gênero; e) a adoção de uma postura neoliberal, com incentivo ao consumo e à lógica individualista – que delega às famílias a responsabilidade por seus membros – etc.

As instituições estatais “foram historicamente constituídas pela intersecção de sistemas como o sexismo, racismo, colonialismo, imperialismo, capacitismo e capitalismo” (Gesser; Zirbel; Luiz, 2022, p. 5). Tudo isso engrossa um caldo cultural que tem como consequência a desigualdade salarial que ora se deseja remediar. Devido a isso,

[...] as sociedades patriarcais-capitalistas estão organizadas no sentido de prover, no âmbito do privado e do doméstico, todos os tipos de cuidados aos chamados “independentes” [sobretudo homens brancos] e manter em funcionamento um sistema político-econômico que privilegia o lucro de um pequeno grupo de homens, já beneficiados de antemão por sua classe, sexo, cor e características físicas-mentais. Nessas sociedades, as práticas de exclusão direcionam-se em graus variados àquelas pessoas cujos corpos e mentes afastam-se gradativamente do modelo performatizado por esse pequeno grupo de homens (Gesser; Zirbel; Luiz, 2022, p. 5).

São esses grupos que se beneficiam da divisão sexual do trabalho – doméstico, especialmente – obtendo, assim, cada vez mais poder político e aquisitivo para continuar a regular as ações do Estado em seu favor (Gesser; Zirbel; Luiz, 2022). Ainda são essas pessoas – homens brancos, com propriedades e cis-heteronormativos, principalmente – que tomam a maioria das decisões que regulam as nossas vidas.

Partindo dessas reflexões, é interessante notar que, mesmo o que se considera avanço, como a lei em análise, carrega marcas e dá pistas de um Estado sexista e racista. Consideremos, por exemplo, o fato de que, apesar de sua atualidade, ainda há resistência estatal ao uso do termo “gênero” em vez do termo “sexo”. Se, por um lado, a lei afirma a igualdade, por outro, de alguma forma, reforça o discurso biologizante que fundamenta a divisão sexual que está na origem das desigualdades salariais.

Da mesma forma, não há sinal de adoção de perspectiva interseccional, como se fosse possível enfrentarmos discriminações de gênero sem enfrentar desigualdades econômicas e raciais, entre outras. Quando falamos em opressão de gênero, precisamos perceber o quão entrelaçado a outras opressões esse sistema está. Há uma retroalimentação, uma constituição recíproca. Embora o pensamento moderno tenda a pensá-los como categorias separadas, que se cruzam, mas podem também andar sozinhas, Lugones (2014), assim como Collins e Bilge (2021), nos ensinam que os sistemas de

⁸ Nesse sentido, por exemplo, Connell e Pearse (2015, p. 260) destacam que os interesses do marido nos serviços domésticos e sexuais da esposa foram institucionalizados pelo direito, pela religião e nos costumes.

opressão são indissociáveis, sobretudo quando falamos de gênero, classe, raça e sexualidade. Lugones (2014) menciona o quanto a ausência dessa perspectiva posiciona mulheres de cor em um não lugar, invisibilizando-as. Quando se fala em brancos, a referência são homens brancos, quando se fala em mulheres, a referência são mulheres brancas, quando se fala na população negra, a referência são homens negros. Assim, a interseccionalidade revela o que não é visibilizado quando raça e gênero são tratados como categorias separadas (Lugones, 2014).

Isso, contudo, não parece ter sido considerado aqui, ainda que, no âmbito do Executivo, existam programas atentos a isso em alguma medida. Como exemplo citamos o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, cujos objetivos são incentivar a adoção de práticas de gestão e cultura organizacional promotoras de igualdade de gênero e raça nas organizações e contribuir para a não discriminação nesses ambientes (Ministério Das Mulheres, 2023a). Esse Programa, coordenado pelo Ministério das Mulheres em parceria com os Ministérios da Igualdade Racial e do Trabalho e Emprego, ONU Mulheres e OIT, iniciou-se em 2005 (IPEA, 2024) e, em 2023, inaugurou sua 7ª edição. Por meio dele, oferta-se o “Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça” às organizações que cumprem o plano de ação acordado, tratando-se de uma certificação que atesta o “compromisso com a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho e com a promoção da cidadania” (Ministério das Mulheres, 2023a). Essa, no entanto, é uma política pontual, descontinuada ao longo dos anos (não encontramos informações sobre quais foram os anos das edições anteriores), não obrigatória e pouco divulgada, inclusive entre consumidores/as. Ou seja, está relegada a um segundo plano, ainda que fale a língua neoliberal ao procurar certificar o empenho das empresas para a igualdade de gênero, a fim de que possam conquistar “os novos segmentos de consumidoras e consumidores preocupados com bens e serviços produzidos sob as perspectivas da sustentabilidade e da diversidade” (Ministério das Mulheres, 2023a).

Outro ponto interessante de problematização diz respeito à própria necessidade da lei em análise, depois de décadas de vigência de normas mais abrangentes garantindo a igualdade de gênero. Cada vez mais se especifica nas leis o que é necessário fazer – não basta afirmar o direito à igualdade e à não discriminação, exige-se que se diga como fazê-lo. A partir do momento em que dizemos como, talvez consigamos que certas práticas discriminatórias diminuam. Isso, no entanto, não garante a não discriminação. Ao contrário, sem o acompanhamento de mudanças estruturais e mais profundas, pode-se conduzir à atualização das formas pelas quais a discriminação ocorre.

Pensemos, por exemplo, nas previsões da CLT que garantem estabilidade à mulher desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Pesquisa recente indica que mais da metade das mulheres respondentes (56,4%) informou ter sido demitida ou conhecer uma mulher que o foi após o término da estabilidade. Por outro lado, apenas 5,5% das respondentes disseram ter sido promovidas quando grávidas ou após o período de licença-maternidade⁹. Dados de pesquisa realizada por Machado e Neto (2016) corroboram: a probabilidade de emprego das mães no mercado

⁹ Informação disponível em: <https://exame.com/carreira/56-das-mulheres-foram-demitidas-ou-conhecem-quem-foi-desligada-apos-licenca-maternidade/>. Acesso em: 25 set. 2023.

formal aumenta gradualmente até o momento da licença; a partir desta, decai e, após 24 meses, quase metade das mulheres que tiraram licença-maternidade estavam fora do mercado – a maior parte dos desligamentos sem justa causa e por iniciativa do empregador. Garante-se estabilidade por determinado período, para cumprir o que está na lei, mas se continua a impor uma lógica de competitividade, produtividade e lucro a qualquer custo, que é incompatível com a realidade da dupla e da tripla jornadas – desconsideradas e desvalorizadas. O resultado que vemos, na prática, é a manutenção dos privilégios e oportunidades para determinados corpos em detrimento de outros. Esses dados, exemplificativos de um padrão que se reitera em diferentes normativas, levam-nos a refletir sobre como as regras são importantes no reconhecimento e resguardo dos direitos das mulheres e o quanto são insuficientes para modificar uma cultura altamente patriarcal, capitalista e neoliberal, na qual a lógica individualista, do “cada um por si”, do empreendedor de si mesmo, à revelia do Estado, prevalece sobre o bem-estar coletivo.

É essencial que observemos, nesse sentido, as atualizações das estratégias estatais na manutenção do sistema que alimenta. O mesmo Estado que debilitou autonomias, irrompeu na vida institucional, rasgou o tecido comunitário, gerou dependências e vulnerabilidades, “oferece com uma mão a modernidade do discurso crítico igualitário, enquanto com a outra introduz os princípios do individualismo e a modernidade instrumental da razão liberal e capitalista, conjuntamente com o racismo [...]” (Segato, 2012, p. 110) que estrutura a vida social e institucional.

No caso em análise, portanto, apresenta-se uma lei que visa a garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho por um lado, mas, por outro, mantém políticas capitalistas e neoliberais e fecha os olhos para o racismo e outras dinâmicas de desigualdade de gênero, jogando mulheres à própria sorte na tarefa não remunerada de cuidar da casa, dos filhos, de pessoas com deficiência, idosos e demais familiares. Assim, a tentativa de reparação da injustiça salarial e de gênero, por meio de leis e outras políticas públicas, é uma forma pela qual o Estado tenta dar às mulheres aquilo que lhes retira por outros meios. Ou, parafraseando Segato (2012), o Estado dá com uma mão o que já tirou com a outra.

Cabe destacar que não se pretende criticar a existência de políticas reparatórias, aqui entendidas como essenciais na luta por justiça social e por democracia. Elas são importantes instrumentos para repressão de discriminação e promoção de igualdade – caminhos necessários à efetivação de uma igualdade não só formal, mas também material (Piovesan, 2014). Políticas reparatórias endossam a equidade de oportunidades e organizações sociais menos hierarquizadas em termos de gênero e de raça (Scott, 2005). Assim, carregam uma função simbólica de conscientização da população e “potencial para transformação social includente” (Piovesan, 2014, p. 318).

Sabemos, no entanto, que há uma lacuna importante entre as previsões legais e o mundo dos fatos, em que discriminações atuam e se atualizam. Assim, o debate não pretende descredibilizar tais políticas, mas refletir sobre como elas podem ser usadas pelo Estado para se desobrigar da tarefa de enfrentar, para além do texto legal, estruturas de opressão que estão na gênese de desigualdades sociais. Em outros termos, sobre como o direito pode ser explorado politicamente (Neves, 2005), transformando

uma legislação em “álibi” para o Estado. Assim, embora essencial tanto do ponto de vista simbólico como do ponto de vista da transformação social, a consagração de direitos em leis não pode eximir o Estado de atuar efetivamente para concretizá-los. Atuar não só sobre as consequências, mas, sobretudo, sobre as complexas causas das discriminações interseccionais.

CAMINHOS POSSÍVEIS

Para além da equiparação salarial e transparência no que diz respeito às relações de poder e gênero no mundo do trabalho, é necessário atentar e atuar também sobre o que está na origem dessas discriminações interseccionais. Racismo estrutural, maternidade compulsória, naturalização da mulher como cuidadora primária e principal, divisão sexual do trabalho doméstico (inclusive entre mulheres) e desvalorização desses trabalhos são apenas alguns dos pontos que ainda estão culturalmente a descoberto. Ainda que leis sejam importantes instrumentos de transformação social, focar nelas como solução central para problemas complexos de discriminação interseccional de gênero é insuficiente. Questionamos: Até que ponto serve uma lei de igualdade salarial sem um debate interseccional sobre políticas de cuidado?

Compreendemos que não há como enfrentar de fato o problema da desigualdade salarial entre homens e mulheres sem trazer para a agenda estatal o debate sobre políticas públicas nesse particular: maior disponibilidade de creches com extensão dos horários de atendimento, cuidadores/as para pessoas que demandam cuidados e dependência complexa, licença parental, educação decolonial, antirracista e de gênero nas escolas e no ensino superior são apenas alguns exemplos. É sabido que existem projetos de lei, iniciativas governamentais e políticas tentando dar conta de questões como essas. Como exemplo, em setembro de 2023 foi iniciado um Grupo de Trabalho Interdisciplinar, coordenado pelos Ministérios das Mulheres e do Trabalho e Emprego, objetivando elaborar o “Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens”. Para a ministra Cida Gonçalves, além do cumprimento das leis – como a ora em análise – outros dois pontos centrais precisam ser trabalhados e estão na agenda do governo atual: “a problematização da sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidado que recai sobre as mulheres e a desnaturalização da divisão sexual do trabalho, que impõe lugares de ocupação menos qualificados e desvalorizados para as mulheres” (Ministério Das Mulheres, 2023b).

Nesse sentido, em um contexto de ascensão do neoliberalismo e do neoconservadorismo, esses debates acabam relegados a um segundo plano ou colocados no plano ideológico, o que prejudica a elaboração, a instituição e a continuidade de políticas. Assistimos isso ocorrer durante o governo de Jair Bolsonaro – o medo do “fantasma” do gênero (Butler, 2024) foi pauta recorrente durante o seu mandato e ainda ecoa junto de outras pautas antidemocráticas – e mesmo em governos progressistas, diante da necessidade de ceder ao capital e ao fisiologismo político para garantir governabilidade.

Especificamente, no que toca às políticas do cuidado, entendemos, na esteira de Gesser, Zirbel e Luiz (2022), ser necessário trabalharmos pelo reconhecimento da interdependência, em vez da busca e maior valorização da falaciosa ideia de independência. É importante atentarmos para como articulamos a questão, a fim de

não sermos facilmente capturados por uma lógica neoliberal, mercantilizando o cuidado e afirmando-o, superficialmente, como serviço – o que implica colocar/manter alguns corpos, marcados socialmente por raça, gênero, classe social, etc., a serviço de outros. Isso seria reforçar o sistema-mundo que aqui criticamos. Ao analisar o cuidado sob o ponto de vista da democracia, Tronto (2007, p. 298) defende ser necessário “transformar o cuidado em um valor central nas sociedades democráticas e democratizá-lo”, o que exige: a) reconhecermos e assumirmos que todos precisamos de cuidados para continuarmos vivendo; b) igual acesso a bons cuidados, para conseguirmos ir em busca de uma igualdade de acesso a oportunidades de educação, emprego, econômica, etc.; c) que as sociedades permitam, protejam e valorizem a variação cultural na forma como as necessidades de cuidado são moldadas e alcançadas (Tronto, 2007), sem, contudo, aceitar passivamente todas as práticas culturais que se refiram a isso sem questionamento – sobretudo quando pensamos nas assimetrias de gênero e raça. As relações de cuidado precisam ser relações de igualdade (Tronto, 2007). A educação emerge, aqui, como ferramenta primordial para reflexão, conscientização, ação e emancipação, tanto em espaços formais de ensino-aprendizagem como em ambientes não escolares – destacando-se, para os fins deste artigo, a importância de capacitações em organizações públicas e privadas abordando o assunto.

Incentivar programas de diversidade de raça e gênero nas organizações públicas, privadas e da sociedade civil também é essencial para criar fissuras no panorama em análise. Além disso, é bom destacar, políticas de diversidade e equidade vão além da diferença, “da variedade de aparências, histórias e culturas” (Bento, 2022, p. 106). Trata-se, mais, dos valores atribuídos a esses elementos e dos estigmas, preconceito, racismo e discriminação que disso decorrem (Bento, 2022). Como exposto por Segato (2012) e destacado por Bento (2022), o diferente, o diverso, é definido a partir da comparação com o branco – o homem branco, sobretudo – e o que dele se afasta pode provocar exclusão e discriminação em diferentes espaços. Por isso, conforme explicita Bento (2022), é preciso colocar em prática políticas concretas de equidade voltadas à gestão democrática de organizações. Isso exige a identificação apurada de sinais de discriminação nas normas, nos processos e nas ferramentas utilizadas, uma vez que as discriminações, sejam de gênero, de raça, entre outras, nem sempre aparecem claramente dessa forma, pois isso seria descumprir a lei, “então vão aparecer de outra maneira” (Bento, 2022, p. 108).

Nesse sentido, para além do que está na lei em análise, são necessários diagnósticos de trajetórias ocupacionais e de ações afirmativas em curso, além de uma composição dos quadros de liderança e pessoal que leve em conta a variável de gênero e também cor/raça, orientação sexual, deficiência, etc. Ademais, importa olhar para os/as fornecedores/as, para os produtos e para a relação com clientes e comunidade; para programas de treinamento com perspectiva interseccional; bem como para as respostas às resistências internas que por certo surgem a partir da integração desses temas e políticas nas organizações (Bento, 2022). Isso vale, principalmente, para os órgãos estatais, nos quais políticas de diversidade são essenciais para romper barreiras e possibilitar diferentes e aprofundadas percepções sobre problemas sociais e frentes de enfrentamento.

Programas já existentes incentivam ações como essas (o “Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça” é exemplo disso), porém entendemos que as motivações por trás da sua adoção precisam ser constantemente trabalhadas, questionadas e subvertidas, para evitar que políticas de gênero sejam cooptadas por sistemas de opressão e utilizadas para mantê-los e reforçá-los, em vez de desmantelá-los. Reforçando essa ótica, Fraser (2009, p. 13) nos desacomoda ao apontar para o fato de que, embora os ideais feministas de igualdade de gênero espalhados pela segunda onda do feminismo, como a igualdade salarial, sejam apoiados e acomodados no “*mainstream* social” na atualidade, não tiveram sucesso em eliminar práticas discriminatórias, tampouco em se transformar em mudanças estruturais e institucionais. De acordo com a autora, isso ocorre muito devido ao fato de as críticas feministas terem sido fragmentadas e, a partir daí, recrutadas por um projeto de renovação do capitalismo, contrário ao ideal de justiça social por elas objetivado.

Nesse contexto, evidencia-se a importância do pensamento feminista negro, decolonial e interseccional para tentarmos alcançar níveis de transformação estruturais. Se capitalismo, colonialidade, racismo, sexismo, cis-heteronormatividade, capacitismo, entre outros, estruturam a sociedade e trabalham juntos na opressão de pessoas que carregam esses marcadores, não há como pensar em enfrentar um sem enfrentar os demais, uma vez que esses sistemas são indissociáveis (Lugones, 2014; Collins; Bilge, 2021; Gesser; Zirbel; Luiz, 2022). Enfrentá-los pressupõe que pensemos também sobre as instituições estatais, seus arranjos, suas relações e seu papel privilegiado na manutenção ou transformação do *status quo*.

O Estado tradicionalmente se estrutura a partir de uma concepção patriarcal das relações sociais de gênero, mas ele pode questionar e propor o rompimento das desigualdades e opressões na sociedade capitalista que se estruturam articulando-se nos contextos sociais de dominação sobre as mulheres. Nesse sentido, uma das responsabilidades do Estado consiste na instituição de políticas integradas que incidam sobre a divisão social e sexual do trabalho. É possível pensar, elaborar e operacionalizar políticas de reconhecimento das diferenças, das necessidades distintas forjadas por experiências sociais, culturais e históricas.

Não se trata de práticas sociais assistencialistas executadas pontualmente que, muitas vezes, reforçam a ideologia patriarcal com estratégia de conciliação que permanece a cargo das mulheres. Ao contrário, cabe desestruturar as causas que promovem as desigualdades e priorizar os significados estabelecidos entre os gêneros e a autonomia das mulheres. Precisamos romper com políticas que desconsideram a alteridade para caminhar em direção à equidade e à emancipação.

Além de ações voltadas para o enfrentamento das assimetrias de gênero, há de se considerar os seguintes elementos: a superação das hierarquias naturalizadoras, as rupturas com o padrão da divisão sexual do trabalho, o estabelecimento de condições de trabalho e de salários dignos, assim como a ocupação dos espaços de poder pelas mulheres, entre outros que visam à articulação das relações sexuais na produção/reprodução da vida material, às formas de regularização dessas relações e às formas de consciência equivalentes.

Além disso, a educação, como instrumento que pode transformar ou manter relações sociais, na condição de um processo de formação e socialização das pessoas, pode ser um dispositivo que contribui, ou não, para a reprodução da divisão sexual no trabalho. Sendo um processo que orienta a formação de sujeitos de direitos, por meio da constituição de uma consciência social, e “uma política pública intersetorial, cujos avanços refletem-se na segurança pública, na saúde, na família, no trabalho, nas relações comunitárias, entre outros” (Colling; Rosa, 2013, p. 182), ela tem potencial de promover a equidade entre os gêneros. Por ser um espaço privilegiado de discussão, de produção do conhecimento e de participação política e cultural, a educação, ao assumir uma perspectiva interseccional de gênero, tem condições de concorrer para novas formas de relação social e sexual no trabalho. Pensada em sentido amplo e na perspectiva feminista aqui proposta, a educação constitui processos de aprendizagens capazes de ressignificar as relações sociais de gênero no combate à cultura machista. Aqui, não se trata de ver a educação como *uma* ou *a* solução, até porque ela não o é. “A educação não pode tudo” (Colling; Rosa, 2013, p. 183), tanto quanto as leis, sozinhas, não resolvem tudo, mas, se voltada ao pensamento crítico e comprometida com valores democráticos, a educação é um caminho possível e necessário para a transformação social com igualdade de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da atribuição de papéis sociais e econômicos às mulheres, as opressões foram se constituindo na intersecção entre gênero, raça, classe e outros marcadores sociais. O advento do capitalismo, sustentado pela perseguição e exploração de corpos de mulheres e pessoas negras, assim como pela expropriação de povos originários de seus territórios, teve papel central para que se estabelecesse uma divisão social e sexual do trabalho. Essa organização social, capitalista e patriarcal foi trazida com as invasões europeias e o colonialismo, deixando marcas nas relações que já existiam e nas relações que aqui se instauraram, em especial quando falamos em gênero, raça e classe, marcadores que se interseccionam e constituem reciprocamente. Essas marcas permanecem até a atualidade, por meio da colonialidade.

Assim, a sociedade brasileira foi e é estruturada sobre bases capitalistas, patriarcais, racistas e moderno-coloniais, atualizadas e alimentadas, hoje, por uma forte lógica neoliberal, que empurra para a família responsabilidades de cuidado que deveriam ser de toda a sociedade, em especial do Estado. Este, bem como seus arranjos institucionais, suas normativas, suas políticas, etc., não só se contaminam por esses sistemas de opressão, como também ajudam na sua manutenção. Seja institucionalizando, por meio de leis e políticas, padrões que mantêm a desigualdade nas relações de poder entre os gêneros; seja negando, por meio de seus agentes, a existência do racismo estrutural ou da desigualdade econômica; seja incentivando uma lógica neoliberal, por meio da mercantilização de bens públicos e de direitos fundamentais, o Estado concorre, por um lado, para a manutenção das desigualdades que, por outro, deseja remediar com leis e políticas reparatórias.

Isso ocorre também no mundo do trabalho. A divisão sexual do trabalho é sustentada por elementos que estão arraigados na estrutura social: a construção da maternidade e da tarefa do cuidar como atributos femininos; a insuficiência de debates

sobre economia do cuidado; a desvalorização do cuidado como elemento central e necessário às sociedades democráticas; o racismo e o classicismo que geram uma divisão sexual do trabalho, sobretudo doméstico, entre as próprias mulheres, etc.

Leis são importantes instrumentos de transformação social, podendo contribuir para a manutenção ou modificação de relações desiguais de poder. Nesse sentido, a Lei da Igualdade Salarial é uma conquista para as mulheres, pois reforça um arcabouço normativo destinado a reconhecer e garantir a igualdade de gênero, além de impor obrigações às organizações, que vão desde a educação corporativa até a transparência na divulgação de remunerações e critérios remuneratórios – uma forma de expor a estrutura desigual. Não podemos, no entanto, depositar nas leis todas as expectativas de que as transformações aconteçam, uma vez que elas tentam suprir violações de direitos que se criaram e mantiveram, em grande medida, a partir de arranjos institucionais. É nesse sentido que defendemos, na esteira de Rita Segato (2012), que o Estado dá com uma mão o que tira com a outra.

Com isso, há necessidade de enfrentar as desigualdades de gênero no trabalho, não só a partir da reparação das suas consequências, mas sobretudo a partir da desconstrução cultural das atribuições como instrumentos de dominação. A efetivação da igualdade de gênero no mundo do trabalho não está associada apenas aos fatores que se articulam para a formação de salários e de possibilidades de ascensão profissional. Trata-se de uma questão envolvida pelos aspectos históricos, sociais e culturais, principalmente aqueles relacionados à regulação da moral e dos costumes e à divisão de papéis entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade de um modo geral, tudo isso interseccionado com outras opressões, como racismo e classe social.

Nesse sentido, cabe destacar que não é somente por uma legislação específica que o Estado estabelecerá a igualdade salarial. A questão é mais ampla: há que se ter a criação de canais específicos para denúncias, a fiscalização, o desenvolvimento de programas de inclusão no trabalho e o incentivo à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mundo do trabalho em igualdade de condições com os homens, a incorporação de uma perspectiva interseccional ampla, que reconheça que marcadores sociais atuam conjuntamente nas opressões que permeiam as relações.

A manutenção da divisão sexual do trabalho envolve vários aspectos, como as relações de poder ou questões econômicas, sociais e culturais. O contexto de uma sociedade de classes implica um universo constituído de relações de poder e de subordinação. Isso aponta para a busca e a problematização da origem da questão. As condições subjetivas e materiais das mulheres, sobretudo negras, de ser e estar no mundo são marcadas pela lógica patriarcal colonial moderna e neoliberal que, em grande medida, é mantida pelos usos hegemônicos dos poderes estatais e pelos arranjos institucionais. Leis como a Lei da Igualdade Salarial podem, a partir de um uso contra-hegemônico daqueles poderes, semear intenções de transformação social; no entanto, não podemos esperar que elas, sozinhas, modifiquem o que, há séculos, se constrói e sedimenta. Desse modo, embora possa parecer utópico, atuar com vistas a romper ou, ao menos, fissurar uma cultura colonial, patriarcal, sexista, racista, capacitista e neoliberal em nossa sociedade mostra-se como um compromisso inadiável a ser assumido se quisermos transformar, de fato, as estruturas e alcançar justiça social.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, Rodolpho Alexandre Santos Melo; OLIVEIRA, Amanda Muniz. O filme “Maria, filha de seu filho” (2000) e suas duas Marias: a presentificação mariana no espaço midiático e o imaginário social feminino. *Interfaces Científicas – Humanas e Sociais*, v. 6, n. 1, p. 81-90, 2017.
- BENTO, Cida. *O pacto da branquitude*. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. *Decreto-Lei n. 5452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943.
- BRASIL. *Lei n. 14.611*, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2023.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988.
- BRASIL. *Lei n. 9.029*, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, 1995.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- BUTLER, Judith. *Quem tem medo do gênero?* Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2024.
- COLLING, Ana Maria; ROSA, Rosângela Corrêa da. Direito e educação, um diálogo necessário para prevenir a vitimização das adolescentes. *Revista Contexto & Educação*, v. 27, n. 88, p. 150-186, 2013.
- COLLINS, Patricia Hills; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. Tradução Rane Souza. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.
- CONNELL, Raewyn. *Gênero em termos reais*. Tradução Marília Moschkovich. São Paulo: nVersos, 2016.
- CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. *Gênero: uma perspectiva global*. Tradução da 3. ed. e revisão técnica Marília Moschkovich. São Paulo: nVersos, 2015.
- DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho*. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.
- DOLRIN, Elsa. *Sexo, gênero e sexualidades: introdução à teoria feminista*. Tradução Jamile Pinheiro Dias e Raquel Machado. São Paulo: Ubu Editora, 2021.
- FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.
- FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. *Mediações*, Londrina, v. 14, n. 2, p. 11-33, jul./dez. 2009.
- GESSER, Marivete; ZIRBEL, Ilze; LUIZ, Karla Garcia. Cuidado na dependência complexa de pessoas com deficiência: uma questão de justiça. *Rev. Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 30, n. 2, e86995, 2022.
- GONZALEZ, Lelia. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômica. In: GONZALEZ, Lelia. *Por uma feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Org. Flávia Rios e Márcia Lima. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. p. 49-64.
- GOTTSCHLICH, Daniela. Contra a política de globalização neoliberal e a hierarquia nas relações de gênero: a contribuição das concepções feministas para uma economia sustentável. *Revista Contexto & Educação*, v. 23, n. 80, p. 145-168, 2013.
- GROSGUÉL, Ramón. A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI. *Sociedade e Estado*, v. 31, n. 1, p. 25-49, 2016.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. *IBGE*, 11/8/2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>.
- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Programa Pró-equidade de gênero e raça: O que é?* Brasília. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/sites/proequidade/o-que-e>. Acesso em: 2 abr. 2024.
- LUGONES, María. Colonialidad y género. In: MIÑOSO, Y. E.; CORREAL, D. G.; MUÑOZ, K. O. *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. Popayán: Editorial Universidad del Cauca, 2014. p. 57-73.

MACHADO, Cecília; NETO, V. Pinho. *The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em 25 set. 2023.

MINISTÉRIO DAS MULHERES. *Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça*. 7. ed. Brasília, 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas-1/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-7a-edicao>. Acesso em: 2 abr. 2024.

MINISTÉRIO DAS MULHERES. *Grupo de trabalho inicia atividades para elaborar Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens*. Brasília, 2023b. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/setembro/grupo-de-trabalho-inicia-atividades-para-elaborar-plano-nacional-de-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens#:~:text=O%20novo%20Plano%20Nacional%20de,ass%C3%A9dio%20no%20ambiente%20de%20trabalho>. Acesso em: 2 abr. 2024.

NEVES, Marcelo. Constitucionalização simbólica e desconstitucionalização fática: mudança simbólica da Constituição e permanência das estruturas reais de poder. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 33, n. 132, p. 321-330, out./dez. 1996.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *C100 – Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm. Acesso em: 23 set. 2023.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. Tradução Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PISCITELLI, Adriana. “Recriando a (categoria) mulher?” In: ALGRANTI, Leila (org.). *A prática feminista e o conceito de gênero*. Campinas: IFCH-Unicamp, 2002.

POWELL, Gary. N.; GREENHAUS, Jeffrey; JASKIEWICZ, Peter; COMBS, James G. Family science and the work-family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. *Human Resource Management Review*, v. 28, n. 1, p. 98-102, 2018.

QUIJANO, Aníbal. *Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina*. Buenos Aires: Clacso – Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2005.

RESENDE, Deborah Kopke. Maternidade: uma construção histórica e social. *Pretextos – Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, Belo Horizonte, v. 2, n. 4, p. 175-191, 2017.

SAFFIOTI, Heleith. *Gênero, patriarcado, violência*. 1. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. *Rev. Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 11-30, 2005.

SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. *e-cadernos CES, on-line*, n. 18, 2012.

TRONTO, Joan. Assistência democrática e democracias assistenciais. *Sociedade e Estado*, v. 22, n. 2, p. 285-308, maio, 2007.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho. *TST*, 8/3/2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 21 set. 2023.

ZANELLO, Valeska. *Saúde mental, gênero e dispositivo: cultura e processos de subjetivação*. 1. ed. Curitiba: Appris, 2018.

Autor correspondente

Juliana Lazzaretti Segat

Universidade Federal de Pelotas – UFPel

R. Gomes Carneiro, 01 – Balsa, Pelotas/RS, Brasil. CEP 96010-610

julianalsegat@gmail.com

Este é um artigo de acesso aberto distribuído
sob os termos da licença Creative Commons.

