

IGUALDADE SALARIAL E TRABALHO DECENTE: O CRESCIMENTO ECONÔMICO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

EQUAL PAY AND DECENT WORK: ECONOMIC GROWTH IN THE LIGHT OF THE FEDERAL CONSTITUTION OF 1988

TÚLIO AUGUSTO TAYANO AFONSO

Pós-doutor em Direito (Universidad de Salamanca), Doutor em Direito Econômico Internacional (PUC/SP), Mestre em Direito Político e Econômico (Mackenzie/SP) e Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Mackenzie/SP). Professor na Universidade Presbiteriana Mackenzie/SP, UNIALFA/GO e FADISP/SP, nos Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito. Advogado.

RICARDO PEREIRA DE FREITAS GUIMARÃES

Doutor em direito do trabalho pela PUC-SP, professor dos programas de mestrado e doutorado da FADISP, titular da cadeira 81 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e membro da Academia Paulista de Letras Jurídicas. Autor de inúmeros livros e artigos. Advogado.

RESUMO

A relação intrínseca entre igualdade salarial, trabalho digno e crescimento econômico tem sido destacada pelo direito internacional do trabalho por meio de normas e recomendações estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o que se reflete na Constituição Federal de 1988, especialmente na ordem econômica, e é enfatizado pela Agenda 2030. No entanto, existe uma divergência significativa entre o quadro real do Brasil e as normas estabelecidas em níveis constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, em virtude dos elevados índices de desigualdade salarial no país e à crescente tendência de precarização das relações de trabalho resultante da flexibilização nas leis trabalhistas. Nesse contexto, o cenário favorece a concentração de riqueza nas mãos de poucos, em detrimento da miséria de muitos. Sendo assim, a realidade brasileira parece negligenciar o fato de que a melhoria das condições de trabalho é o elemento essencial para o progresso econômico. Para enfrentar esse estigma social, é fundamental compreender as múltiplas facetas da desigualdade salarial e debater a eficácia de legislações específicas como solução.

PALAVRAS CHAVES: Igualdade salarial; ordem econômica, trabalho decente; crescimento econômico; OIT; ODS 8.

ABSTRACT

The intrinsic relationship between equal pay, decent work, and economic growth has been highlighted by international labor law through standards and recommendations established by the International Labor Organization (ILO). This is reflected in the 1988 Federal Constitution, especially in the economic sphere, and is emphasized by the



2030 Agenda. However, there is a significant divergence between the real situation in Brazil and the standards established at the constitutional, infra-constitutional, and international levels, due to the high levels of wage inequality in the country and the growing trend toward precarious employment relationships resulting from the relaxation of labor laws. In this context, the scenario favors the concentration of wealth in the hands of a few, to the detriment of the poverty of many. Therefore, the Brazilian reality seems to neglect the fact that improving working conditions is essential for economic progress. To address this social stigma, it is essential to understand the multiple facets of wage inequality and discuss the effectiveness of specific legislation as a solution.

KEYWORDS: Equal pay; economic order, decent work; economic growth; ILO; SDG 8.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, enfrentamos desafios significativos em relação à desigualdade salarial, o que representa um obstáculo ao alcance de condições de trabalho dignas.

Para abordar essa questão complexa, os conceitos de igualdade salarial e de trabalho decente no Brasil têm de ser idealizados à luz da Constituição Federal de 1988 e refletida na ordem econômica, como o conjunto de normas jurídicas supremas e basilares do ordenamento jurídico brasileiro.

Isso não apenas devido à hierarquia normativa, mas também porque a Constituição representa um incrível avanço na consolidação dos direitos e das garantias fundamentais, bem como na institucionalização dos direitos humanos e do princípio da dignidade da pessoa humana como rédeas para estatuir o Estado Democrático de Direito.

No entanto, é importante destacar que a igualdade salarial e o trabalho decente têm sido amplamente discutidos no contexto do direito internacional do trabalho, mesmo antes da promulgação da Constituição Federal, uma vez que as pautas em questão ganharam visibilidade internacional com o estabelecimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e, desde então, o assunto tem evoluído progressivamente.

Nesse sentido, as temáticas voltadas à igualdade salarial e ao trabalho decente ganharam destaque com a Agenda 2030, especialmente em seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8), que reconhece esses conceitos como fundamentais ao crescimento econômico.



Adicionalmente, em âmbito nacional, a Lei 14.611/2023 marca o avanço mais recente desse assunto, pois busca promover a equiparação salarial, principalmente entre homens e mulheres, por meio do aumento da fiscalização, da transparência salarial e da imposição de multas mais severas às empresas que não cumprirem as disposições da legislação.

À vista disso, este artigo propõe-se a examinar a efetiva implementação das normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, com o objetivo de compreender as razões subjacentes à discrepância entre essas normas e a realidade do país.

Como resultado, pretende-se explorar a interseção entre a igualdade salarial, o trabalho decente e o crescimento econômico no cenário brasileiro utilizando não apenas os conceitos da Constituição Federal de 1988, como também aqueles apresentados pelo direito internacional do trabalho.

2 DESIGUALDADE SALARIAL: CAUSAS E ABRANGÊNCIA

A desigualdade como externalidade negativa provocada pela liberdade econômica, é combatida pelos mais variados ramos do Direito. Uma de suas principais causas é o acúmulo de capital por poucos, diante da miséria de muitos.

Podemos entender ainda, que a desigualdade decorre das instituições e das políticas públicas que as modelam, exibindo diferentes dinâmicas e padrões nas regiões e países do mundo, o que envolve diferentes configurações de regras tributárias, legislação trabalhista e características do estado de bem-estar social.¹

Na economia, a intensificação da desigualdade pode causar o enfraquecimento da demanda de mercado, prejudicar a formação de capital humano, reduzir a produtividade e, por conseguinte, comprometer o crescimento sustentável a longo prazo.

Dentro das esferas política e social, alguns de seus efeitos e consequências são a baixa coesão social, a elevação da criminalidade, as restrições ao exercício da

¹ CAVALCANTE, Pedro. A questão da desigualdade no Brasil: como estamos, como a população pensa e o que precisamos fazer. Rio de Janeiro: Ipea, 1990, p. 10;



cidadania, o comprometimento da mobilidade social e o fomento a posturas protecionistas.²

Barros e Mendonça identificam dois tipos de desigualdades que afetam o mercado de trabalho: a desigualdade de condições e a desigualdade de resultados.³

A desigualdade de condições se dá pela heterogeneidade nas circunstâncias de acesso aos recursos públicos e privados no período de preparo para o início da carreira laboral. Sua acessibilidade aos recursos privados depende da massa salarial alcançada pelas gerações anteriores da família do indivíduo.⁴

A desigualdade de resultados, por sua vez, diz respeito à desigualdade salarial. Nessa perspectiva, o mercado de trabalho pode tanto reproduzir desigualdades, como pode gerar desigualdades.⁵

A reprodução da desigualdade acontece quando a remuneração dos trabalhadores sucede de forma distinta considerando a diferença nas características de produtividade decorrentes das discrepâncias na fase preparatória. Enquanto o ato de gerar desigualdades consiste em aplicar diferentes salários para trabalhadores igualmente produtivos.⁶

Por conseguinte, Barros e Mendonça constatam que a má distribuição de educação resulta em má distribuição salarial, do mesmo modo que quanto maior a desigualdade salarial, mais baixo será o nível educacional da força de trabalho. Dessa forma, interpreta-se que na maior parte dos casos, o mercado de trabalho se manifesta como um reproduutor das desigualdades.⁷

Consoante a isso, uma análise do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)⁸ destaca que a dessemelhança entre a produtividade dos trabalhadores constitui a principal motivação para as disparidades salariais, em razão, primordialmente, da irregularidade nos níveis de escolaridade. Ao mesmo tempo,

² CAVALCANTE, Pedro. A questão da desigualdade no Brasil: como estamos, como a população pensa e o que precisamos fazer. Rio de Janeiro: Ipea, 1990, p. 10

³ BARROS, Ricardo Paes de. MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Os Determinantes Da Desigualdade No Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 1995, p. 7 e 22;

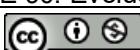
⁴ BARROS, Ricardo Paes de. MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Os Determinantes Da Desigualdade No Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 1995, p. 7 e 22;

⁵ BARROS, Ricardo Paes de. MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Os Determinantes Da Desigualdade No Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 1995, p. 41;

⁶ BARROS, Ricardo Paes de. MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Os Determinantes Da Desigualdade No Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 1995, p. 41;

⁷ BARROS, Ricardo Paes de. MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Os Determinantes Da Desigualdade No Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 1995, p. 41;

⁸ RAMOS, Lauro. VIEIRA, Maria Lucia. Desigualdade De Rendimentos No Brasil Nas Décadas De 80 E 90: Evolução E Principais Determinantes. Rio de Janeiro: IPEA, 2001;



Langoni entende que a educação constitui meio essencial para a qualificação da mão de obra e para o aumento da produtividade, de forma a ajustar a distribuição de renda a longo prazo.⁹

De maneira similar, a preocupação educacional no contexto econômico é abordada por Adam Smith, que reconhece os impactos positivos da educação na economia de maneira indireta. Ele argumenta que trabalhadores instruídos tendem a ter uma compreensão mais sólida do seu papel na estrutura produtiva, enquanto trabalhadores menos instruídos podem ser mais propensos a comportamentos desordenados que atrapalham a estrutura hierárquica das posições econômicas.¹⁰

Para culminar, Langoni atesta que os grupos mais “pobres” possuem maiores obstáculos no acesso à educação formal, em razão dos baixos rendimentos de capital físico, que dificultam a permanência desses grupos em instituições educativas e estimula o ingresso com antecedência ao mercado de trabalho.¹¹

Todavia, dados referentes ao rendimento médio no mercado formal de trabalho segundo sexo e escolaridade, levantados pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2021, revelam que quanto maior a escolaridade, maior a desigualdade de remuneração no mercado de trabalho formal entre homens e mulheres.¹²

Isso porque, à medida que aumenta a exigência de escolaridade, os critérios para acesso a promoções profissionais favorecem a predominância da presença masculina.¹³

Enquanto em empregos que demandam níveis mais baixos de educação, os trabalhadores, tanto homens quanto mulheres, tendem a estar mais próximos dos pisos das categorias profissionais ou do salário-mínimo, ou seja, a variação de remuneração é menor.¹⁴

⁹ LANGONI, Carlos Geraldo. Distribuição da Renda e Desenvolvimento Econômico do Brasil. São Paulo: Estudos Econômicos, v. 2, n. 5, 1972, p. 5-88;

¹⁰ SMITH , Adam. A riqueza das nações: investigações sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Nova Cultural, 1985, p. 215-217;

¹¹ LANGONI, Carlos Geraldo. Distribuição da Renda e Desenvolvimento Econômico do Brasil. São Paulo: Estudos Econômicos, v. 2, n. 5, 1972, p. 5-88;

¹² DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A Lei da Igualdade salarial

entre homens e mulheres. Lei nº 1.085, de 2023. São Paulo: 2023, p. 3;

¹³ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A Lei da Igualdade salarial

entre homens e mulheres. Lei nº 1.085, de 2023. São Paulo: 2023, p. 3;

¹⁴ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A Lei da Igualdade salarial

entre homens e mulheres. Lei nº 1.085, de 2023. São Paulo: 2023, p. 3;



A análise realizada pelo Ipea também elenca outros fatores para a compreensão da desigualdade salarial. Embora em um grau menos influente ao da educação, a segmentação e a discriminação também aparecem como causas da desigualdade em questão. Ademais, é importante destacar que essas influências operam tanto em termos de gênero, quanto de cor, sendo mais dominante a discriminação em função da cor.¹⁵

Para Arrow¹⁶, só há que se falar em discriminação quando trabalhadores igualmente produtivos são remunerados de formas distintas. Arrow argumenta que, na teoria econômica padrão, a diferença remuneratória entre diferentes grupos de trabalhadores acontece em função da observância de características valorizadas no mercado de trabalho, principalmente no que concerne às diferenças de produtividade.

Ainda acerca da discriminação no mercado de trabalho, o modelo de Becker¹⁷ aponta que os trabalhadores pertencentes a grupos que são frequentemente alvos de discriminação estão sujeitos a aceitar salários inferiores ainda que apresentem a mesma produtividade, ou precisam ser ainda mais produtivos para receber salário equivalente.

O Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, realizado pela Organização Internacional do Trabalho, alerta que a discriminação no mercado de trabalho, pode afetar diferentes economias e setores econômicos de forma persistente e multifacetada.¹⁸

A segmentação e a discriminação encontram-se frequentemente na distinção de gênero, na qual as mulheres sofrem pela falta de isonomia salarial; na discriminação étnico-racial, que aflige pessoas de minorias étnicas; na intolerância religiosa, onde existe discriminação principalmente voltada às religiões de matriz africana; na discriminação por motivos políticos ou ideológicos; no capacitismo, preconceito voltado à pessoas com deficiência; no estigma relacionado ao HIV; e na discriminação com base na idade.¹⁹

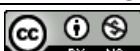
¹⁵ RAMOS, Lauro. VIEIRA, Maria Lucia. Desigualdade De Rendimentos No Brasil Nas Décadas De 80 E 90: Evolução E Principais Determinantes. Rio de Janeiro: IPEA, 2001;

¹⁶ ARROW, Kenneth Joseph. O que a economia tem a dizer sobre a discriminação racial? The Journal of Economic Perspectives, v. 12, n. 2, 1998, p. 91-100;

¹⁷ BECKER, Gary Stanley. A economia da discriminação. Chicago: University of Chicago Press, 1957;

¹⁸ OIT / Conferência Internacional do Trabalho, 100^a Sessão. Igualdade no trabalho: um desafio contínuo. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2011;

¹⁹ OIT / Conferência Internacional do Trabalho, 100^a Sessão. Igualdade no trabalho: um desafio contínuo. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2011;



Ainda segundo o Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tais segmentações e discriminações se agravam quando os grupos de trabalhadores mencionados possuem menor grau de instrução e ocupam empregos temporários ou precários.²⁰

Por último, Krein e Oliveira, apontam que existe uma tendência de “flexibilização” e “modernização” das relações laborais, que consistem em desconstruir ou mitigar os direitos trabalhistas, conduzindo maior liberdade ao empregador no manejo da força de trabalho. Tal “flexibilização” repercute na precarização do mercado de trabalho por meio p.ex. da *pejotização*, do trabalho autônomo, da terceirização e do contrato intermitente.²¹

Como efeito, a maior parcela da sociedade tende a ocupar vagas de trabalho precárias, que exigem baixa qualificação, oferecem baixos salários e apresentam remunerações instáveis. Além disso, o rendimento é frequentemente introduzido por verbas não-salariais, como benefícios e abonos. Assim, as condições laborais expostas resultam em um mercado de trabalho mais segmentado e com maior dificuldade na incorporação dos ganhos de produtividade nos salários, intensificando a desigualdade salarial.²²

3 IGUALDADE SALARIAL E TRABALHO DECENTE NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Embora possa parecer um assunto recente, o direito à igualdade salarial introduz sua relevância no início do século XX, diante da transposição do Constitucionalismo liberal para o Constitucionalismo social, período marcado pela promulgação da Constituição Política dos Estados Unidos do México, em 1917, e pela Constituição de Weimar, promulgada em 1919.

Essa passagem de fases constitucionais designa a análise da Constituição por um novo prisma, isso porque em sua fase liberal, o Estado se atenta apenas em

²⁰ OIT / Conferência Internacional do Trabalho, 100^a Sessão. Igualdade no trabalho: um desafio contínuo. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2011;

²¹ KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Véras de. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. Campinas: Curt Nimuendajú, 1a ed., 2019;

²² KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Véras de. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. Campinas: Curt Nimuendajú, 1a ed., 2019;



proteger os direitos de liberdades individuais, contudo, uma vez que a permanência do Estado Liberal vinha agravando as desigualdades sociais, de forma que as liberdades individuais perdia sucessivamente seu efeito, urge a necessidade de um Estado prestacional para a garantia de “direitos sociais mínimos”.²³

Em vista disso, a Constituição Política dos Estados Unidos do México declara uma série de direitos e garantias fundamentais de segunda dimensão, ditos direitos sociais ou coletivos, e revela atenção à igualdade salarial em seu artigo 123, inciso VII: “*Para trabalho igual, deve haver remuneração igual, independentemente do sexo ou nacionalidade*”.²⁴

Seguindo essa linha histórica, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) disseminou a igualdade salarial internacionalmente através do princípio do “*salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor*”. O que se deve a missão da organização em promover o acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.²⁵

A Declaração da Filadélfia (1944), por sua vez, contribuiu para o histórico de ampliação do trabalho decente e da igualdade remuneratória ao definir o trabalho decente como aquele que “*se dá nas circunstâncias onde os seres humanos possuem o direito de progredir materialmente, com segurança econômica e com oportunidades iguais, em um ambiente livre de exploração e discriminação, no qual prepondera a justiça, mediante um salário mínimo vital, a proteção da vida e da saúde e o direito às negociações e representações coletivas*”.²⁶

Retomando a missão histórica da OIT, em 1999, a organização formalizou o conceito de trabalho decente e inseriu essa compreensão no Sistema das Nações Unidas, diretriz que passa a ocupar as condições de trabalho almejadas por trabalhadores e Estados ao longo dos anos.

Isso se deve ao fato de que o conceito de trabalho decente assenta o ponto de convergência entre os quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos do trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais, vale citar a liberdade sindical, o direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de

²³ FERREIRA, Francisco Gilney Bezerra de Carvalho. A evolução da teoria constitucional e as perspectivas para o constitucionalismo do futuro. Teresina: Revista Jus Navigandi, 2013;

²⁴ MARQUES, Fabíola. Equiparação salarial. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017;

²⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Conheça a OIT;

²⁶ DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Declaração de Filadélfia, 1944. 2019;



discriminação em matéria de emprego e a ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social.²⁷

Adicionalmente, com base em fontes textuais da OIT, o trabalho decente e o crescimento econômico constituem o 8º objetivo (dentre os 17 existentes) do documento de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e configura condição imprescindível para o alcance dos demais objetivos.

Todos os 17 objetivos estabelecem 246 indicadores, divididos em 17 áreas temáticas, que fornecem elementos abrangentes e interligados como parâmetros para a Agenda 2030, plano firmado em 2015 para enfrentar os principais desafios de desenvolvimento que perduram pelo mundo e afetam em maior intensidade os países subdesenvolvidos, como o Brasil.

Nessa conjunção, o ODS 8 busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, mediante emprego pleno e produtivo, na medida em que assegura o trabalho decente a todos. Isto posto, a educação de qualidade (ODS 4), a igualdade de gênero (ODS 5) e a redução das desigualdades (ODS 10) também são objetivos fundamentais no que concerne à temática da igualdade salarial e do trabalho decente.

Ainda acerca da ODS 8, de acordo com a OIT, “*es único entre los ODS porque abarca las tres dimensiones del desarrollo sostenible, integrando cuestiones económicas, sociales y medioambientales. Como tal, refleja el principio de que el desarrollo sostenible sólo es posible si se logran avances en las tres áreas*”.²⁸

Além do mais, a propagação da igualdade salarial e do trabalho decente também se dá por meio das convenções 100, 111 e 117 da OIT. Por meio delas, os Estados-Membros assumem o compromisso com a efetivação desses conceitos, considerando rever seu ordenamento jurídico e consentindo a permanência da fiscalização internacional, com a intenção de manter explícita a conformidade das leis e práticas do País com o disposto pelo texto das referidas convenções.

Em relação ao teor das convenções, a Convenção 100, se opõe à discriminação de gênero, uma vez que direciona a igualdade remuneratória entre a mão de obra feminina e masculina por um trabalho de igual valor.

²⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Trabalho Decente;

²⁸ Tradução livre do autor: “é o único ODS que abrange as três dimensões do desenvolvimento sustentável, integrando questões econômicas, sociais e ambientais. Logo, abrange a ideia de que o desenvolvimento sustentável só é possível se houver progresso nestas três áreas”;



A Convenção 111, por sua vez, se opõe à discriminação em matéria de emprego e ocupação, seja ela motivada por raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra distinção que suceda em desigualdades de oportunidades laborais.

Já a Convenção 117, aborda objetivos e normas básicas da política social, incentivando a fixação de níveis mínimos de salário mediante acordos coletivos, a irreduzibilidade salarial e a supressão de qualquer discriminação fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical nas diferentes esferas trabalhistas.

4 A IGUALDADE SALARIAL E O TRABALHO DECENTE REMETIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Embora a Constituição Federal de 1988 não apresente uma definição direta aos termos “igualdade salarial” e “trabalho decente”, a essência desses conceitos se revela no teor do próprio texto constitucional, o que por sua vez reitera a construção de um Estado Democrático de Direito através da valorização do trabalho humano.

Maurício Godinho Delgado caracteriza o Direito do Trabalho como o principal meio de realização da ideia de igualdade em sentido material no sistema econômico, social e jurídico contemporâneo. Por conseguinte, é constatado o desempenho do ramo jurídico trabalhista como uma maneira de estruturar a democracia na sociedade civil e em suas relações econômicas, mantendo, assim, atualizada a concepção constitucional de Estado Democrático de Direito.²⁹

Podemos começar a notar e construir fundamento da igualdade salarial já no art. 3º, III da Constituição, que estabelece, como um princípio fundamental da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação. Não obstante, o art. 5º, *caput* e inciso I, manifesta a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, ao mesmo tempo que reforça a igualdade de direitos entre homens e mulheres.

É importante ressaltar que a realização da igualdade salarial denota a materialização do princípio de igualdade mencionado pelo art. 5º, que versa sobre os direitos e garantias individuais. Isso significa que o conteúdo desse artigo é elevado à

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 30;



cláusula pétrea, conforme estabelece o art. 60, § 4º. Sendo assim, o princípio da igualdade constitui temática intangível da estrutura constitucional, o que evidencia a inclinação intuitiva da Constituição em oposição à disparidade salarial.

A tendência constitucional em direção ao tratamento igualitário no âmbito trabalhista fica ainda mais evidente quando se manifesta entre os direitos sociais. Tal afirmação é notada no art. 7º, em seu *caput* e incisos XXX e XXXI, onde a ênfase recai essencialmente na busca por melhorias na condição social do trabalhador através da proibição na distinção de salários motivada por sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência.

Balizado no teor constitucional, todos devem receber o mesmo valor de salário diante do exercício da mesma função. E em caso de descumprimento dessa obrigação do empregador, pode o empregado pleitear a equiparação salarial com o modelo ou paradigma indicado.³⁰

Quanto ao conceito de trabalho decente, sua presença é identificada na Constituição por meio dos direitos fundamentais. Isso fica especialmente evidente, quando focamos na ordem econômica, especialmente no disposto pelo art. 170 da CF, que estabelece a ordem econômica, para assegurar a existência digna a todos, com base na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa. Assim, para avançar em direção a esse propósito, toda política econômica deve considerar o princípio da redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII, CF/88) e o princípio da busca pelo pleno emprego (art. 170, VIII, CF/88).

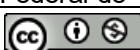
As desigualdades regionais repercutem no desequilíbrio econômico dentro do território nacional, resultando no contraste entre áreas prósperas e menos favorecidas. Enquanto as desigualdades sociais se referem a discrepância no acesso às condições socioeconômicas dignas e a uma educação de qualidade, representando um obstáculo à concretização plena da democracia.³¹

Ingo Wolfgang Sarlet³² reconhece estreita relação do princípio da dignidade da pessoa humana com os princípios que norteiam o art. 170 da Constituição, afirmando que os direitos sociais de cunho prestacional visam o direito a um mínimo existencial,

³⁰ CASTRO, Lygia. Igualdade de tratamento no trabalho: equiparação salarial por identidade. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2012, p. 8;

³¹ SAPPAK, Leonardo Monteiro. O princípio da redução das desigualdades regionais e sociais e a necessidade da política para sua concretização. São Bernardo do Campo: Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, 2008, p. 276 e 277;

³² SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Imprenta, Livr. Do Advogado, 2019, p. 93;



capaz não só de manter a sobrevivência do indivíduo, como também de concedê-lo uma vida saudável e justa.

Tratando da ordem social, complementa o art. 193 do documento constitucional que o trabalho atua como veículo para alcançar o bem-estar e a justiça social, sendo essencial para a manutenção da ordem social. Para isso, o parágrafo único desse mesmo artigo determina como função estatal o planejamento de políticas sociais em colaboração com a sociedade.

Consoante a isso, temos que o pleno emprego está vinculado ao cumprimento de suas duas dimensões: uma delas é de natureza instrumental, a qual consiste em assegurar a todos existências dignas, enquanto a outra é de diretriz, pois integra a responsabilidade do Estado em implementar políticas públicas que viabilizem a função instrumental.³³

Assim, igualdade salarial e o trabalho decente não podem ser tratados meramente como direitos, mas como resultado do esforço em iniciativas públicas e privadas e da colaboração das pessoas. Tendo em vista que as normas jurídicas nunca existem isoladas, pretender a equidade salarial e alcançar o trabalho decente implica na ordem social por outros âmbitos, e não só nas condições mínimas de civilidade admitidas nas relações de emprego especificadas pelo art. 7º da Constituição.

Portanto, outros apontamentos do texto constitucional devem ser agregados, essencialmente no que diz respeito aos investimentos em capital humano, como a saúde, contemplada pelos arts. 196 a 200, e a educação, exposta nos arts. 205 a 216-A, que são a base de uma vida digna.

5 ASSENTE HARMONIZAÇÃO ENTRE O CRESCIMENTO ECONÔMICO E O TRABALHO DECENTE

Em tempos de crise econômica, subsiste a tendência em dar menos prioridade às políticas que visam combater a discriminação e promover uma maior conscientização dos direitos dos trabalhadores. Logo, é comum observarmos cortes nos orçamentos das administrações do trabalho e dos serviços de inspeção.

³³ UCHÔA, Carlos Frederico Azeredo. A Acepção Do Pleno Emprego No Texto Constitucional de 1988. Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2016, p. 633;



Todavia, uma das chaves estratégicas para superar a crise consiste em estabelecer condições de trabalho decentes.³⁴

Como almeja o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8) da ONU, a harmonização entre o crescimento econômico e o trabalho decente decorrem de um desenvolvimento econômico, social e ambiental. Para isso, é necessário garantir vida digna aos trabalhadores e seus dependentes, resguardando os direitos à dignidade, liberdade, igualdade, saúde e segurança no trabalho.

Nesses termos, o conceito de trabalho decente corresponde à definição estipulada pela OIT. Trata-se de uma situação em que as atividades laborais ocorrem em um ambiente caracterizado pela liberdade, equidade, segurança e respeito pela dignidade humana, configurando, assim, condição essencial para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a efetivação da democracia e o desenvolvimento sustentável.

Nessa linha, os postos de trabalhos devem contemplar o respeito ao trabalhador em seus valores imateriais, como a intimidade, a vida privada, a honra e imagem, conforme o mandamento constitucional, e materiais, assegurando-lhe um salário em valor suficiente para satisfazer as necessidades do trabalhador e as de sua família.³⁵

Alinhando-se a essa diretriz, Luiz Carlos Bresser-Pereira³⁶ apresenta uma abordagem para o desenvolvimento humano pautada na realização de cinco objetivos políticos, que consistem na garantia da segurança, na preservação da liberdade individual, na promoção do bem-estar, na busca pela justiça social e na proteção do meio-ambiente.

Nesse sentido, expõe ainda que o alcance desses objetivos depende da existência de um excedente econômico, pois quanto mais desenvolvido economicamente um país, mais eficaz será a sua força policial e seu sistema judiciário, de forma que maior será sua capacidade em garantir segurança à sociedade e o fortalecimento das liberdades individuais.³⁷

³⁴ OIT / Conferência Internacional do Trabalho, 100ª Sessão. Igualdade no trabalho: um desafio contínuo. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2011, p. 6;

³⁵ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito ao trabalho digno. 1ª ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017;

³⁶ BRESSER-PEREIRA, Luis Carlos. Desenvolvimento, progresso e crescimento econômico. São Paulo: Lua Nova, 2014, p. 38;

³⁷ BRESSER-PEREIRA, Luis Carlos. Desenvolvimento, progresso e crescimento econômico. São Paulo: Lua Nova, 2014, p. 38;



Assim, é coerente pretender o desenvolvimento econômico como via para alcançar o trabalho decente. Tal lógica ainda é reforçada quando se dá sob o enfoque do art. 170, *caput* e inciso VIII, da Constituição, pois expressa a atribuição de assegurar a todos existências digna através da ordem econômica, em razão de que é inverossímil projetar o princípio do pleno emprego sem passar pela teoria econômica.³⁸

No entanto, diante da complexidade e abrangência do conceito de trabalho decente, também existe a possibilidade de interpretá-lo como ferramenta para alcance do crescimento econômico, assim caracterizando uma interação de atribuição mútua. Isso porque, como remetido anteriormente, o trabalho decente abarca a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII, da Constituição), o que pode se dar através da igualdade salarial.

Não à toa que o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8, que se refere ao trabalho decente e ao crescimento econômico, elenca a meta 8.5 para “*até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor*”.

Neste seguimento, o trabalho decente configura condição basilar para a instituição de políticas que visem o fortalecimento da função social das empresas. Pela teoria da função social da empresa, o empresário e a sociedade empresária possuem o poder-dever de desenvolver suas atividades a serviço da coletividade, a fim de que os empresários possam obter licitamente lucros à proporção que satisfaz as necessidades sociais.³⁹

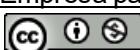
Cabe frisar que o trabalho decente é firmado em quatro pilares estratégicos, dos quais: a promoção do emprego de qualidade, os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a extensão da proteção social e o diálogo social.⁴⁰

Em vista disso, para que o trabalho decente possa aumentar progressivamente a produção e o consumo, e estimular o crescimento econômico sustentado, sustentável e inclusivo, a ponto de erradicar a pobreza, as políticas públicas devem

³⁸ UCHÔA, Carlos Frederico Azeredo. A Acepção Do Pleno Emprego No Texto Constitucional de 1988. Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2016, p. 633;

³⁹ DINIZ, Maria Helena. Importância da Função Social da Empresa. Curitiba: Revista Jurídica, 2018, p. 394;

⁴⁰ ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins. A Necessidade do Cumprimento da Função Social da Empresa para o Alcance do Emprego Decente no Brasil. Marília: Universidade de Marília, 2016, p. 57;



aprimorar o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. E, de igual relevância, deve fortalecer os atores tripartites, que são compostos por representantes de entidades de trabalhadores, por empregadores e pelo governo.⁴¹

6 A LACUNA ENTRE A FONTE NORMATIVA CONSTITUCIONAL E O ATUAL CONTEXTO DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO BRASIL

A normativa constitucional apresenta parâmetros propícios ao estabelecimento da equidade salarial, visto que tal condição está atrelada ao princípio das desigualdades regionais e sociais, bem como chega a ser elencada como um direito fundamental por meio do princípio da isonomia, que sustenta a ideia de que “ao trabalho igual deve corresponder salário igual”.

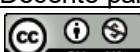
Não obstante, o ordenamento jurídico brasileiro ainda regulamenta a equiparação salarial por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que ampara a concepção de salário igual em seu art. 5º, onde se ressalta a proibição da distinção de gênero para trabalhos de igual valor. Além disso, a CLT prevê a equiparação salarial baseada em analogia, equivalência e identidade em seus arts. 358, 460 e 461.

A equiparação salarial por analogia está descrita no art. 358 da CLT e estabelece a igualdade salarial entre o trabalhador brasileiro que exerce atividade análoga ao trabalhador de outra nacionalidade. Enquanto para o trabalhador de outra nacionalidade que deseja garantir o direito à igualdade salarial, é preciso provar a identidade de função, conforme determina o art. 461 da CLT, implementado pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017).

Para culminar, o art. 358 ainda exclui, expressamente, a equiparação salarial em três hipóteses: a) entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço for superior a dois anos; b) existência de quadro organizado de carreira cujas promoções obedecem a critérios de antiguidade e merecimento; e c) paradigma readaptado por motivo de deficiência física ou mental.

Tal conjuntura de excludentes da equiparação salarial impõe impactos negativos aos trabalhadores e aponta uma possível inconstitucionalidade nestes

⁴¹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Plano Nacional de Trabalho Decente. Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais. Brasília: 2010;



dispositivos da CLT, ainda mais quando compreendida através dos princípios da igualdade e não discriminação. No entanto, embora haja disposições constitucionais a respeito, a alegação de inconstitucionalidade não é acatada pela doutrina e jurisprudência majoritária.⁴²

Em relação a equiparação salarial por equivalência, esta é prevista no art. 460 da CLT e reconhece a igualdade salarial nos casos em que não existe estipulação de salário ou prova sobre a importância ajustada, através da comparação de serviços de natureza ou espécie diferentes, pois nesse caso basta a semelhança entre eles para ser reconhecida a igualdade de valor.

Em sequência, a equiparação salarial por identidade, do art. 461 da CLT, expressa a conformidade de valor aos trabalhadores que exercem a mesma função ao mesmo empregador. Logo, independentemente de variáveis como gênero, idade ou nível educacional, a norma determina que aqueles que ocupam funções idênticas devem receber salários iguais.

Apesar das disposições constitucionais e das leis trabalhistas, a ideia de implementação da equiparação salarial no Brasil se insere de forma precária no nosso mercado de trabalho, pois a maioria das ocupações de trabalho possuem baixa produtividade e baixos salários, que variam entre 1 e 2 salários-mínimos. A análise do perfil das pessoas empregadas sob a perspectiva dos rendimentos também nos proporciona uma visão da desigualdade nas condições de trabalho.⁴³

Dados de 2022, apresentados pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, apontam que a renda média das pessoas negras possui uma diferença de -28,1% para a das pessoas brancas, situação que se agrava para uma diferença de -53,2% quando comparamos a massa de rendimentos de mulheres negras em relação a homens brancos.⁴⁴ Portanto, tais ocupações descritas como precárias são ocupadas, em sua maioria, por mulheres negras.

Dado o cenário geral de equiparação salarial no Brasil, é perceptível uma discrepância não apenas na própria estrutura normativa, onde algumas normas contêm cláusulas de exclusão, mas também na implementação dessas normas, uma

⁴² MARQUES, Fabíola. *Equiparação salarial*. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017;

⁴³ TEIXEIRA, Oliveira Marilane. *A desestruturação do mercado de trabalho*. Le Monde Diplomatique Brasil, 2019;

⁴⁴ CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES – CEERT. Radar CEERT Mercado de Trabalho. 2022;



vez que o país apresenta uma disparidade marcante no perfil de renda dos trabalhadores.

7 LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA COMO MEDIDA PARA GARANTIA DA IGUALDADE SALARIAL E DO TRABALHO DECENTE

O avanço mais recente na busca pela garantia da igualdade salarial no Brasil é a promulgação da Lei 14.611/2023, mais conhecida como a Lei da Igualdade Salarial. Esta lei estabelece a equiparação de salários e critérios de remuneração entre mulheres e homens. Logo, tem como objetivo orientar o sistema judiciário para que as decisões sejam tomadas considerando uma perspectiva de gênero, com a intenção de evitar preconceitos e discriminação, a fim de promover a efetivação da igualdade e de fortalecer as políticas de equidade.

A Lei da Igualdade Salarial representa também uma evolução no âmbito do Direito Internacional do Trabalho, pois harmoniza a legislação nacional com a Convenção 100 da OIT, que aborda a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

A política pública em foco, busca ressaltar e enaltecer o trabalho das mulheres, uma vez que é comum que o mercado de trabalho imponha barreiras à entrada delas, mesmo quando possuem níveis educacionais equivalentes aos dos homens.

Semelhantemente, a Comissão de Direitos Humanos (CDH) promove um debate sobre o “Novo Estatuto do Trabalho”, que pretende elevar as condições de vida do povo brasileiro, de crescimento e de desenvolvimento do país, pautado na promoção dos direitos sociais e nas políticas humanitárias nas relações de trabalho.⁴⁵

Nesse sentido, temos alguns pontos contemplados pelo estatuto: o direito do trabalhador à liberdade de expressão, privacidade, integridade física e moral, restrição ao monitoramento por vigilância eletrônica, direito a um ambiente seguro e saudável, o cumprimento de normas de saúde, o direito à continuidade do contrato de trabalho, a proteção ao emprego em razão de implantação do processo de automação e a proibição do trabalho escravo.⁴⁶

⁴⁵ AGÊNCIA SENADO. Novo Estatuto do Trabalho é pautado pela promoção dos direitos sociais, diz Paim. 2023;

⁴⁶ AGÊNCIA SENADO. Novo Estatuto do Trabalho é pautado pela promoção dos direitos sociais, diz Paim. 2023;



No entanto, o contexto trabalhista do País nos leva a crer que não bastam leis e instituições para garantir a igualdade salarial e o trabalho decente, isso porque as questões discriminatórias que constituem entrave para a realização desses objetivos são reflexo de um problema estrutural, que designa o preconceito e a discriminação consolidados no processo histórico e político em que se fundamentam as relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares, de modo a forjar sistematicamente as condições sociais dos grupos alvos dessa discriminação.⁴⁷

É importante destacar que a desigualdade salarial e as condições precárias de trabalho abarcam diversas formas de segmentação e discriminação. Portanto, a implementação da igualdade salarial e a promoção de condições de trabalho decentes, requer o princípio da igualdade em sua acepção material, de modo que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual.

Nos dizeres de Nelson Nery Júnior: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”.⁴⁸

Cabe frisar que um dos principais determinantes da desigualdade no Brasil são as disparidades educacionais entre os membros da força de trabalho. Estas disparidades educacionais, no entanto, não são simplesmente dadas, mas também criadas pela sociedade brasileira.⁴⁹

8 CONCLUSÕES

As principais causas subjacentes à desigualdade salarial incluem a falta de níveis educacionais adequados, juntamente com preconceitos relacionados à raça e ao gênero, fatores que também desempenham um papel danoso na crescente adoção da flexibilização nas relações de trabalho, resultando em uma ameaça aos direitos trabalhistas.

⁴⁷ ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018;

⁴⁸ NERY JÚNIOR, Nelson. *NERY, Rosa Maria Andrade. Código de processo civil comentado e legislação processual civil em vigor.* 4. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 42;

⁴⁹ BARROS, Ricardo Paes de. *MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Os Determinantes Da Desigualdade No Brasil.* Rio de Janeiro: IPEA, 1995, p. 4.



É importante notar que as mencionadas causas estão interligadas, pois embora a deficiência educacional tenha um efeito mais pronunciado, as segmentações e discriminações aumentam quando os trabalhadores possuem baixa escolaridade.

Nesse cenário, é possível observar uma interdependência entre as condições de trabalho e o progresso econômico, pois o nível de qualificação dos trabalhadores pode influenciar nos níveis de produtividade organizacional e, consequentemente, na estabilidade econômica.

Da mesma forma, a estabilidade econômica interfere diretamente na qualidade das relações de emprego, uma vez que o capital econômico repercute no nível de acesso aos meios de desenvolvimento de capital humano.

Sendo assim, muitos economistas de renome defendem que o investimento em políticas públicas voltadas à educação é uma estratégia para ajustar a desigualdade salarial a longo prazo.

Contudo, ao investigar a desigualdade salarial de gênero, sem considerar o aspecto racial, nota-se uma exceção à abordagem educacional como solução para superar essa desigualdade. Isso ocorre porque, à medida que as mulheres alcançam níveis mais elevados de educação, a diferença na remuneração no mercado de trabalho formal, em comparação aos homens, tende a aumentar.

Nesse quadro, a Lei 14.611/2023, conhecida como a Lei da Igualdade Salarial, pode desempenhar um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero ao impor medidas e incentivos que visam à equiparação salarial e à transparência no ambiente de trabalho, combatendo a disparidade salarial que persiste entre homens e mulheres, independentemente de seus níveis educacionais.

No entanto, é evidente que a implementação do princípio da não discriminação permanece sendo um desafio. O impacto da Lei promulgada acontecerá a longo prazo e a viabilidade do que foi realizado até o momento dependerá do empenho e do investimento de recursos contínuos.

Além disso, essa situação destaca que a desigualdade salarial não se limita a uma única questão, pois sua existência decorre de uma variedade de fatores econômicos e sociais, o que revela suas diversas manifestações.

Sob essas circunstâncias, a Constituição Federal de 1988 estabelece os alicerces essenciais para a busca da igualdade salarial, do trabalho digno e, por consequência, do crescimento econômico, contanto que se realize uma interpretação íntegra do texto constitucional, o que implica na análise do princípio da isonomia, da



valorização do trabalho humano e da livre iniciativa como base para promover investimentos no desenvolvimento do capital humano como um todo, como bem dispõe a ordem econômica.

Da mesma forma, as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, com destaque às convenções 100, 111 e 117 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecem condições de comércio que estimulem o progresso social e a promoção da justiça social através de melhorias nas condições de trabalho, na remuneração dos assalariados e no avanço da igualdade.

Para culminar, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8) da Agenda 2030 apresenta uma abordagem apropriada para a efetivação da igualdade salarial, ao intencionar empregos de qualidade e estimular o crescimento econômico através da integração de aspectos econômicos, sociais e ambientais, salientando um desenvolvimento pautado na justiça e na equidade.

Dentro deste contexto, para assegurar que as disposições constitucionais e internacionais sejam implementadas com efetividade, torna-se essencial que políticas públicas sejam desenvolvidas considerando as causas subjacentes de cada face da desigualdade salarial.

Esse enfoque é fundamental na elaboração de legislações específicas que possam abordar de maneira eficaz esse problema que afeta não apenas as relações trabalhistas, mas também o cenário econômico do país como um todo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

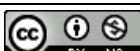
AGÊNCIA SENADO. Novo Estatuto do Trabalho é pautado pela promoção dos direitos sociais, diz Paim. 2023.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins. **A Necessidade do Cumprimento da Função Social da Empresa para o Alcance do Emprego Decente no Brasil.** Marília: Universidade de Marília, 2016, p. 57.

ARROW, Kenneth Joseph. **O que a economia tem a dizer sobre a discriminação racial?** The Journal of Economic Perspectives, v. 12, n. 2, 1998, p. 91-100.

BARROS, Ricardo Paes de. MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. **Os Determinantes Da Desigualdade No Brasil.** Rio de Janeiro: IPEA, 1995, p. 4-41.



BECKER, Gary Stanley. **A economia da discriminação.** Chicago: University of Chicago Press, 1957.

BRESSER-PEREIRA, Luis Carlos. **Desenvolvimento, progresso e crescimento econômico.** São Paulo: Lua Nova, 2014, p. 38.

CASTRO, Lygia. **Igualdade de tratamento no trabalho: equiparação salarial por identidade.** São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2012, p. 8.

CAVALCANTE, Pedro. **A questão da desigualdade no Brasil: como estamos, como a população pensa e o que precisamos fazer.** Rio de Janeiro: Ipea, 1990, p. 10.

CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES – CEERT. **Radar CEERT Mercado de Trabalho.** 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 30.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Lei da Igualdade salarial entre homens e mulheres. Lei nº 1.085, de 2023.** São Paulo: 2023, p. 3.

DINIZ, Maria Helena. **Importância da Função Social da Empresa.** Curitiba: Revista Jurídica, 2018, p. 394.

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Declaração de Filadélfia, 1944.** 2019.

FERREIRA, Francisco Gilney Bezerra de Carvalho. **A evolução da teoria constitucional e as perspectivas para o constitucionalismo do futuro.** Teresina: Revista Jus Navigandi, 2013.

KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Véras de. **Os impactos da Reforma nas condições de trabalho.** Campinas: Curt Nimuendajú, 1a ed., 2019;

LANGONI, Carlos Geraldo. **Distribuição da Renda e Desenvolvimento Econômico do Brasil.** São Paulo: Estudos Econômicos, v. 2, n. 5, 1972, p. 5-88;

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito ao trabalho digno.** 1ª ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação salarial.** 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano Nacional de Trabalho Decente. Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais.** Brasília: 2010.



NERY JÚNIOR, Nelson. NERY, Rosa Maria Andrade. **Código de processo civil comentado e legislação processual civil em vigor**. 4. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 42.

OIT / Conferência Internacional do Trabalho, 100ª Sessão. **Igualdade no trabalho: um desafio contínuo**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Conheça a OIT**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalho Decente**.

RAMOS, Lauro. VIEIRA, Maria Lucia. **Desigualdade De Rendimentos No Brasil Nas Décadas De 80 E 90: Evolução E Principais Determinantes**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

SAPPAK, Leonardo Monteiro. **O princípio da redução das desigualdades regionais e sociais e a necessidade da política para sua concretização**. São Bernardo do Campo: Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, 2008, p. 276 e 277.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Imprenta, Livr. Do Advogado, 2019, p. 93.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigações sobre sua natureza e suas causas**. São Paulo: Nova Cultural, 1985, p. 215-217.

TEIXEIRA, Oliveira Marilane. **A desestruturação do mercado de trabalho**. Le Monde Diplomatique Brasil, 2019.

UCHÔA, Carlos Frederico Azeredo. **A Acepção Do Pleno Emprego No Texto Constitucional de 1988**. Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2016, p. 633.

