

## DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS: CABIMENTO DE REPARAÇÃO POR DANO PATRIMONIAL E MORAL À MULHER

### *WAGE INEQUALITY BETWEEN GENDER: REPAIR FOR PROPERTY AND MORAL DAMAGE TO WOMEN*

*Marina Ribeiro Fonseca<sup>1</sup>*

*Sarah Batista Santos Pereira<sup>2</sup>*

**Resumo:** A temática da desigualdade salarial entre os gêneros consiste no ato de remunerar com salários diferentes homens e mulheres que exercem as mesmas funções, tendo como fator determinante para essa distinção a questão de gênero. A referida prática atenta contra o estabelecido no artigo 7º da Constituição Federal, o qual proíbe a diferença de salários por sexo, cor, idade ou estado civil e, ainda, contra o artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, que garante salários iguais, sem distinção de gênero, para trabalhos de igual valor. No contexto da sociedade contemporânea verifica-se que a despeito de a igualdade salarial entre homens e mulheres ser assegurada por lei, inexistente uma fiscalização efetiva para o seu cumprimento. Dessa maneira, torna-se primordial analisar o princípio da isonomia com o objetivo de prestar proteção jurídica ao trabalho feminino, visando romper o machismo estrutural que perdura ao longo do tempo. No tocante aos aspectos metodológicos, utiliza-se de um modelo teórico hermenêutico, especificamente por intermédio da vertente-jurídico sociológica, o estudo apresenta caráter dedutivo e explicativo, para tanto, procedeu-se à descrição do problema de acordo com os pontos de vista de diversos autores sobre a temática, bem como a identificação das eventuais situações de aplicação dos danos material e moral na hipótese de discrepância salarial, complementarmente buscou-se contextualizar a disparidade das remunerações entre os gêneros para, em um segundo momento, averiguar as possibilidades de reparação através do dano material e moral. De modo busca-se lançar luzes sobre a temática e pavimentar um caminho de soluções

---

<sup>1</sup> Bacharela em Direito - modalidade Integral - pela Dom Helder Escola de Direito. Pós-graduada em Ciências Criminais pelo Complexo de Ensino Renato Saraiva (CERS). Pós-graduanda em Criminologia pela Faculdade Única.

<sup>2</sup> Bacharela em Direito - modalidade Integral - pela Dom Helder Escola de Direito. Pós-graduada em Ciências Criminais pelo Centro Universitário UniAmérica. Pós-graduanda em Direitos Humanos pelo Centro Universitário UniAmérica. Vice-presidente da AGEJ - Associação Guimarães de Estudos Jurídicos. Diretora de Publicação e membro do Conselho Editorial do Portal Jurídico Magis. Advogada.

para a problemática debatida de modo a prestigiar os princípios normativos emanados pela Constituição da República de 1988.

**Palavras-chave:** Direitos das Mulheres; Igualdade de Gênero; Feminismo; Direito do Trabalho.

**Abstract:** The issue of wage inequality between genders consists of the act of remunerating men and women who perform the same functions with different salaries, having the gender issue as a determining factor for this distinction. This practice violates the provisions of article 7 of the Federal Constitution, which prohibits the difference in wages by sex, color, age or marital status, and also against article 5 of the Consolidation of Labor Laws, which guarantees equal wages, without distinction of gender, for works of equal value. In the context of contemporary society, it appears that despite the fact that equal pay between men and women is guaranteed by law, there is no effective supervision for its fulfillment. In this way, it is essential to analyze the principle of isonomy in order to provide legal protection to female work, aiming to break the structural machismo that lasts over time. Regarding the methodological aspects, a hermeneutic theoretical model is used, specifically through the sociological-legal aspect, the study has a deductive and explanatory character, for that, we proceeded to the description of the problem according to the points of view of several authors on the subject, as well as the identification of possible situations of application of material and moral damages in the event of salary discrepancy, in addition, we sought to contextualize the disparity of remuneration between genders to, in a second moment, investigate the possibilities of reparation through material and moral damage. In this way, we seek to shed light on the theme and pave the way for solutions to the problem discussed in order to honor the normative principles emanated by the Constitution of the Republic of 1988.

**Keywords:** Women's Rights; Gender equality; Feminism; Labor Law.

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A desigualdade salarial entre os gêneros consiste no ato de remunerar com salários diferentes homens e mulheres que exercem as mesmas funções, tendo como fator determinante para essa distinção a questão de gênero. A desarmonia remuneratória entre esses grupos vai de encontro ao artigo 7º da Constituição Federal, o qual proíbe a diferença de salários por sexo, cor, idade ou estado civil e, ainda, contra o artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, que garante salários iguais, sem distinção de gênero, para trabalhos de igual valor.

Diante disso, fica evidente que a Carta Magna rechaça qualquer tipo de desigualdade entre homens e mulheres, não abrindo margem para que haja diferença salarial em razão do gênero. Desse modo, caso o empregador retribua de forma diferente esses grupos sociais, agirá em desconformidade com o ordenamento jurídico pátrio.

Destarte, pode-se perceber que por mais que a igualdade salarial entre homens e mulheres seja assegurada por lei, não há uma fiscalização efetiva para o seu cumprimento. Dessa maneira, torna-se primordial analisar o princípio da isonomia como forma de proteção jurídica ao trabalho feminino, visando romper o machismo estrutural que perdurou ao longo do tempo.

Assim, a fim de compreender a disparidade salarial entre os gêneros e o cabimento da reparação por dano material e moral, nesses casos, o presente artigo busca desenvolver a temática da inserção da mulher no mercado de trabalho e sua evolução com o tempo, analisando de forma crítica a posição ocupada pelas mulheres nos postos de trabalho, tal como a menor participação nos cargos de chefia. Ademais, pretende-se apresentar o contexto histórico e os dados científicos que apontam a diferença salarial entre os gêneros, bem como a necessidade de aplicação do princípio da isonomia no ambiente de trabalho. Por fim, faz-se necessário verificar a possibilidade de aplicação do dano material e moral em consequência da desigualdade salarial entre os gêneros.

À vista disso, no presente estudo, utilizar-se-á o modelo teórico hermenêutico, pois está diretamente relacionado com a análise e a abrangência dos fenômenos e comportamentos do indivíduo. Esse raciocínio teórico leva a concretização da vertente-jurídico sociológica. Tal vertente tem o objetivo de buscar entender o fenômeno jurídico no ambiente social, analisando para tanto, a aplicação, na prática, do dano material e moral em caso de disparidade de remunerações. Assim, atenta-se para a praticidade do direito e a contradição entre a teoria e a realidade.

Outrossim, levando em consideração a temática escolhida e a sua natureza, deve-se utilizar uma pesquisa dedutiva e explicativa. Portanto, é preciso descrever o problema de forma *latu sensu*, de acordo com o levantamento de pontos de vista de diversos autores sobre a temática, além de identificar as situações de aplicação dos danos material e moral na hipótese de discrepância salarial. Para tanto, usar-se-á o raciocínio predominantemente dedutivo, visto que, em primeiro lugar, pretende-se contextualizar a disparidade das remunerações entre os gêneros para, em um segundo momento, averiguar as possibilidades de reparação através do dano material e moral.

## **2 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

No decorrer da Revolução Industrial, durante o século XIX, o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente na operação de máquinas. As trabalhadoras para não

perderem seus empregos sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, recebendo salários inferiores aos dos homens, embora exercerem os mesmos serviços que estes.<sup>3</sup> Apesar dos percalços foram esses acontecimentos que viabilizaram o início do movimento de emancipação feminina. Nesse seguimento destaca Simone de Beauvoir:

Como o súbito desenvolvimento da indústria exige uma mão-de-obra mais considerável do que a fornecida pelos trabalhadores masculinos, a colaboração da mulher é necessária. Essa é a grande revolução que, no século XIX, transforma o destino da mulher e abre, para ela, uma nova era.<sup>4</sup>

Destarte, percebe-se que a eclosão das Guerras Mundiais teve importante contribuição para inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando que a partir do momento em que seus companheiros foram, forçadamente, para os campos de batalha, se incumbiu a figura feminina buscar, através do trabalho, o sustento da família. Além disso, com o desenvolvimento industrial a mão de obra feminina começou a ser utilizada como meio de força de trabalho, assumindo os postos de trabalho mais sacrificados, mal remunerados e sem perspectivas de ascensão profissional e social. Nessa linha de intelecção José Augusto Rodrigues Pinto expõe o seguinte:

O século XXI oferece um panorama de impressionante avanço da mulher no mercado de trabalho e, ainda mais, na preparação para concorrer dentro dele. Esse fenômeno, entretanto, vem do século anterior, cujos dois conflitos mundiais impuseram uma mudança quase cirúrgica à face e ao organismo da sociedade. De fato, o decidido ingresso da mulher no mercado de trabalho industrial, tanto quanto sua assunção unilateral da direção da família, se deveram, maciçamente, à absorção da energia masculina para os combates fora das fronteiras nacionais [...].<sup>5</sup>

Por essa perspectiva, pode-se verificar que vivemos em uma sociedade considerada machista, e que se exterioriza principalmente na desigualdade de direitos entre homens e mulheres, altos índices de violência, objetificação do gênero feminino e diferença salarial. Tal ideologia, desde a antiguidade, se utiliza de argumentos religiosos, culturais, morais e biológicos para fundamentar o desequilíbrio entre os gêneros, beneficiando os homens. A subordinação feminina só foi contestada de forma mais

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed., São Paulo: Adas, 2012. Disponível em: <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

<sup>4</sup> BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: Fatos e Mitos**; Trad. Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970, p. 147.

<sup>5</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho**. 2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho. Goiânia, 2007, p. 35. Disponível em: [https://silo.tips/queue/empregabilidade-da-mulher-no-mercado-atual-de-trabalho?&queue\\_id=1&v=1621289773&u=MjgwND0lODE4OmEwNTk6MWEwMDoyNWE0OmY2NmU6N2M5OTpjYTM5](https://silo.tips/queue/empregabilidade-da-mulher-no-mercado-atual-de-trabalho?&queue_id=1&v=1621289773&u=MjgwND0lODE4OmEwNTk6MWEwMDoyNWE0OmY2NmU6N2M5OTpjYTM5). Acesso em: 17 maio 2021.

contundente ao final da Primeira Guerra Mundial, com o advento de proposições que dissertam sobre essa temática, culminado no movimento feminista atual.

Nessa linha intelectual, Simone Beauvoir na obra “Segundo Sexo: Fatos e Mitos”, apresenta a importância da inserção feminina no mercado de trabalho assegurando que:

Foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta [...] A maneira por que se empenha em sua profissão e a ela se dedica depende do contexto constituído pela forma global de sua vida[...]. O privilégio que o homem detém, e que se faz sentir desde sua infância, está em que sua vocação de ser humano não contraria seu destino de homem. Da assimilação do falo e da transcendência, resulta que seus êxitos sociais ou espirituais lhe dão um prestígio viril. Ele não se divide. Ao passo que à mulher, para que realize sua feminilidade, pede-se que se faça objeto e presa, isto é, que renuncie a suas reivindicações de sujeito soberano. É esse conflito que caracteriza singularmente a situação da mulher libertada.<sup>6</sup>

Por conseguinte, Simone rechaça os estereótipos, aos quais a mulher é submissa. Destarte, a autora demonstra que com a introdução feminina no mercado ocupacional trabalhista, foi possível atenuar as disparidades em relação ao homem, assegurando mais autonomia a mulher.

Socialmente havia a ideia de que as mulheres não conseguiriam conciliar os afazeres corporativos com ser boas mães e cuidar do lar. Tais circunstâncias históricas contribuíram de forma decisiva para a tomada de consciência da igual capacidade dos gêneros para o trabalho. Somente com o advento da Constituição de 1988 foi consagrada a igualdade entre homens e mulheres no Brasil, pelo menos sob o aspecto formal, pois na prática o gênero feminino ainda está em disparidade se comparado com o masculino.

No país, pesquisas destacam a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos de 1970, assim como sua permanência mesmo em períodos marcados pelo elevado nível de desemprego e crise econômica.<sup>7</sup>

Conforme os dados do Censo de 1972 no conjunto da população feminina com profissão, cerca de 52% eram empregadas domésticas e costureiras. Logo, pode-se constatar que a inserção da mulher no mercado de trabalho é marcada pela grande diferença salarial e elevada concentração em setores ligados ao comércio e a serviços,

---

<sup>6</sup> BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: Fatos e Mitos**; Trad. Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970, p. 451-452.

<sup>7</sup> BRASIL. **Cadernos de formação: As mulheres e o mercado de trabalho**. São Paulo: CESIT, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

especialmente em ocupações mais vulneráveis e com reduzida exigência de qualificação profissional, tais como serviços sociais e trabalho doméstico.<sup>8</sup>

Essas são características que acompanham toda trajetória de inserção das mulheres no mundo produtivo tem como cerne a desigual divisão sexual do trabalho e a atribuição às mulheres do trabalho reprodutivo e manutenção do lar. Acerca da ascensão feminina no mercado de trabalho, Glaucia de Lima D' Alonso acentua que:

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino.<sup>9</sup>

A ruptura do paradigma do monopólio masculino da vida em sociedade traduz-se em uma espécie de rebeldia feminina, deturpando os alicerces da segmentação de atribuições, as quais o sustento do lar se incumbia ao sexo masculino e o cuidado com a prole e afazeres domésticos incumbiam-se ao sexo feminino<sup>10</sup>.

O processo de conquista de espaço pelas mulheres, bem como do exercício da cidadania, reflete a busca pelo empoderamento feminino. Nessa toada, o espaço conquistado pelas mulheres no mercado de trabalho e na sociedade tem crescido substancialmente e, simultaneamente, ocorrem as mudanças de paradigma com relação aos papéis historicamente atribuídos ao sexo feminino.

### 3 POSIÇÕES OCUPADAS POR MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo o levantamento de dados da pesquisa intitulada Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE, no país tão somente 37,4% das funções superiores em 2019 eram ocupados por representantes femininas. Ao analisar os 20% dos funcionários com remuneração superior, a discrepância era evidente, tendo em vista que as mulheres

---

<sup>8</sup> BRASIL. **Cadernos de formação:** As mulheres e o mercado de trabalho. São Paulo: CESIT, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

<sup>9</sup> D'ALONSO, Glaucia de Lima. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias.** Psicologia para América Latina, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000400003&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000400003&script=sci_arttext). Acesso em: 10 maio 2021.

<sup>10</sup> COSTA, Patrícia Ávila da. **Janela das andorinhas:** a experiência da feminilidade em uma comunidade rural. 2007. Disponível em: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/10160/10160\\_4.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/10160/10160_4.PDF). Acesso em: 17 maio 2021.

ocupavam somente 22,3% dos cargos e o restante, ou seja, 77,3% eram ocupados por homens. Ademais, nota-se que as mulheres receberam 77,7% dos rendimentos dos homens.<sup>11</sup> Logo, verifica-se que o gênero feminino está menos representado em trabalhos com maior remuneração e responsabilidades.

Analisando a população que ocupa a faixa etária de 25 anos ou mais, de acordo com o levantamento do IBGE, cerca de 40,4% dos homens não possuíam instrução ou não haviam concluído o ensino fundamental. Observando o grupo das mulheres a proporção foi menor, totalizando 37,1%. Lado outro, 19,4% da porção feminina no mesmo nível de idade já tinha concluído o ensino superior, em contraposição há 15,1% da parcela masculina.<sup>12</sup> Tal parâmetro muda na faixa etária de 65 anos ou mais, tendo mais homens com ensino superior do que as mulheres, consequência da dificuldade de acesso das mulheres as instituições superiores há décadas.<sup>13</sup> Destarte, de acordo com os dados apresentados, analisa-se que o gênero feminino, apesar de possuir grau de instrução maior em comparação ao gênero masculino, ainda encontra obstáculos para acessar cargos de autoridade no mercado de trabalho.

Conforme percebe-se nos dados obtidos na pesquisa “Estatística de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil” produzida pelo IBGE, a existência de crianças nos lares diminui consideravelmente a participação feminina no mercado de trabalho, situação em que passam a ocupar cargos menos produtivos. Dessa forma, apura-se que entre as mulheres de 25 a 49 anos que possuíam filhos de até três anos, apenas 54,6% estavam trabalhando em 2019, em contrapartida 67,2% da população feminina sem filhos laborava. A disparidade entre homens e mulheres fica evidenciada ao compararmos a faixa de homens de 25 a 49 anos que possuem filhos de até três anos, 89,2% trabalhavam e entre os que não tinham filhos 83,4% laboravam.<sup>14</sup>

Ante os dados apresentados é notório que a construção histórico-social brasileira contribuiu para a desigualdade das tarefas desempenhadas pela figura masculina e pela

---

<sup>11</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2 ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 22 abril 2021.

<sup>12</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2 ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 22 abril 2021.

<sup>13</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2 ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 22 abril 2021.

<sup>14</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2 ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 22 abril 2021.

feminina, cabendo ao homem prover o sustento da família e a mulher a manutenção do lar e cuidado com os filhos.

Ademais, verifica-se que entre as mulheres negras ou pardas com filhos de até três anos somente 49,7% trabalhavam, enquanto, 62,6% das mulheres brancas nas mesmas condições laboravam. Por outro lado, observando a população feminina sem filhos, observa-se que 63% das negras e pardas exerciam uma profissão ao passo que a proporção era de 72,8% para as brancas.<sup>15</sup>

Atesta-se que essa disparidade entre as mulheres negra e pardas e as mulheres brancas têm relação com a renda e com a dificuldade de acesso a creches públicas. Tal fato ocorre porque as mulheres que possuem renda mais alta tendem a terceirizar as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, contratando profissionais ou pagando creches<sup>16</sup>.

Na década de 90, com a ascensão dos governos de direita, ocorreu o refreamento dos movimentos feministas. Todavia, com o alargamento do ensino superior esses grupos ganharam maior importância, o que proporcionou o ingresso da questão de gênero no meio acadêmico.<sup>17</sup> Diante disso, verifica-se que aos poucos a figura feminina conseguiu conquistar seu espaço no mercado de trabalho, entretanto, afere-se que ela ocupa timidamente setores do alto escalão, devido à forte tradição masculina no país.

Destarte, é possível observar que apesar de notáveis avanços, em comparação ao homem, a mulher ainda tem muita dificuldade de ocupar cargos predominantemente masculinos. Então, pode-se constatar que a sociedade brasileira passa por um processo de evolução rumo a igualdade entre os gêneros, todavia, há uma resistência das partes mais conservadoras que ainda se fecham em preconceitos sobre a figura feminina, não admitindo que elas assumam altos cargos de chefia, tanto quanto os homens.

---

<sup>15</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2 ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 22 abril 2021.

<sup>16</sup> IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2 ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 22 abril 2021.

<sup>17</sup> SENKEVICS, Adriano. **Mulheres e feminismo no Brasil: um panorama da ditadura à atualidade**. 2013. Disponível em: <https://ensaiosdegenero.wordpress.com/2013/07/11/mulheres-e-feminismo-no-brasil-um-resumo-da-ditadura-a-atualidade/>. Acesso em: 06 de maio de 2021.

#### 4 A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS

Segundo estudo de Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais - Pnad Contínua 2018, realizado pelo IBGE, no ano de 2018 as mulheres representavam 45,3% da força de trabalho e ganhavam 79,5% do total do salário pago aos homens.<sup>18</sup>

Constata-se pelo estudo que o rendimento médio total das mulheres ocupadas com idade entre 25 e 49 anos era de R\$ 2.050, enquanto o dos homens chegava a R\$ 2.579, nesse mesmo grupo etário. Observou-se ainda que o valor médio da hora trabalhada era de R\$ 13,00 para as mulheres, correspondendo a 91,5% da hora trabalhada para os homens, que chegava a R\$ 14,20.<sup>19</sup> Necessário destacar que as mulheres trabalham em média três horas por semana a mais do que os homens, levando em conta o trabalho remunerado, atividades domésticas e cuidados com outras pessoas, mas ganham apenas dois terços do rendimento masculino.<sup>20</sup>

Logo, constata-se que apesar das mulheres terem conquistado igualdade em direito, permanece a desigualdade de fato, tendo em vista que na esfera profissional as mulheres ainda não alcançaram o mesmo patamar de remuneração nem de cargos que os homens. Já no aspecto social elas ainda são consideradas fundamentalmente sujeitas aos papéis de esposas e mães, contexto que as colocam em situação de dependência. Ademais, no âmbito familiar subsiste a desigualdade da divisão sexual do trabalho doméstico.

No ano de 2018, o Fundo Monetário Internacional (FMI) analisou pesquisas e dados de mais de uma centena de nações em questões como acesso ao sistema financeiro, tais como crédito e contas bancárias, e a ascensão profissional feminina no setor bancário. A partir disso, a conclusão foi de que mulheres mais fortes financeiramente demonstraram maior probabilidade em investir no bem-estar familiar e a tomar mais decisões financeiras mais inteligentes, o que por sua vez repercute na educação e na saúde de sua família.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> OLIVEIRA, Nielmar de. **Mulher ganha em média 79,5% do salário do homem, diz IBGE**. Agência Brasil, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-ainda-ganham-menos-que-os-homens-diz-ibge>. Acesso em: 17 maio 2021.

<sup>19</sup> OLIVEIRA, Nielmar de. **Mulher ganha em média 79,5% do salário do homem, diz IBGE**. Agência Brasil, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-ainda-ganham-menos-que-os-homens-diz-ibge>. Acesso em: 17 maio 2021.

<sup>20</sup> FRANCO, Luiza; IDOETA, Paula Adamo. **Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira**. BBC News Brasil em São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>. Acesso em: 17 maio 2021.

<sup>21</sup> FRANCO, Luiza; IDOETA, Paula Adamo. **Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira**. BBC News Brasil em São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>. Acesso em: 17 maio 2021.

Depreende-se do exposto que o poder financeiro feminino tem a capacidade de melhorar a condição de vida das famílias, traduzindo-se em menos pobreza, maior crescimento econômico e redução da desigualdade. Assim, a igualdade na percepção salarial entre os gêneros, além de ser um direito básico garantido constitucionalmente, também reflete de modo favorável no andamento social, na confecção dos núcleos familiares e na ascensão social da mulher como detentora de direitos e oportunidades.

## 5 PRINCÍPIO DA IGUALDADE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Pode-se perceber que a causa da discriminação muitas vezes reside no cru preconceito, num juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou seguimento de indivíduos, por motivos, em sua maioria, de cor, etnia, sexo ou gênero, podendo também derivar de outros fatores relevante a um determinado caso concreto específico. Nessa toada, segundo Mauricio Godinho Delgado:

Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.<sup>22</sup>

O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito, pois as sociedades modernas distinguem-se justamente por prezar processos de inclusão social, contrapondo às sociedades mais antigas, marcadas pela exclusão social e segregação de grupos.

Ante a relevância da temática a Organização Internacional do Trabalho -OIT, no ano de 1958, editou a Convenção n. 111 que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, a qual conceitua o termo “discriminação” em seu artigo 1º como qualquer distinção ou exclusão feita com base em critérios objetivos e que tenham como finalidade anular ou impedir a igualdade de oportunidades e tratamento no labor. Nos termos da referida Convenção, o termo discriminação inclui:

Artigo 1º - 1. [...] a) toda distinção, exclusão ou preferência, feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou

---

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p.955. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod\\_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%202019.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%202019.pdf). Acesso em: 17 maio 2021.

de tratamento no emprego ou na ocupação; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes.<sup>23</sup>

Pormenorizando o tema cabe o questionamento sobre falar-se em princípio de não discriminação ou em princípio de isonomia quando trata-se de igualdade salarial entre os gêneros no mercado de trabalho. O autor Mauricio Godinho Delgado ressalta que:

A dúvida é razoável, pois, afinal, não é pacífica a própria diferenciação entre as duas noções. Contudo, não são conceitos efetivamente idênticos. O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. A ideia de isonomia ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si.<sup>24</sup>

Conclui-se do exposto que, no tocante a igualdade salarial entre os gêneros nas relações trabalhistas, é mais adequado falarmos da aplicação do princípio da isonomia, vez que este tem o condão de igualar o tratamento entre as pessoas, ultrapassando a ideia de não discriminação.

Outrossim, embora o preâmbulo da Constituição Federal de 1988 não possua força normativa, consoante sentido adotado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 2.076/AC<sup>25</sup>, esta dispõe sobre os indicadores e fins que o Estado deve seguir, fazendo menção ao Princípio da Igualdade:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução

---

<sup>23</sup> OIT. **Convenção nº 111** - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 14 maio 2021.

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p.955-956. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod\\_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%202019.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%202019.pdf). Acesso em: 17 maio 2021.

<sup>25</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 2.076/AC. Relator: Min. Carlos Velloso. **Diário de Justiça Eletrônico**, 15 agosto 2002. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=375324>. Acesso em: 10 maio 2021.

pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.<sup>26</sup>

Assim sendo, o direito à igualdade é considerado um dos fundamentos da democracia não apenas para fins interpretativos, posto que o Princípio da Igualdade foi positivado pelo legislador federal no artigo 5º da Constituição Federal, circunstância em que trata dos Direitos e Garantias Individuais:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...].<sup>27</sup>

A proibição à discriminação salarial também é abordada no artigo 7º da Constituição que proíbe a "diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".<sup>28</sup>

Dessa forma, é necessário salientar que a legislação trabalhista garante a igualdade salarial entre homens e mulheres desde 1943, conforme disposto nos artigos 5º e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual determina que salários devem ser iguais "sem distinção de sexo", tendo como finalidade resguardar os trabalhadores e garantir isonomia de tratamento.

Para além disso, o artigo 5º da Constituição Federal afirma que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações<sup>29</sup>, no mesmo sentido que o ostentado, e para que ocorra a correta interpretação desse dispositivo, é inaceitável a utilização da diferença de gênero com propósito de desnivelar materialmente o homem da mulher, sendo aceito apenas quando a finalidade pretendida for de atenuar os desníveis de tratamento em razão do sexo.<sup>30</sup>

Relativo ao exposto cabe apresentar a máxima trazida por Rui Barbosa no discurso intitulado "Oração aos Moços", ao afirmar que:

---

<sup>26</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 30 abril 2021.

<sup>27</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 30 abril 2021.

<sup>28</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 30 abril 2021.

<sup>29</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 30 abril 2021.

<sup>30</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 13. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2003.

A regra da igualdade não consiste senão em quinhonar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem.<sup>31</sup>

Compreende-se, portanto, que para alcançarmos o tratamento isonômico faz-se necessário conferir tratamento desigual aos desiguais na exata medida de suas desigualdades, bem como tratar igualmente os iguais. Nessa linha de intelecção, conclui-se que o princípio da “não discriminação” não é absoluto, havendo situações em que exceções são comportadas justamente para manter a igualdade.

## **6 A POSSIBILIDADE DE DANO PATRIMONIAL E MORAL DECORRENTE DA DESIGUALDADE SALARIAL**

Ante a carência de políticas públicas que tenham como objetivo diminuir a desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho, faz-se necessário investigar alternativas para alcançar uma visível aplicação do princípio da isonomia no âmbito laboral. A discriminação salarial causa a mulher lesões em diferentes áreas, podendo ocasionar em danos de vertente material e moral, posto que afetam desde a construção de seu patrimônio econômico, visto que os rendimentos não correspondem ao serviço prestado, até danos em sua personalidade, vez que tem sua dignidade e honra atingidos.

Verifica-se que tanto os danos materiais como os morais podem ser ressarcidos de forma monetária, a fim alcançar uma compensação pela violação sofrida e atenuar os impactos decorrentes. Corroborando com esse entendimento Rodolfo Pamplona Filho e Pablo Stolze Gagliano lecionam acerca da reparação de danos:

Sendo a reparação do dano, como produto da teoria da responsabilidade civil, uma sanção imposta ao responsável pelo prejuízo em favor do lesado, temos que, em regra, todos os danos devem ser ressarcíveis, eis que, mesmo impossibilitada a determinação judicial de retorno ao status quo ante, sempre se poderá fixar uma importância em pecúnia, a título de compensação.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997, p. 26. Disponível em: [http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui\\_barbosa/FCRB\\_RuiBarbosa\\_Oracao\\_aos\\_moc\\_os.pdf](http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oracao_aos_moc_os.pdf). Acesso em: 10 maio 2021.

<sup>32</sup> GAGLIANO Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. v. 3, 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 84.

Por esse ângulo, a disparidade de remuneração, tendo como fator determinante o sexo do empregado, ocasiona em dano material à mulher, isto porque ela sofre lesão patrimonial ao auferir salário incompatível com a natureza do trabalho realizado. Ademais, ao verificar-se que outros trabalhadores do sexo masculino, no desempenho de mesma função, são remunerados de forma compatível e integral, vislumbra-se a probabilidade de dano moral indireto, dado que o tratamento discriminatório atinge a dignidade feminina, afetando sua imagem e honra, seja na esfera objetiva ou subjetiva. Desse modo, compreende-se que a disparidade salarial acarreta as mulheres danos de natureza patrimonial e moral.

Nessa linha intelectual, conforme a jurisprudência pacífica do Superior Tribunal de Justiça -STJ, conforme Súmula nº 37: “São cumuláveis as indenizações por dano material e moral oriundos do mesmo fato”.<sup>33</sup> Sendo assim, é correto afirmar que não há empecilhos legais para a cumulação das duas modalidades de dano, tendo como fator gerador a desigualdade salarial entre os gêneros.

Dessa forma, cabe a figura feminina, que sofreu prejuízos causados pela discriminação, pleitear a reparação por dano material cumulado com dano moral, através da propositura de uma ação de indenização, é o que se extrai do artigo 404 do Código Civil:

Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional. Parágrafo único. Provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo, e não havendo pena convencional, pode o juiz conceder ao credor indenização suplementar.<sup>34</sup>

Assim sendo, a reparação pode ocorrer na fase pré-contratual, isto é, nas negociações prévias à formação do vínculo de emprego; na fase contratual, considerando os salários não concedidos de maneira equânime; ou na fase pós-contratual, pois, apesar de extinto o vínculo de emprego, ações posteriores do empregador podem comprometer os futuros empregos das mulheres. Destarte, surge para a figura feminina o direito de exigir, além da compensação pecuniária, a entrega de uma “carta de recomendação”, na

---

<sup>33</sup> BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Súmula 37. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp?livre=%28%40NUM+%3E%3D+%221%22+E+%40NUM+%3C%3D+%22100%22%29+OU+%28%40SUB+%3E%3D+%221%22+E+%40SUB+%3C%3D+%22100%22%29&tipo=%28SUMULA+OU+SU%29&l=100&ordenacao=%40NUM>. Acesso em: 1 de maio 2021.

<sup>34</sup> BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 01 maio 2021.

qual o ex-contratante deverá descrever o desempenho da mulher enquanto empregada, a fim de facilitar a sua contratação e um novo trabalho.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo exposto, constata-se a iminente necessidade de aplicação do princípio da isonomia no âmbito laboral como forma de tutelar o trabalho feminino e garantir salário compatível e equivalente ao prestado, sem distinção de gênero ou justificativas arbitrárias. Logo, nota-se que o Direito não deve mais ser efetivado como um fim em si mesmo, fundamentado no positivismo exacerbado e nas políticas arcaicas e oligárquicas, devendo propiciar a propagação dos princípios que o sustentam.

Conclui-se, nesse sentido, que a desigualdade salarial é ilegítima quando ocorre entre indivíduos que realizam tarefas de valor igual por motivos ligados a questões de gênero. À vista disso, verifica-se que apesar do Direito de o Trabalho ser formado por relações de desigualdade jurídica, quais sejam, entre empregado e empregador, esse ramo do direito deve resguardar o hipossuficiente e assegurar a equiparação de tratamento para indivíduos que exerçam funções idênticas. Nesta perspectiva, a equivalência salarial entre as figuras masculinas e femininas que desempenham a mesma função não está atrelada apenas com o princípio da isonomia salarial, mas também com a igualdade que remonta as origens do Direito.

Constata-se, portanto, que os danos causados podem não ser reparados completamente com a compensação remediadora proposta ao longo do artigo, especialmente os danos extrapatrimoniais, que atingem os bens intangíveis de cada indivíduo. Contudo, recomenda-se um comportamento ativo contra as desigualdades salariais e as discriminações sofridas, com o propósito de salvaguardar os direitos conquistados pelas mulheres ao longo de décadas. Para tanto, é preciso combater as ideologias machistas ainda arraigadas na sociedade pós-moderna, de forma a se reconhecer o poder da figura feminina, bem como o fato de que ela deve ser respeitada. Apenas uma percepção da sociedade baseada na alteridade é capaz de assegurar a mulher a dignidade plena e a tutela dos direitos, de forma a construir um autêntico Estado Democrático de Direito ao atenuar as desigualdades.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997. Disponível em: [http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/ruibarbosa/FCRB\\_RuiBarbosa\\_Oracao\\_aos\\_mocos.pdf](http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/ruibarbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oracao_aos_mocos.pdf). Acesso em: 10 maio 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: Fatos e Mitos**; Trad. Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 30 abril 2021.

BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 01 maio 2021.

BRASIL. **Cadernos de formação: As mulheres e o mercado de trabalho**. São Paulo: CESIT, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Súmula 37. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp?livre=%28%40NUM+%3E%3D+%221%22+E+%40NUM+%3C%3D+%22100%22%29+OU+%28%40SUB+%3E%3D+%221%22+E+%40SUB+%3C%3D+%22100%22%29&tipo=%28SUMULA+OU+SU%29&l=100&ordenacao=%40NUM>. Acesso em: 1 de maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 2.076/AC. Relator: Min. Carlos Velloso. **Diário de Justiça Eletrônico**, 15 agosto 2002. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=375324>. Acesso em: 10 maio 2021.

COSTA, Patrícia Ávila da. **Janela das andorinhas: a experiência da feminilidade em uma comunidade rural**. 2007. Disponível em: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/10160/10160\\_4.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/10160/10160_4.PDF). Acesso em: 17 maio 2021.

D'ALONSO, Glaucia de Lima. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias**. Psicologia para América Latina, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000400003&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000400003&script=sci_arttext). Acesso em: 10 maio 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod\\_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%20C%202019.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%20C%202019.pdf). Acesso em: 17 maio 2021.

FRANCO, Luiza; IDOETA, Paula Adamo. **Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira**. BBC News Brasil em São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>. Acesso em: 17 maio 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2 ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 22 abril 2021.

GAGLIANO Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. v. 3, 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LOPES, Miguel Maria de Serpa. **Comentários à Lei de Introdução ao Código Civil**. volume I. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Livraria Freitas Bastos, 1959.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed., São Paulo: Adas, 2012. Disponível em: <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 13. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2003.

OIT. **Convenção nº 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm). Acesso em: 14 maio 2021.

OLIVEIRA, Nielmar de. **Mulher ganha em média 79,5% do salário do homem, diz IBGE**. Agência Brasil, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-ainda-ganham-menos-que-os-homens-diz-ibge>. Acesso em: 17 maio 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho**. 2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho. Goiânia, 2007. Disponível em: [https://silo.tips/queue/empregabilidade-da-mulher-no-mercado-atual-de-trabalho?&queue\\_id=1&v=1621289773&u=MjgwND01ODE4OmEwNTk6MWEwMDoyNWE0OmY2NmU6N2M5OTpjYTM5](https://silo.tips/queue/empregabilidade-da-mulher-no-mercado-atual-de-trabalho?&queue_id=1&v=1621289773&u=MjgwND01ODE4OmEwNTk6MWEwMDoyNWE0OmY2NmU6N2M5OTpjYTM5). Acesso em: 17 maio 2021.

SENKEVICS, Adriano. **Mulheres e feminismo no Brasil: um panorama da ditadura à atualidade**. 2013. Disponível em: <https://ensaiosdegenero.wordpress.com/2013/07/11/mulheres-e-feminismo-no-brasil-um-resumo-da-ditadura-a-atualidade/>. Acesso em: 06 de maio de 2021.

---

**Recebido em:** 04/06/2022

**Aceito em:** 16/06/2022

**Como Citar (ABNT):**

FONSECA, Marina Ribeiro; PEREIRA, Sarah Batista Santos. Desigualdade salarial entre os gêneros: cabimento de reparação por dano patrimonial e moral à mulher. **Revista de Direito Magis**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 107-124, jan./jun. 2022. DOI: 10.5281/zenodo.6621005. Disponível em: <https://periodico.agej.com.br/index.php/revistamagis/article/view/9>. Acesso em: XX mês. XXXX.