



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

JULIANA CRISTINA DE ANDRADE

**DESIGUALDADE SALARIAL ASSENTADA NO GÊNERO
NA EDUCAÇÃO BÁSICA NA REDE PRIVADA NA CIDADE DO RECIFE**

Recife
2024

JULIANA CRISTINA DE ANDRADE

**DESIGUALDADE SALARIAL ASSENTADA NO GÊNERO
NA EDUCAÇÃO BÁSICA NA REDE PRIVADA NA CIDADE DO RECIFE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas,
como requisito parcial para a obtenção do título
de bacharel(a) em Direito

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Larissa Ximenes de Castilho
Johnson

Recife

2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Andrade, Juliana Cristina de.

Desigualdade salarial assentada no gênero na educação básica na rede privada na cidade do Recife / Juliana Cristina de Andrade. - Recife, 2025. 63p.

Orientador(a): Larissa Ximenes de castilho Johnson

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2025.

Inclui referências.

1. Direito trabalhista. 2. Desigualdade salarial. 3. Gênero. 4. Teorias feministas. 5. Lei de igualdade salarial. 6. Política Nacional de cuidados. I. Johnson, Larissa Ximenes de castilho. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

**DESIGUALDADE SALARIAL ASSENTADA NO GÊNERO
NA EDUCAÇÃO BÁSICA NA REDE PRIVADA NA CIDADE DO RECIFE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas,
como requisito parcial para a obtenção do título
de bacharel(a) em Direito.

Aprovada em 04 de abril de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Larissa Ximenes de Castilho Johnson (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Profa. Dra. Fernanda Barreto Lira (Examinador interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profa. Me. Ingrid Fernanda Rodrigues Pereira (Examinador externo)
Governo do Estado de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

A minha querida mãe, Severina Andrade. Sempre e por tudo. Ela que se fez presente em todos os momentos de forma sensata e tranquila. Disponível para ouvir e me dando liberdade para minhas próprias escolhas.

Ao meu estimado marido, Paulus Haluli, companheiro há quase 20 anos, que sempre acreditou no meu potencial e sempre torceu por minhas conquistas. São nossas conquistas!

Às minhas filhas amadas, Luísa e Letícia, pois minha luta pela igualdade de gênero - em grande medida - é movida pelo meu desejo de fazer um mundo melhor para elas.

À minha querida sogra, Severina Conceição, sempre disponível para fazer nossas vidas mais leves. Seu amor de avó faz da vida das meninas uma experiência de afeto e alegria.

Aos colegas de jornada, Josi Souza, Maria Vitória Campos, Camila Alves, Esly Edson, sempre solícitos comigo, compartilhando dores e risadas.

À universidade pública, à UFPE, onde sempre encontrei oportunidade e conhecimento. Esta é a minha terceira formação na instituição.

À orientação de Gustavo Just, Hugo Melo e Fernanda Barreto, que ao longo das minhas reflexões sobre meu problema de pesquisa, indicaram caminhos.

À minha orientadora Larissa Ximenes, que topou uma orientação a distância, sem me conhecer. Suas intervenções fizeram desse trabalho possível e produtivo. Muito obrigada!

“(...) somos seres condicionados mas não determinados.
(...) a história é tempo de possibilidade e não de
determinismo, que o futuro (...) é problemático e não
inexorável.”

Paulo Freire (1996)

“Eu não desejo que as mulheres tenham poder sobre os
homens; mas sobre si mesmas.”

Mary Wollstonecraft (2016)

“Um conhecimento prudente para uma vida decente.”

Boaventura de Sousa Santos (2000)

RESUMO

A presente investigação, realizada no contexto de conclusão do curso de Direito, na Faculdade de Direito do Recife - UFPE, tem o objetivo de analisar a diferença salarial praticada entre os diferentes segmentos na educação básica - Educação Infantil, Ensino Fundamental anos iniciais, Ensino Fundamental anos finais e Ensino médio - nas escolas da rede particular na cidade do Recife. Essa diferenciação é legalizada pelas Convenções Coletivas de Trabalho, apesar de estar na contramão do texto constitucional e da Convenção das Leis Trabalhistas, que preveem a equidade salarial para função idêntica para trabalho de mesmo valor realizado para o mesmo empregador e no mesmo estabelecimento comercial. Para tal empreendimento, primeiramente construiu-se o problema investigativo e se demonstrou, na legislação, a flagrante inconstitucionalidade do texto da convenção. Em um segundo momento, buscou-se nas teorias feministas - Swain (2000), Saffioti (2001, 2004), Butler (2003), Federici (2021). Da análise emerge que a má remuneração das professoras na Educação Infantil e no Fundamental 1, a maioria nesses segmentos, decorre diretamente da desvalorização do feminino e das atividades do cuidar atribuídas às mulheres cultural e historicamente. Essa constatação põe em xeque o poder democrático das convenções coletivas de trabalho, que estão a serviço, nas condições em que são construídas, da manutenção da hegemonia do masculino e do capital, que invisibiliza as atividades de reprodução da vida, não remuneradas ou mal remuneradas. Nesse sentido, a reflexão realizada neste trabalho tende a desnaturalizar uma prática que se perpetua desde sempre, cujo diagnóstico pode levar o Estado, a sociedade civil, as trabalhadoras exploradas e os operadores do Direito a repensarem os paradigmas negociais no contexto das convenções coletivas de trabalho com vistas à emancipação da mulher, à valorização dos profissionais da educação e à promoção da justiça social e do bem-estar geral, relevando-se um caminho de concretização da Política Nacional de Cuidados.

Palavras-chave: Direito trabalhista; Desigualdade salarial; Gênero.

ABSTRACT

The present investigation, conducted in the context of completing the Law course at the Law School of Recife - UFPE, aims to analyze the salary differences practiced among the different segments of basic education - Early Childhood Education, Initial Years of Elementary Education, Final Years of Elementary Education, and High School - in private schools in the city of Recife. This differentiation is legalized by Collective Labor Agreements, despite being contrary to the constitutional text and the Labor Laws Convention, which provide for salary equity for identical functions for work of the same value performed for the same employer and in the same commercial establishment. For this endeavor, the investigative problem was first constructed, and the blatant unconstitutionality of the convention text was demonstrated in the legislation. In a second moment, feminist theories - Swain (2000), Saffioti (2001, 2004), Butler (2003), Federici (2021) - were sought to understand this socially naturalized phenomenon. The analysis reveals that the underpayment of female teachers in Early Childhood Education and in the Initial Years of Elementary Education, the majority in these segments, directly results from the devaluation of the feminine and the caregiving activities historically and culturally assigned to women. This finding calls into question the democratic power of collective labor agreements, which, under the conditions in which they are constructed, serve to maintain the hegemony of the masculine and capital, rendering invisible the unpaid or poorly paid activities of life reproduction. In this sense, the reflection carried out in this work aims to denaturalize a practice that has perpetuated for ages, whose diagnosis may lead the State, civil society, exploited workers, and legal operators to rethink the negotiation paradigms in the context of collective labor agreements with a view to the emancipation of women, the valorization of education professionals, and the promotion of social justice and general well-being, highlighting a path towards the realization of the National Care Policy.

Keywords: Labor law; Wage inequality; Gender.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CCT - Convenção Coletiva do Trabalho

ACT - Acordo Coletivo do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CPC – Código de Processo Civil

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

Min. – Ministro

LDB - Lei de Diretrizes e Bases

p. – Página

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

SINEPE - Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de Pernambuco

SINPRO - Sindicato dos professores do estado de Pernambuco

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Metodologia	13
2	CONTEXTUALIZAÇÃO	14
2.1	Legislação sobre isonomia salarial	14
2.2	Recorte da desigualdade salarial	16
2.3	Direito trabalhista	18
2.4	Um caso ilustrativo	19
3	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O EDUCAR COMO ATIVIDADE “NATURALMENTE” FEMININA	21
3.1	Alguns conceitos básicos	21
3.2	Legislação e iniciativas de promoção da igualdade entre homens e mulheres no Brasil e no mundo	23
3.3	Divisão sexual do trabalho	34
3.4	A complexidade da atividade docente na educação infantil	38
4	ANÁLISE DE DADOS	43
4.1	O que é salário?	43
4.2	Observações sobre o <i>corpus</i>	44
4.2.1	Cursos de formação de professores – recorte de gênero	45
4.2.2	Números da educação em Pernambuco – recorte de gênero	46
4.3	Produção de normas – estado x organizações civis	50
4.3.1	A Convenção Coletiva de Trabalho	50
4.4	Marcos legais da remuneração do professor	54
4.5	Linha do tempo da remuneração do professor nas Convenções Coletivas de Trabalho da SINPRO/PE e SINEPE	56
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

1 INTRODUÇÃO

Em 3 de julho de 2023, o presidente Lula sancionou a lei que trata da igualdade salarial entre homens e mulheres, a lei nº 14.611. No entanto, já havia previsão legal de equidade entre homens e mulheres no texto constitucional no art. 5º inciso I e, mais especificamente, quanto à equidade salarial, no art. 7º incisos V e XXX. Também já havia previsão da equidade salarial na própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no art. 5º e no caput do art. 461.

Nesse sentido, a inteligibilidade da lei nº 14.611/2023 deixa entrever uma resposta política à persistência de tal discriminação, pois põe em debate - e busca intervenção concreta - para a promoção da referida igualdade no plano fático.

A lei nº 14.611 de 2023 prevê uma série de medidas para a implementação da igualdade salarial em contextos de realização de trabalho igual valor ou no exercício da mesma função, desde mecanismos de transparência, fiscalização e canais específicos de denúncia, até o aumento do valor da multa, passando de 50 por cento da diferença salarial devida para 10 vezes do novo salário devido elevada ao dobro na reincidência, para as empresas flagradas em descumprimento da norma, entre outras penalidades.

Incrustada nessa discussão, observa-se - na rede de ensino privado na educação básica na cidade do Recife - a institucionalização da desigualdade salarial entre os professores e as professoras. Isso porque existe previsão na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da diferença salarial entre os segmentos, implicando que as professoras - mulheres numa esmagadora maioria¹ - na Educação Infantil e no Ensino Fundamental anos Iniciais tenham menor remuneração que os professores - do Fundamental Anos Finais e Ensino Médio. De fato, pratica-se a desigualdade salarial entre professores escalonados nos segmentos, sendo as professoras da Educação Infantil as piores remuneradas e os do Ensino Médio os melhor remunerados.

A CCT dos professores da rede particular do Recife - registrado no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sob o número PE000933/2024, assinada pelo Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de Pernambuco (SINEPE) e pelo

¹ Segundo dados do Censo Escolar do INEP (2021), os professores da Educação Infantil em Pernambuco são 97,88% mulheres.

Sindicato dos professores do estado de Pernambuco (SINPRO), estabelece o piso salarial de R\$12,50 para os professores da Educação Infantil e Ensino Fundamental anos iniciais (do 1º ao 5º ano) e de R\$14,10 para os professores do Ensino Fundamental anos finais (do 6º ao 9º ano) e do Ensino Médio. Isso significa que a CCT prevê desigualdade salarial entre os segmentos, privilegiando os professores do Ensino Fundamental anos finais e o Ensino Médio em detrimento dos professores da Educação Infantil e do Ensino Fundamental anos iniciais, sendo as professoras remuneradas com 88,65% do salário dos professores.

Pode-se afirmar, sem qualquer reserva, que a Educação Infantil é um segmento essencialmente feminino, e o Ensino Médio tende a predominar o masculino, para ficar nos extremos. Segundo dados do censo Escolar 2021, realizado pelo INEP², nas escolas da educação básica públicas e privadas, são 17.106 professoras mulheres contra 369 professores homens na Educação Infantil no estado de Pernambuco, as mulheres perfazem 97,88% do total dos professores.

Nesse contexto, a previsão da remuneração mais baixa para a educação infantil e mais alta para o ensino médio, mesmo o corpo docente tendo a mesma qualificação (curso superior), sendo a educação infantil formada essencialmente por mulheres, observa-se uma relação entre a desigualdade salarial e o gênero dos professores, como adiante se pretende demonstrar.

Diante do problema social e jurídico desenhado acima, a pergunta que norteia a presente pesquisa é a seguinte: Em que medida a desigualdade salarial entre os diferentes segmentos na mesma instituição de ensino, assentada em convenção coletiva da categoria, é ilegal e/ou inconstitucional?

A presente pesquisa se justifica na medida que quer fazer uma denúncia quanto à remuneração das professoras, de forma imediata em função da flagrante ilegalidade que a situação enseja, e de forma mediata pela contribuição à valorização do professor da educação básica. Assim pretende contribuir para promoção da justiça social, trazendo para o plano fático a almejada igualdade que norteia a Constituição Federal, já que este estudo pode dar sustentação à mudança das diferenças remuneratórias. E, como consequência desse poder de transformação, com a

² Censo Escolar da Educação Básica 2021, Resumo técnico do estado de Pernambuco. Diretoria de Estatísticas Educacionais - DEED. INEP/MEC, 2022. -

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/2021/resumo_tecnico_do_estado_de_pernambuco_censo_escolar_da_educacao_basica_2021.pdf

denúncia construída neste trabalho de conclusão de curso, acionar o Ministério Público ou a Defensoria Pública para a promoção de uma ação civil pública contra o Sindicato dos professores da rede privada no estado de Pernambuco.

Outro ponto relevante de justificação do presente estudo é o potencial de ajudar o estudante de Direito a realizar a leitura integrada das diferentes normas dentro do ordenamento jurídico, conformando a realidade fática aos princípios e leis constitucionais e do Direito do Trabalho. Observando-se, assim, o ordenamento jurídico como um todo lógico, cujas lacunas e antinomias precisam ser identificadas, ser alvo de reflexão e, na melhor das hipóteses, resolvidas internamente, dando maior efetividade e segurança à aplicação do Direito e aos operadores do Direito.

Finalmente, este trabalho acadêmico pretende contribuir cientificamente por meio da análise de um fato jurídico em situação de inconstitucionalidade e de ilegalidade, convocando as disciplinas zetéticas para compreender e contribuir para o todo que forma o ordenamento jurídico a partir das teorias filosóficas e sociológicas feministas com vistas à compreensão do funcionamento das estruturas machistas que moldam as formas de ser, estar e atuar em sociedade em termos de gêneros, e das teorias pedagógicas para se entender a construção social da profissão da professora.

De forma mais geral e ampla, esta pesquisa pretende analisar a desigualdade salarial do professor nos diferentes segmentos numa mesma instituição particular de ensino. E, para tanto, a partir das teorias feministas e pedagógicas, desfazer a pretensa justificativa da diferença salarial entre segmentos assentada na complexidade da atividade laboral, que se mostra – de fato – uma diferença salarial entre gêneros, com o objetivo de denunciar uma situação de ilegalidade e de inconstitucionalidade, a fim de sugerir formas de ação para superar essa desigualdade, entre elas, o encaminhamento dessa reflexão ao Ministério Público ou à Defensoria Pública para uma possível ação civil pública em face da inconstitucionalidade da convenção coletiva dos professores no estado de Pernambuco.

A presente pesquisa está alinhada a, pelo menos, três objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, a saber: ODS 5 - Igualdade de gênero; ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico e ODS 10 - Redução das desigualdades. Isso porque promover a igualdade salarial entre homens e mulheres, professores e professoras, na educação básica, é

concretizar a redução das desigualdades pautadas na relação de gênero, o que tende a promover o trabalho decente e o desenvolvimento econômico nesse setor da economia, com a almejada valorização do trabalho docente.

1.1 Metodologia

A presente proposta de pesquisa apresenta um viés crítico e toma posição em favor dos oprimidos e explorados na relação social desigual entre os profissionais da educação e as escolas particulares, e até mesmo entre os profissionais da educação e o sindicato dos professores: em favor dos professores de maneira geral, e em favor das professoras de forma mais específica

Inicialmente será realizado um levantamento bibliográfico sobre as normas legais - princípios, leis e convenções - que versem sobre isonomia de gêneros e equiparação salarial, e que versem sobre a formação obrigatória dos professores, esquematizando-se os principais marcos legais do tema. O recorte temporal das normas legais são aquelas em vigor atualmente e as convenções coletivas de trabalho assinados pelo SINPRO-PE desde 2015/2016, perfazendo dez convenções.

O levantamento bibliográfico também se debruça sobre teorias feministas que revelem a estrutura machista em que estamos inseridos e que dá lastro à desigualdade salarial entre gêneros. Também sobre a construção da identidade do professor e da professora, além da complexidade do trabalho docente nos diferentes segmentos. Ainda em termos de levantamento bibliográfico, será tratado do poder normativo das convenções coletivas das categorias e do papel do Sindicato nos dias de hoje.

Como pesquisa de campo, os dados coletados sobre a remuneração dos professores nos diferentes segmentos em uma escola particular na cidade do Recife servem para ilustrar a desigualdade. Ainda aqui, será realizada a leitura analítica das convenções da categoria desde 2015/2016, 10 anos depois que a LDB entrou em vigor. A análise do *corpus* será essencialmente qualitativa, de tal sorte que os dados quantitativos serão considerados apenas quando lançar luz sobre a reflexão empreendida.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO

2.1 Legislação sobre isonomia salarial

Um dos princípios norteadores da Constituição Federal de 1988, considerado um superprincípio, é o da igualdade ou da isonomia, expresso no caput do artigo 5º. Fruto dos valores que norteiam o Estado Democrático de Direito, esse princípio é um marco civilizatório que estabelece – pelo menos idealmente – relações igualitárias entre os indivíduos, preceito ainda mais necessário diante das relações hierárquicas e desiguais de poder que é o padrão das relações na sociedade brasileira, como consequência sociocultural da aristocracia brasileira que ainda perdura, segundo reflexão do antropólogo Roberto DaMatta³.

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: (...)

(CF de 1988)

Ainda no mesmo artigo constitucional, o inciso I reafirma o princípio da igualdade na relação entre gêneros e nos papéis de gêneros.

Art. 5º, inciso I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)

(CF de 1988)

Esse inciso é uma medida legislativa que visa ao combate ao machismo estrutural, ou seja, contra uma cultura machista naturalizada em que a mulher tem tido sua identidade social construída sob a ótica masculina como inferior, incapaz e frágil e, por isso, subjugada à supremacia do homem (Saffioti, 2004; Swain, 2000). Ainda, o inciso acima se faz necessário diante da desvalorização do feminino que funciona como um redutor de possibilidades de vida e de atividade socioeconômica. Essa redução se dá na não efetiva e material igualdade entre homens e mulheres, que se revela em várias formas de violência, entre elas a desigualdade salarial.

³ DAMATTA, Roberto. Fé em Deus e pé na tábua: Ou como e por que o trânsito enlouquece no Brasil. Rio de Janeiro: Ed. Rocco.

Para além da mais facilmente aferível desigualdade salarial⁴ alardeada pelos meios de comunicação no período que compreende as festividades (infelizmente!) do Dia Internacional da Mulher, o machismo estrutural – com a licença da repetição – estrutura as atividades profissionais em categorias de gênero e de remuneração devida, pautadas na (des)valorização em função do gênero. Por outras palavras, essa identidade feminina subjugada ao masculino se revela nas atividades laborais construídas culturalmente como femininas no campo do cuidar que, hoje e sempre, são as piores remuneradas. São empregadas domésticas, técnicas em enfermagem, cuidadoras de idosos, babás e professoras da Educação Infantil e das séries iniciais do Ensino Fundamental que recebem salários menores que os homens, exercendo a mesma função e/ou com grau de escolarização aproximado ou mesmo superior ao dos homens.

O princípio constitucional da isonomia, incluindo aí a igualdade entre os gêneros, é reafirmado no artigo 5º da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – na norma trabalhista da equiparação salarial: Art. 5º. A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, **sem distinção de sexo**. (*grifos nossos*)

Mais recentemente, como uma ação contextualizada nas comemorações do Dia Internacional da Mulher, o presidente Lula anunciou⁵ um pacote de medidas para a promoção da igualdade entre gêneros, voltadas para a valorização da mulher em diferentes aspectos – econômicos, sociais e trabalhistas. Entre eles está a equiparação salarial entre homens e mulheres por meio de reforços positivos e negativos para a concretização da já existente lei, dando maior efetividade no plano fático.

Apesar dos dispositivos legais quanto à igualdade salarial e da recente movimentação que pretende efetivar tal lei, o presente projeto de pesquisa traz à tona uma prática naturalizada de desigualdade salarial entre gêneros das professoras e professores na educação básica, amparada – inclusive – pela Convenção Coletiva de Trabalho dos professores da educação básica no estado de Pernambuco.

⁴ O rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555), conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) de 2019. Link da notícia: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>

⁵ Notícia: https://www.em.com.br/app/noticia/politica/2023/03/08/interna_politica.1466201/dia-das-mulheres-lula-anuncia-lei-de-igualdade-salarial.shtml

2.2 Recorte da desigualdade salarial

As escolas privadas na cidade do Recife (nosso recorte da realidade) remuneraram de forma desigual os professores de diferentes segmentos. De tal sorte que a remuneração, contabilizada na contagem das horas-aula e para além de formação e outros adicionais, é escalonada do menor para o maior valor para os professores – nessa ordem – da Educação Infantil, do Ensino Fundamental 1 (anos iniciais, do 1º ao 5º ano), do Ensino Fundamental 2 (anos finais, do 6º ao 9º ano) e do Ensino Médio (1ª a 3ª série).

Essa realidade pode ser explicada minimamente e a partir de um processo histórico mais recente, por meio do fato de que as professoras dos segmentos iniciais não precisavam ter curso superior, bastava o curso técnico de magistério (normal médio em Magistério). E, nesse sentido, mesmo exercendo a mesma profissão – professor e professora – esses profissionais teriam a formação diferente, justificando a desigualdade salarial.

Entretanto, a LDB, Lei de Diretrizes e Bases da Educação – Lei nº 9.394 de 1996 –, já colocava em 1996 a preferência pela formação em nível superior para TODOS os professores, sendo apenas ADMITIDA a formação em magistério (curso médio que substituíra o antigo 2º grau e hoje equivale ao Ensino Médio) para a Educação Infantil e as séries iniciais do Ensino Fundamental. E, nesta mesma lei, nas disposições transitórias estava previsto o prazo de 10 anos – a chamada Década da Educação – para que TODOS os professores tivessem a formação em curso superior para todos os segmentos da educação básica.

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal. (LDB – 1996)

Art. 87. É instituída a Década da Educação, a iniciar-se um ano a partir da publicação desta Lei. [...] § 4º Até o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço. (LDB – 1996)

A LDB/1996, por meio de leis e decretos e diante da relevante atuação do Conselho Nacional de Educação - CNE e do Programa Nacional de Educação - PNE, sofreu muitas alterações pela dificuldade de implementação de tal façanha, mas

previu até 2020 a formação em nível superior para todos os professores. E desde então, políticas públicas voltadas para a formação no Brasil têm buscado alcançar esse objetivo. Observe-se o resumo esquemático dos marcos legais das referidas alterações:

1. **LDB - 1996:** Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, **admitida**, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal.
2. **Nova redação da LDB – decreto nº 3.554/2000:** Art. 62 [...] § 2º A formação em nível superior de professores para a atuação multidisciplinar, destinada ao magistério na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, far-se-á, **preferencialmente**, em cursos normais superiores.
3. **Nova redação da LDB – Lei 12.796/2013:** Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, **admitida**, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal.
4. **Revogação do §4º do art.87 das disposições transitórias da LDB por meio da Lei 12.796/2013:** Até o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço.
5. **Nova redação da LDB – Lei nº 13415/2017:** Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura plena, **admitida**, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal.

Observa-se que a dificuldade de se implementar essa norma, que visa à melhor qualidade da educação básica no Brasil, se dá especialmente nas cidades mais afastadas dos centros urbanos. Entretanto, e diante dos impasses, foi aprovado em 2013 o prazo de 6 anos para que os professores sem curso superior

complementassem sua formação e, no ano de 2020, todos os professores da educação básica – inclusive os dos anos iniciais do Ensino Fundamental – deveriam ter formação em nível superior – licenciatura plena – para atuar como docente.

Hoje, quase 30 anos da LDB, a diferenciação salarial que se assentava na formação não mais se sustenta, pois todos os professores – igualmente - precisam ter o curso superior de licenciatura para o exercício da profissão.

2.3 Direito trabalhista

Observando esse fato por meio das lentes do Direito Trabalhista, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, traz os requisitos para se considerar, primeiro, a equiparação da atividade profissional com vistas à equiparação salarial:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. [...]

Entre os requisitos elencados no art. 461, a identidade da função tem sido mobilizada para justificar a diferença salarial entre os segmentos escolares, pois o grau de complexidade da atividade docente no ensino médio seria maior que na educação infantil, para ficarmos nos extremos. Essa crença já foi desfeita pela ciência pedagógica, uma vez que estudos – no mundo todo – identificam o quão complexa é a atividade docente na educação infantil e a grande responsabilidade desse segmento na formação dos indivíduos, uma vez que toda a capacidade cognitiva é desenvolvida até os 7 anos, idade com a qual o estudante ingressa no Ensino Fundamental.

Na realidade trata-se de um discurso que desprofissionaliza a atividade docente com o público infantil, como já assim percebia o pedagogo Paulo Freire⁶ quando afirmou que a nomeação de “tia” para a professora era uma estratégia discursiva para esvaziar a profissional que estaria ali para dar afeto. Para a tia nem se precisa remunerar a contento, pois seria um sacerdócio.

⁶ FREIRE, Paulo. Professora sim, tia não: cartas a quem ousa ensinar” - <https://nepegeo.paginas.ufsc.br/files/2018/11/Paulo-Freire-Professora-sim-tia-n%C3%A3o-Cartas-a-quem-ousa-ensinar.pdf>

Em um contexto mais amplo e sociológico, com facilidade, percebe-se que são as mulheres que são professoras das crianças pequenas, na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, enquanto os homens se destacam em quantidade nos anos finais do Ensino Fundamental (do 6º ao 9º ano) e Ensino Médio, principalmente nas escolas particulares, cujo ingresso não se dá via concurso público.

2.4 Um caso ilustrativo

A escola onde se coletaram alguns dados, apenas como ilustração das afirmações que estão sendo feitas aqui, fica na zona norte da cidade do Recife e atende à uma clientela de classe média alta, observada nos valores da mensalidade no ano de 2024:

- Educação Infantil: R\$ 2.099,59 (1,38 salário mínimo);
- Fundamental 1: R\$ 2.225,75 (1,46 salário mínimo);
- Fundamental 2: R\$ 2.386,45 (1,57 salário mínimo);
- Ensino médio (1ª e 2ª séries): R\$ 3.231,97 (2,12 salário mínimo);
- Ensino médio (3ª série): R\$ 3.760,62 (2,47 salário mínimo).

Essa diferença dos valores da mensalidade, sendo a Educação Infantil quase 65% do valor do Ensino Médio (1ª e 2ª séries), para ficar nos extremos.

Quanto à remuneração das professoras e dos professores, nos diferentes segmentos, constata-se a grande diferença salarial:

- Educação infantil: R\$ 33,64 hora-aula;
- Fundamental 1: R\$ 33,64 hora-aula;
- Fundamental 2: R\$ 42,82 hora-aula;
- Ensino Médio (1ª e 2ª séries): R\$ 67,01 hora-aula.

Observa-se a clara desigualdade salarial com a diferença de R\$ 33,37 entre o valor da mão de obra das professoras da primeira infância e dos professores dos adolescentes, sendo a remuneração delas quase 50% da remuneração deles.

A referida escola particular em Recife conta com 83 professores:

- dos 9 professores da Educação Infantil, há apenas mulheres (100%);
- dos 11 professores no Ensino Fundamental 1, 10 são mulheres (90,9%);

- dos 31 professores no Ensino Fundamental 2, 9 são mulheres (29%); e
- dos 32 professores no Ensino Médio, 14 são mulheres (43,7%).

Observa-se, a partir dessa escola ilustrativa, uma inversão na quantidade de professoras dos segmentos iniciais para os finais, sendo as mulheres a maioria no infantil e no fundamental 1, e uma minoria no fundamental 2 e médio.

Histórico e culturalmente, a Educação Infantil e o Ensino Fundamental anos iniciais, como outras atividades do cuidar, são destinadas às mulheres e são as piores remuneradas. Enquanto o Ensino Fundamental anos finais e o Ensino Médio perdem - em alguma medida - a ideia de cuidado, sendo ocupada por mais homens e tendo maior remuneração. Observa-se, assim, que a desigualdade salarial dos professores dos diferentes segmentos é, também, uma desigualdade salarial de gênero, situação que vai na contramão aos dispositivos legais.

Esse quadro de desvalorização do trabalho feminino, reforço das estruturas sociais do machismo, é legitimado pela diferenciação salarial legalizada na convenção coletiva da categoria dos professores no estado de Pernambuco e, com força de lei, autoriza a exploração do trabalho feminino nas escolas. Não se trata, assim, de uma possível ilegalidade praticada pelas escolas particulares, mas sim uma afronta aos direitos trabalhistas e a inconstitucionalidade da norma prevista na convenção.

3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O EDUCAR COMO ATIVIDADE “NATURALMENTE” FEMININA

3.1 Alguns conceitos básicos

O **sexismo** é um conjunto sistemático de crenças, valores, práticas e estruturas sociais que determinam desigualdade entre homens e mulheres, no nosso contexto brasileiro privilegiando os homens em detrimento das mulheres e de outras identidades de gênero. Trata-se, em última instância, de relações de poder e dominação, em que a construção social de gênero está determinada por normas que regulam os papéis sociais e seus comportamentos prototípicos.

A expressão do sexismo enquanto visão inferior do feminino pode ser - e com frequência é - mais agressiva, a chamada **misoginia**, ou seja, o ódio, desprezo ou aversão às mulheres. Trata-se, aqui, de uma espécie de punição às mulheres, ou aos corpos femininos ou feminizados que não atendem às expectativas patriarcais. Por outras palavras, o sexismo teoriza e justifica a hierarquia entre os gêneros, enquanto a misoginia seria o policiamento dos comportamentos idealizados para cada gênero. Essa hostilidade endereçada à mulher é praticada nas diferentes formas de controle do feminino, especialmente daquelas que desafiam as normas tradicionais, cuja ideologia que justifica a dominação masculina é reproduzida pelas instituições - família, religião, direito e cultura.

O sexismo e a misoginia estão assentados em um sistema social, político e econômico em que o masculino detém o poder e a autoridade, enquanto o feminino é subordinado a ele. Esse complexo sistema - construído e reforçado ao longo da história - é o **patriarcado**, constituído por normas que regulam papéis, comportamentos, expectativas e privilégios pautados na questão do gênero.

O **machismo** é o sexismo que, necessariamente, privilegia os homens (o macho) em detrimento das mulheres e, assim, constitui-se como um sistema de crenças, valores e práticas sociais que justifica, promove e reforça a hierarquia de gênero, da superioridade masculina em relação ao feminino. Como sistema é uma estrutura social e sistemicamente operante, e por isso se fala em **machismo estrutural**, impondo padrões de masculinidade (dominância e agressividade) e de feminilidade (subserviência e continência) de tal sorte que regula e estrutura as relações e papéis sociais, naturalizando a desigualdade. No mercado de trabalho, o

machismo estrutura os salários, menores para as mulheres em relação aos homens, a menor atuação feminina em cargos de liderança, o menor reconhecimento profissional, o silenciamento nas relações de trabalho, entre outras formas de desprestígio e violência. Bourdieu (2002), por meio da teoria da reprodução social, entende que o machismo estrutural é perpetuado por meio do *habitus* e do capital simbólico, ou seja, as crenças enraizadas e reproduzidas de forma automatizada e inconsciente, internalizadas desde a infância, a partir da valorização do masculino em detrimento do feminino.

Na contramão da ideologia machista, os movimentos feministas têm produzido teorias para a identificação, desconstrução e denúncia dos discursos sexistas, como o conceito de gênero como performance de Butler (2003). O gênero é performativo, segundo essa filósofa, porque a identidade de gênero não é fixa, nem natural ou biológica, mas sim um ato performativo (tal como a teoria dos atos de fala desenvolvido por Austin e, posteriormente, retomado por Searle), construído e reiterado por meio de práticas sociais, discursos e comportamentos. O gênero, nesse sentido, seria o resultado/efeito de atos repetidos ao longo da vida a partir das normas culturais.

Segundo Swain (2012), um dos mecanismos discursivos do patriarcado para controlar e subordinar as mulheres na sociedade é a redução da mulher ao seu corpo e à sua capacidade reprodutiva. Os discursos nas diferentes esferas de atuação humana - científico, religioso, político e jurídico - têm construído historicamente a associação da mulher à maternidade e às implicações dessa capacidade e, assim, destinada à maternidade compulsória, a mulher tem tido seu corpo controlado e regulado pelas instituições como a família, o Estado, a cultura, a medicina, restringindo-a quanto à sua autonomia. Nesse sentido, às mulheres cabem os papéis sociais ligados à maternidade: ser mães e cuidadoras, com determinismo biológico. O corpo feminino como espaço de disputa política, de regulação (permissões, obrigações e proibições) que define o que é ser mulher como naturalmente maternal, é desnaturalizado por meio da construção social da feminilidade, pois a imposição social reduz as formas de ser e estar no mundo das mulheres, fazendo a manutenção das desigualdades. Nesse sentido, a autonomia reprodutiva deve ser uma discussão central para a promoção dos direitos das mulheres.

Finalmente, essas crenças e valores que inferiorizam as mulheres configuram a violência simbólica (Bourdieu, 2002), isto é, promovem uma dominação (discursiva) internalizada, na qual os grupos minorizados, as mulheres, inseridas nesse contexto cultural, aceitam e reproduzem sua própria subordinação como se natural e legítima fosse. A violência simbólica atua no campo das representações e das normas sociais, perpetuada pelas instituições e estruturantes das relações e do agir no mundo. Essa violência que naturaliza a dominação é simbólica, porque não é percebida como violência e é incorporada de forma inconsciente. A reprodução discursiva dessa violência é um “*habitus*”, cuja inconsciência esconde o condicionamento das estruturas de poder.

3.2 Legislação e iniciativas de promoção da igualdade entre homens e mulheres no Brasil e no mundo

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é um fato.

O 2º Relatório de Transparência Salarial⁷, instituído pela lei 14.611/2023 para a divulgação de informações sobre salários de mulheres e homens nos estabelecimentos do setor privado (pessoa jurídica de direito privado) com pelo menos 100 empregados, trouxe os seguintes dados de 2022:

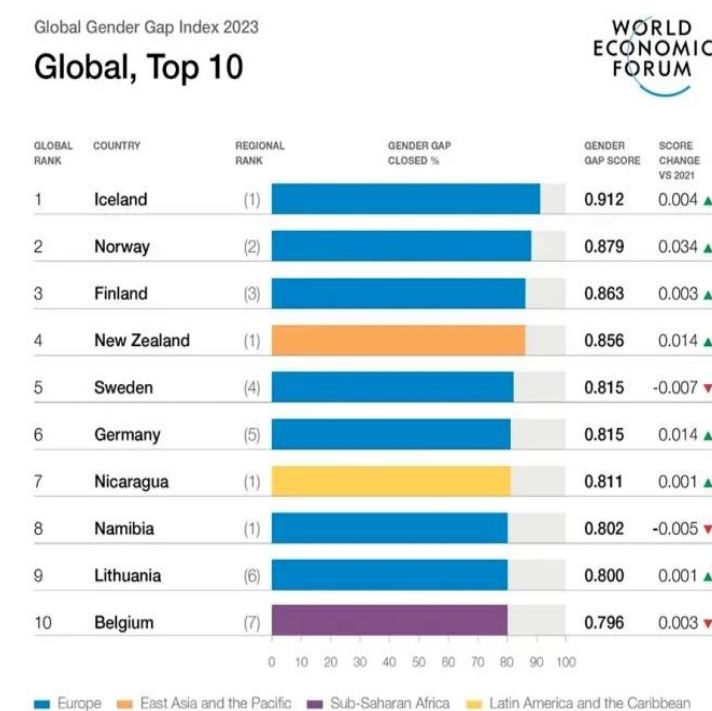
- As mulheres apresentaram 6.990.855 vínculos, com remuneração média de R\$3.904,34 e salário contratual mediano de R\$ 1.750,28.
- Os homens apresentaram 10.604.948 vínculos, com remuneração média de R\$ 4.846,39 e salário contratual mediano de R\$ 2.031,71.

Desconsiderando a interseccionalidade da cor (mulher branca x mulher não branca), observa-se uma diferença salarial significativa de quase 20% mais alta para os homens. Outros dados do mesmo relatório revelam que, mesmo em cargos de direção e gerência, as mulheres ganham 27% a menos. Já o levantamento com dados da Rais, Relação Anual de Informações Sociais, de 2023, mostra que as mulheres recebiam em média 20,7% menos que os homens, revelando um cenário ainda pior de desigualdade salarial.

⁷ <https://relatoriode transparencia salarial.trabalho.gov.br/>

O *Global Gender Gap Index* (GGI), do Fórum Econômico Mundial, anualmente coleta e divulga dados sobre a situação atual e evolução da paridade de gênero por meio de quatro dimensões: participação e oportunidade econômicas, instrução educacional, saúde e sobrevivência e empoderamento político. Desde 2006, esse índice acompanha o progresso de vários países quanto à promoção da paridade de gênero. Segundo os dados do GGI do ano de 2023⁸, o Brasil ocupou a posição 57 entre 146 países, quanto à participação econômica feminina, ficando atrás de países como Argentina (36º), Colômbia (42º), Equador (50º) e Bolívia (56º), para ficar na América Latina.

Gráfico 1 – Classificação dos países quanto à paridade de gênero (2023)



50	Ecuador	0.737		-0.005	-9
51	Madagascar	0.737		+0.002	-3
52	Suriname	0.736		-0.002	-8
53	Honduras	0.735		+0.030	+29
54	Lao People's Democratic Republic	0.733		-	-1
55	Croatia*	0.730		n/a	n/a
56	Bolivia (Plurinational State of)	0.730		-0.004	-5
57	Brazil	0.726		+0.030	+37
58	Panama	0.724		-0.019	-18
59	Bangladesh	0.722		+0.008	+12

⁸ https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/digest/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAlbW-BhCMARIsADnwasoZzoeMNeYjf6gqtOW6zIpcwY_4sQt1hZc_7136LA-szIC7a74JRyUaAvalEALw_wcB

Dados levantados pelo IBGE em 2022⁹ identificaram que as mulheres receberam salários menores que os homens em empresas de 82% das principais áreas de atuação no Brasil. Inclusive algumas das atividades com maior presença feminina no Brasil, como saúde, educação e artes, cultura, esporte e recreação, registraram salários médios menores para elas do que para eles. O salário médio das mulheres foi de R\$ 3.241,18 em 2022, 22% menor que o dos homens, de R\$ 3.791,58. A diferença salarial na área de educação é ainda maior que a média geral: 23,20%, R\$ 4.845,77 para os homens e R\$ 3.932,52 para as mulheres.

Essa diferença salarial baseada no gênero é uma violência dispensada às mulheres no contexto do machismo estrutural: a desvantagem econômica é um relevante fator de manutenção do poder masculino e da subjugação feminina. Tal hierarquia, naturalizada discursivamente com informações equivocadas, como o reducionismo biológico das diferenças biológicas entre homens e mulheres, ou a inviabilização/ não remuneração das atividades do cuidar atribuídas ao feminino, por exemplo, tem sido questionado pelos movimentos feministas, cuja pressão tem levado o tema às pautas política e jurídica, como a lei 14.611/2023.

Coalização internacional para igualdade salarial - OIT, ONU Mulheres e OCDE

A Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC - *Equal Pay International Coalition*) igualdade salarial é uma iniciativa colaborativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da ONU Mulheres e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), constituída em 2017 durante a Assembleia Geral das Nações Unidas em Nova Iorque, com o propósito de promover a igualdade salarial de gênero para as atividades laborativas de igual valor.

Dos estudos realizados no âmbito dessa iniciativa, há indícios de que se tivesse tido a redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho - desde 2017 - poderia ter havido o monumento do Produto Interno bruto (PIB) mundial em 5,3 trilhões de dólares até este ano de 2025, revelando os impactos econômicos positivos da equiparação.

⁹ <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/06/20/mulheres-ganham-menos-que-homens-em-82percent-das-areas-de-atuacao-segundo-ibge-veja-lista.ghtml>
<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>

A EPIC também se engaja para a promoção da ODS 8 - promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, e o trabalho decente para todos, por meio de ações conformadas à meta 8.5: alcançar o emprego pleno e produtivo para todas as mulheres e homens até 2030; garantir remuneração igual para trabalho de igual valor; promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores e proteger os direitos trabalhistas.

O levantamento de dados e a publicação de relatórios produzidos pela EPIC contribuem para a transparência salarial e o desenvolvimento de estratégias e instrumentos para identificar e reduzir o problema da desigualdade salarial.

Na promoção da concretização das normas e diretrizes internacionais relacionadas ao tema, a EPIC incentiva países a adotarem e implementarem:

- Convenção nº 100 da OIT sobre igualdade de remuneração (1951). Trata-se de um dos principais ferramentas normativas internacionais que estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Baseado no princípio da não discriminação e do conceito de trabalho de igual valor, essa norma indica que as nações devem adotar métodos objetivos para avaliar o valor dos trabalhos realizados com o objetivo de impedir que os valores machistas impliquem a desvalorização das funções exercidas por mulheres (art. 3º). O Brasil ratificou essa Convenção em 1957, incluindo, a partir daí, o inciso XXX do art. 7º da CF/1988, o art. 461 da CLT e, finalmente, a lei nº 14.611/2023.
- Os ODS das Nações Unidas no contexto da Agenda 2030: a meta 8,5.
- As diretrizes e recomendações da OCDE, endereçadas especialmente para empresas multinacionais, são voluntárias (não cogentes) e estão relacionadas à conduta empresarial responsável: eliminar a discriminação no emprego e na ocupação para trabalho de igual valor, independentemente de gênero, raça ou outras características; promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho por meio de políticas e práticas não discriminatórias, implementar políticas de igualdade de oportunidade e de tratamento no emprego por meio de medidas específicas. Algumas recomendações são a criação e aprimoramento de legislação antidiscriminatória, incentivo à transparência salarial, realização de auditorias salariais regulares para monitorar e avaliar as práticas salariais, educação e sensibilização por meio de programas e treinamentos com vistas à

conscientização, criação de mecanismos de reclamação como canais de denúncia.

- Leis nacionais de transparência salarial. No Brasil, foi implementado o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, como parte das políticas de implementação da lei nº 14.611/2023. Trata-se de um instrumento que serve para monitorar e combater a desigualdade salarial de gênero no Brasil, garantindo a transparência (publicizando os dados) e ensejando as medidas de controle (correção de disparidades). O preenchimento desse relatório é obrigatório para empresas privadas e públicas com 100 ou mais empregados, cujas principais informações são as médias salariais por gênero, raça e outros critérios sociais, critérios utilizados para definição de salários e promoções, indicação de eventuais disparidades salariais e justificativas e medidas adotadas para corrigir as desigualdades identificadas.

Banco mundial

O Banco Mundial, por meio da Estratégia de Gênero BGM, cujo objetivo geral é **Acelerar a Igualdade de Gênero para Acabar com a Pobreza em um Planeta Habitável**, entre 2024 e 2030, tem a pretensão de combater a desigualdade pautada no gênero, considerando que tal igualdade é essencial para o desenvolvimento global, pois tende a aumentar o PIB global em mais de 20%.

Figura 1 – Objetivos e resultados desejados do Estratégia de Gênero BGM (2024)



Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), de 1979

Adotada pela Assembleia geral das Nações Unidas em 1979 e em vigor desde 1981, a CEDAW é o principal tratado internacional voltado à garantia dos direitos das mulheres e à promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho, entre outras esferas da vida. A CEDAW tem o objetivo de garantir que as mulheres tenham os mesmos direitos e oportunidades que os homens, eliminando barreiras legais, culturais, sociais e econômicas que façam a manutenção da desigualdade de gênero. O texto da Convenção define “discriminação contra a mulher” como qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que limite ou anule o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais.

Algumas disposições sobre igualdade de gênero no emprego, na CEDAW, são a igualdade de acesso ao emprego e à remuneração justa (art. 11), medidas para eliminar a discriminação indireta (ex. critérios de seleção que beneficiam os homens), proibição da discriminação com base na maternidade (art. 11, inciso 2), responsabilidade dos Estados na promoção da igualdade (art. 2 e 3)

O Brasil ratificou a Convenção em 1984 e, em 2002, assinou o Protocolo Facultativo da CEDAW, permitindo que indivíduos e organizações apresentem denúncias de violações à Convenção diretamente ao Comitê da CEDAW da ONU.

OIT - Convenção nº 111, Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão

Em conferência geral da Organização Internacional do Trabalho, em 1958, os países signatários decidiram por promover o combate à discriminação em matéria de emprego e profissão. Seu objetivo era o de promover a igualdades de oportunidade e de tratamento no mundo do trabalho, garantindo que nenhuma pessoa que nenhuma pessoa seja prejudicada devido a fatores como sexo, raça, cor, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Nesse sentido, se considerou discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada, entre outros, no sexo, que tenha efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego e profissão, incluída aí a desigualdade salarial.

Seus princípios mais salientes são a proibição da discriminação direta e indireta (diferenciação e exclusão de grupos), promoção da igualdade de oportunidades (políticas ativas para eliminar estruturas discriminatórias), medidas legislativas (leis antidiscriminatórias) e educativas (campanhas de conscientização).

O Brasil ratificou essa Convenção em 1965, ensejando o inciso XXX do art. 7º da CF/1988 e a lei nº 9.029/1995, que proíbe a discriminação por gênero, raça, estado civil e gravidez no trabalho.

CF/1988, art. 7º XXX

Para além da igualdade formal entre homens e mulheres que o caput do art. 5, “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...), e do seu inciso I, “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, prescrevem, o inciso XXX do art. 7º da CF/1988 trata da igualdade material, no escopo dos direitos dos trabalhadores, determinando a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Esse inciso constitucional normatiza os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil quanto à igualdade salarial de gênero e é normatizado, por exemplo, pela lei nº 9029, de 13.4.1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Artigo 461 da CLT

O caput do art. 461 da CLT, contra diferentes formas de discriminação, inclusive a de gênero, estabelece a equiparação salarial e seus requisitos:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Entre os requisitos estão a função idêntica, o trabalho de igual valor, a prestação ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento comercial. O conceito aberto de “trabalho de igual valor” é especificado com os critérios de produtividade e perfeição técnica no parágrafo 1º.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

A partir desses dispositivos, a atividade docente realizada na educação básica na rede privada se conforma aos requisitos estabelecidos para a equiparação salarial, já que a docência do professor (função idêntica) é realizada na mesma escola (mesmo empregador e mesmo estabelecimento comercial) e com o mesmo valor, já que independente do segmento de atuação educam relativamente a mesma quantidade de alunos e são remunerados por hora-aula de trabalho (produtividade) e com a formação necessária - licenciatura plena (perfeição técnica).

O parágrafo 2º traz o plano de cargos e carreiras como a exceção da equiparação salarial, entretanto o valor do salário-base em termos de hora-aula mais cara no Ensino Médio e mais barata na Educação Infantil não é estabelecido pelo plano de cargos e carreiras e não está atrelado à formação e à experiência, como enfatiza o parágrafo 3º.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

Sem um plano de cargos e carreiras atrelado ao tempo e à experiência, a equiparação prevista no parágrafo 5º para empregados contemporâneos no cargo ou na função não se efetiva no contexto de desigualdade salarial dos professores dos diferentes segmentos na educação básica.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

A indenização prevista no parágrafo 6º é dificultada, uma vez que a distinção salarial está prevista em Convenção Coletiva de Trabalho

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado

discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

Como estratégia de cogência, desencorajando o comportamento discriminatório pela sanção negativa, à infração a esse dispositivo cabe - além da indenização ao trabalhador - a multa de 10 vezes o valor do novo salário, elevado ao dobro em caso de reincidência, previsão do parágrafo 7º.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

Lei nº 14.457, 21/09/2022 Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

A lei nº 14.457 de 2022 tem o objetivo de promover a entrada e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, criando condições mais favoráveis para esse público conseguir e se manter no emprego. Entre os pontos de ação da referida lei, destacam-se o apoio à parentalidade, com a criação do reembolso-creche, com o estímulo à flexibilização do regime de trabalho para mães e pais; o apoio à qualificação de mulheres; o incentivo à contratação de mulheres; o combate ao assédio no trabalho.

Lei nº 14.611, 03/07/2023 - Lei da Igualdade Salarial

A despeito de não criar um novo direito, a Lei de Igualdade Salarial inovou em dois pontos centrais: (i) passou a exigir que empresas com mais de 100 empregados(as) publiquem semestralmente um relatório com dados sobre salários e critérios remuneratórios, conferindo maior transparência à sociedade (CF. art. 5º, *caput*); e (ii) determinou que, uma vez constatada a desigualdade salarial entre homens e mulheres, essas empresas deverão implementar programas e planos de ação para remediar a questão (CF. art. 5º, § 2º).

Art. 461 - § 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por

danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela lei no 14.611 de 2023)

Art. 461 - § 7º *Sem prejuízo do disposto no parágrafo 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais combinações legais. (Redação dada pela lei no 14.611 de 2023)*

(CLT de 1943)

Art. 4º *A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:*

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

(Lei nº 14.611 de 2023)

Lei nº 15.069 de 23 de dezembro de 2024, que institui a Política Nacional de Cuidados

Historicamente têm sido atribuídas às mulheres as atividades do cuidar com a pretensa justificativa de que o feminino teria a predisposição biológica às atividades de reprodução da vida - cuidar, alimentar, limpar e procriar. Essas atividades, essenciais a manutenção da vida, não são remuneradas ou mal remuneradas, de tal sorte que o trabalho feminino nessas áreas de saúde, educação e assistência são invisibilizadas e esvaziadas de profissionalização. Trata-se, de fato, da exploração da mão de obra feminina, justificada e naturalizada na nossa sociedade marcada pelo machismo estrutural, que serve ao capital e ao masculino. Desvalorizadas e, em grande medida, excluídas do mercado de trabalho e de outras esferas da vida pública (vide a baixa representatividade das mulheres nas câmaras legislativas brasileiras), essa organização é uma estrutura social que perpetua a desigualdade de gênero e limita a participação plena das mulheres.

É nesse contexto, como uma resposta política a esse problema, que foi criada a lei nº 15.069 de 2024, a Política Nacional, que busca reconhecer e valorizar o cuidado como um direito fundamental, promovendo ações com vistas à proteção dos que cuidam e dos que são cuidados e à divisão mais equitativa dessas responsabilidades na sociedade.

De forma geral, a Política Nacional de Cuidados tem como objetivos garantir o direito ao cuidado, que passa pelo reconhecimento e pela valorização daqueles que cuidam; promover a corresponsabilização, desfazendo o atributo do cuidar as mulheres e convocando o Estado, o setor privado e a sociedade civil; enfrentar a precarização (a, que passa pela não remuneração ou mal remuneração das atividades do cuidar; reduzir as desigualdades, reconhecendo e intervindo nas desigualdades estruturais de acesso ao cuidado; e transformar a cultura do cuidar quanto à organização social do trabalho de cuidar. A finalidade da lei é criar uma rede de suporte eficaz que assegure que nenhum grupo social esteja sobrecarregado com as responsabilidades do cuidado, promovendo a equidade e a sustentabilidade social.

A referida lei é muito relevante para o problema social e jurídico que se desenha neste trabalho de pesquisa, uma vez que a valorização das professoras, por meio da equiparação salarial no plano fático, é um caminho viável e produtivo para implementar as metas dessa Política, já que cria melhores condições de trabalho e de respeito à dignidade das mulheres trabalhadoras, beneficiando as professoras inseridas na categoria trabalhadores remunerados do cuidado.

Art. 4º São objetivos da Política Nacional de Cuidados: (...) V - promover o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores remunerados do cuidado, de maneira a enfrentar a precarização e a exploração do trabalho;

Art. 5º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se: (...) V - múltiplas desigualdades: desigualdades sociais estruturadas em diversas dimensões de exclusão e de subordinação com base em critérios de classe, sexo, raça, etnia, idade, território e deficiência que operam na estruturação e na reprodução das desigualdades sociais e da experiência de vida das pessoas e dos grupos sociais;

Art. 6º São princípios da Política Nacional de Cuidados: I - respeito à dignidade e aos direitos humanos de quem recebe cuidado e de quem cuida; (...) III - equidade e não discriminação;
(lei nº 15.069 de 2024)

A Política Nacional de Cuidados se alinha ao nosso objetivo investigativo, porque a educação se insere no contexto do cuidar, e tem como públicos prioritários, por um lado, as crianças e os adolescentes, clientela da educação básica e, por outro lado, as trabalhadoras - professoras - remuneradas do cuidado.

Art. 7º São diretrizes da Política Nacional de Cuidados: (...) IV - a atuação permanente, integrada e articulada das políticas públicas de saúde, assistência social, direitos humanos, educação, trabalho e renda, esporte, lazer, cultura, mobilidade, previdência social e demais políticas públicas que

possibilitem o acesso ao cuidado ao longo da vida; V - a simultaneidade na oferta dos serviços para quem cuida e para quem é cuidado, reconhecida a relação de interdependência entre ambos; (...) X - o reconhecimento e a valorização do trabalho de quem cuida e do cuidado como direito, com a promoção da corresponsabilização social e entre homens e mulheres, respeitada a diversidade cultural dos povos.

Art. 8º A Política Nacional de Cuidados terá como público prioritário: I - crianças e adolescentes, com atenção especial à primeira infância; (...) IV - trabalhadoras e trabalhadores remunerados do cuidado; e V - trabalhadoras e trabalhadores não remunerados do cuidado.
(lei nº 15.069 de 2024)

3.3 Divisão sexual do trabalho

A divisão sexual do trabalho é a distribuição das atividades laborais, responsabilidades, postos, funções e cargos de trabalho entre homens e mulheres a partir dos papéis sociais atribuídos aos gêneros. Trata-se de uma forma de organização social do trabalho a partir dos valores e crenças atribuídos ao feminino e ao masculino.

Na sociedade machista e patriarcal na qual vivemos, essas atribuições são baseadas em estereótipos que subordinam as mulheres a atividades ligadas ao cuidar, e pelo desvalor associado ao feminino, as atividades consideradas femininas são frequentemente não remuneradas ou mal remuneradas. Glorificadas nessas funções do cuidar, desvalorizadas ou invisibilizadas, as mulheres se aproximam da condição de escravas, cujo discurso naturaliza tal condição como a glorificação dessa identidade: “rainha do lar”, “instinto materno”, “multitarefa”, “do lar”, “supermulher”, “cuidadora natural”, “mãe exemplar”, “mãe protetora”, “líder silenciosa”, entre outros.

Donas de casa, mães, esposas, que cuidam dos filhos, dos idosos, dos maridos, alimentam os outros, limpam e cuidam das casas, das roupas... todo esse trabalho doméstico sem horário de expediente, sem férias e invisibilizado não é remunerado ou assalariado, porque é naturalizado como um aspecto natural, a feminilidade, tal como o instinto materno. O trabalho doméstico e a feminilidade se misturam de tal forma que as mulheres carregam as “habilidades domésticas” como identidade feminina em toda e qualquer atuação profissional, segundo Federici (2021).

Federici (2021) afirma que o salário é a expressão primária da relação de forças entre o capital e a classe trabalhadora e que as bases materiais do machismo e da dominação masculina é um elemento estrutural do desenvolvimento capitalista: a assistência pessoal é alheia ao capital, assim como o trabalho doméstico não

remunerado está a serviço do capital, por ajudar a manter o *status quo* da exploração do trabalhador. Marx já dizia que o salário esconde todo trabalho não pago que se transforma em lucro. Isso se dá tanto pela manutenção da vida baseada na exploração da mulher (a disciplina da mulher), como pela manutenção do trabalho masculino, já que - em grande medida - se mantém em condições laborais precárias pela cobrança familiar quanto à subsistência (a disciplina dos homens).

A leitura marxista da filósofa Federici (2021) deixa entrever uma sobreposição de planos de opressão e exploração: classe trabalhadora x capital e mulher x homem, somos as mulheres da classe trabalhadora. Deixa entrever também que as atividades do cuidar, com seus baixos salários, aparentam ser tão alheias ao capital, improdutivas e desprofissionalizadas, de tal sorte que instruir na educação básica é um sacerdócio. Paulo Freire identificou o esvaziamento da profissionalização da professora com o uso cotidiano do “tia”, aquele ente querido que trabalha/ajuda por amor às crianças, à educação, vocacionada para cuidar e, por isso, a remuneração fica aquém da atividade executada. Afinal, conseguir trabalhar fora de casa, entrar nas fábricas, nos hospitais e nas escolas, não foi suficiente para a conquista da igualdade.

As mulheres foram socializadas para aceitar condições de trabalho precárias, o que inclui a subordinação nos espaços de trabalho, a discriminação salarial e a desvalorização do seu trabalho. Foucault (2013) fala em corpos docilizados (tornados dóceis), na estruturação das relações de poder e dominação, em que os corpos são disciplinados e moldados para atender a expectativas comportamentais da sociedade e para serem utilizados. Quem não lembra a “bela, recata e do lar”, a manchete jornalística (revista Veja, 2016) que elogiou a postura e o comportamento da então primeira dama no período do ex-presidente Michel Temer, Marcela Temer.

A simples entrada da mulher no mercado de trabalho e a sua profissionalização muitas vezes acabam por reforçar as desigualdades existentes, porque docilizadas e disciplinadas, ocupando espaços e papéis pré-determinados e mal remunerados, são reduzidas ao cuidar e à atividade reprodutiva, subordinando-as à dominação masculina.

Essa realidade afeta todos os lugares, o trabalho doméstico não remunerado é a principal causa da fragilidade feminina no mercado de trabalho, segundo Federici

(2021). Os baixos salários nas atividades do cuidar de forma geral, e na docência na educação básica, são consequências da entrada da mulher nesse setor da economia.

As atividades de reprodução da vida são atribuídas - histórico e culturalmente - às mulheres e são mal remuneradas ou nem mesmo remuneradas, e estão relacionadas à manutenção da vida cotidiana e o bem-estar das pessoas. Apesar da grande importância, pois se trata da própria possibilidade de estar no mundo de forma digna, essa atividade não é reconhecida como trabalho formal ou pago, ou é mal pago. Essas atividades são essenciais para a reprodução social e econômica, mas historicamente foram invisibilizadas e desvalorizadas.

Estamos falando do trabalho doméstico, dos cuidados com crianças, idosos, doentes ou pessoas com deficiência, da gestão do lar, do apoio emocional e psicológico nos contextos familiares. Quanto aos trabalhos formais, são as cuidadoras de idosos, babás e empregadas domésticas, auxiliares de enfermagem, enfermeiras, professoras da educação infantil e das séries iniciais do Ensino Fundamental 1, entre outros.

Na nossa sociedade machista e patriarcal, essas atividades são realizadas principalmente por mulheres, sendo vistas como naturalmente femininas, tal como uma pré-disposição fisiológica e, justamente por isso, uma responsabilidade feminina. As atividades consideradas femininas são de forma geral desvalorizadas e, em sua maior parte, não remuneradas.

Federici (2021) destaca a importância de reconhecer e valorizar essas atividades, pois são essenciais para a produção e reprodução da força de trabalho e, portanto, sustentam o próprio capitalismo. A não remuneração dessas atividades reforça a exploração das mulheres, ao mesmo tempo em que impede que a sociedade reconheça a centralidade desse trabalho na manutenção do funcionamento econômico e social.

Uma das consequências da atribuição das atividades do cuidar e da reprodução e manutenção da vida como uma responsabilidade essencialmente feminina, e o desvalor a reboque, é a não divisão das atividades domésticas, sobrecarregando as mulheres pelo trabalho doméstico e pelo cuidado com a família, atividades não remuneradas e, por isso, invisibilizadas.

Outra consequência é a dependência econômica da mulher em relação ao homem, como forma de manutenção do poder masculino e da submissão feminina.

Ao longo da história, as mulheres foram sistematicamente excluídas de diversas esferas econômicas, educacionais e políticas, o que as levou a uma posição de dependência em relação aos homens, geralmente dentro do contexto familiar. A dependência econômica feminina tem sido uma forma de controle masculino: a falta de acesso à independência financeira impede que as mulheres possam tomar decisões autônomas ou viver de maneira independente. Isso cria uma dinâmica de poder em que o homem é o provedor, e a mulher é, muitas vezes, vista como “dependente” ou “submissa”, com seu poder limitado às decisões que ele toma, inclusive de submissão às diversas formas de violência. Outra forma de dependência econômica é a exclusão das mulheres do mercado de trabalho ou da segregação de gênero no mercado de trabalho: cargos e funções de liderança atribuídos ao masculino, e atividades do cuidar atribuídas ao feminino.

Essas práticas sociais e discursivas de manutenção e reforço dos papéis tradicionalmente atribuídos aos gêneros, do homem provedor e da mulher dedicada às atividades domésticas e à maternidade, fortalecem as desigualdades (salariais) pautadas no gênero, dificultando a emancipação financeira-econômica das mulheres, o principal espaço para a guinada feminina. São justamente essas crenças e valores, de desvalorização do feminino e do trabalho feminino, que guiam a desvalorização das professoras da educação infantil e do Fundamental 1, pior remuneradas que os segmentos onde há presença masculina, apesar de terem o mesmo grau de instrução e de realizarem a mesma atividade docente, mesmo que cada clientela tenha suas particularidades.

Nesse contexto, um ponto que merece atenção é o milagre do bolsa-família quanto à emancipação econômica - e social - da mulher beneficiada pelo programa. Segundo estudos desenvolvidos por Rego e Pinzani (2013) ao analisar os impactos do Bolsa Família sobre as famílias em situação de vulnerabilidade, a transferência de renda tem afetado as mulheres que são, na maioria, as responsáveis pelo recebimento dos benefícios. Isso porque a emancipação econômica se dá por meio da autonomia, do poder de decisão e da participação social. Com o aumento dos recursos em suas mãos, as mulheres passam a tomar decisões de gestão e investimento, fortalecendo a posição da mulher no contexto familiar, impactando na autoconfiança e na autoestima dessas mulheres, levando-as a participarem mais das

decisões políticas e comunitárias. Essa maior atuação cidadã está relacionada à capacitação e informações ofertadas pelo programa, e pela crescente presença das mulheres em espaços públicos e de deliberação política. Assim, o Bolsa Família, como um efeito colateral positivo, contribui para desconstruir os papéis tradicionais de gênero, funcionando como um agente de transformação social, dando à mulher essa agência também. Os autores reconhecem, entretanto, que o programa não resolve em definitivo as desigualdades estruturais entre os gêneros, pois as taxas de violência doméstica e contra a mulher não são reduzidas, e a discriminação e desigualdades no mercado de trabalho persistem.

Em síntese apertada, a divisão sexual do trabalho é uma das estruturas do machismo que organiza a nossa sociedade privilegiando homens em detrimento das mulheres, ancorada em características biológicas, especialmente no corpo reprodutivo da mulher, estabelecendo papéis distintos para os gêneros, de forma a produzir, manter e perpetuar a dominação masculina sobre o feminino. Essa divisão mostra toda sua força no momento em que as mulheres, mesmo em empregos de tempo integral, contribuindo menos, igualmente ou mais que o homem para as despesas domésticas, ficam responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico, cuidados com a casa, a alimentação, os filhos e os idosos. Trata-se aqui do chamado “segundo turno”, cuja distribuição desigual das responsabilidades domésticas sobrecarrega a mulher, a impede de se profissionalizar para manter-se competitiva no mercado de trabalho, e ainda compromete suas atividades profissionais com menor disponibilidade para o trabalho remunerado em decorrência das responsabilidades domésticas. Assim, a divisão sexual do trabalho se revela na desigualdade salarial, na persistência do trabalho doméstico não remunerado, na segregação ocupacional, no menor acesso a posições de liderança e poder e na estigmatização de profissões (desvalorização social e econômica das atividades tidas como femininas, as do cuidar).

3.4 A complexidade da atividade docente na educação infantil

Uma das crenças que perpetuam a desigualdade salarial nos diferentes segmentos na educação básica é a de que a atividade docente nas séries mais avançadas, por exigir um conhecimento especializado em determinada área do

conhecimento, é mais complexa que “cuidar de criança”. Entretanto, as pesquisas pedagógicas científicas¹⁰, além dos documentos do MEC - A Lei de Diretrizes e Bases (Lei nº 9394 de 1996 e alterações¹¹) e a Base Nacional Curricular Comum¹² (BNCC) - apontam para o fato de que a docência cuja clientela são crianças é de grande importância na formação e desenvolvimento das pessoas e é extremamente complexa, exigindo desse profissional uma especialização também. Seria a diferença do professor pedagogo e do professor das diversas áreas das licenciaturas. Observa-se, de fato, que essa crença está assentada na desvalorização do trabalho feminino, reduzindo a docência infantil ao cuidar não profissional, desconsiderando a complexidade da atividade laboral.

A complexidade da atividade docente refere-se a um conjunto de saberes, práticas e tomadas de decisão que os professores precisam integrar de forma eficiente para proporcionar um ambiente de aprendizagem que contemple todas as dimensões do desenvolvimento da criança. Isso envolve uma interação constante com os aspectos emocionais, cognitivos e sociais, considerando o papel que a educação infantil desempenha como a primeira experiência formal de socialização e aprendizagem da criança.

De acordo com Fernanda Souza (2011)¹³, os educadores de crianças pequenas não só ensinam conteúdos acadêmicos, mas também desempenham papéis essenciais de mediadores emocionais, modelos de socialização e facilitadores de experiências sensoriais. Essas funções, por sua vez, são informadas por teorias do desenvolvimento humano, especialmente as de Jean Piaget e Lev Vygotsky, que enfatizam a interação social como um componente crucial do aprendizado.

A educação infantil não é apenas um espaço de aquisição de habilidades acadêmicas, mas também de socialização. De acordo com Leontiev (1978)¹⁴, o ambiente social é determinante no desenvolvimento das crianças, enfatizando a

¹⁰ **FARIA, M. L. de S. (1999).** A criança não é uma abstração, mas um ser produtor e produto da história e da cultura. *Revista Brasileira de Educação*, (13), 5-14. **TIRIBA, L. (2005).** A pedagogia na educação infantil: desafios e perspectivas. *Cadernos de Pesquisa*, (35), 123-138. **ZABALZA, M. A. (1998).** Educação infantil: finalidades e práticas. *Revista de Educação*, (22), 45-58. **BRASIL. Ministério da Educação. (2017).** Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Brasília: MEC.

¹¹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm

¹² <http://download.basenacionalcomum.mec.gov.br/>

¹³ SOUZA, Fernanda. **A complexidade da prática pedagógica na educação infantil.** *Revista de Educação Infantil*, v. 15, n. 2, p. 45-60, 2011.

¹⁴ LEONTIEV, A. N. **A psicologia da educação.** Trad. Maria de Lourdes de Abreu. São Paulo: Editora Ática, 1978.

interdependência entre a aprendizagem e o desenvolvimento social. No contexto da educação infantil, isso implica que os educadores precisam criar atividades que promovam a interação social, incentivando a cooperação e a construção conjunta de conhecimento, habilidades essenciais para a formação de cidadãos críticos e solidários.

O desenvolvimento emocional e afetivo da criança é outro ponto que aumenta a complexidade da atividade docente. Segundo Daniel Goleman (1995)¹⁵, a habilidade de compreender e regular as próprias emoções é fundamental para o sucesso escolar e para a formação do caráter da criança. Nesse sentido, o professor da educação infantil desempenha um papel crucial, não apenas ao ensinar habilidades cognitivas, mas também ao apoiar o desenvolvimento emocional das crianças, ajudando-as a lidar com as emoções.

O trabalho docente na educação infantil também é desafiador devido à heterogeneidade das crianças e à diversidade de contextos sociais, culturais e familiares. O educador precisa ser capaz de lidar com essas diferenças de maneira a promover a inclusão e a equidade, garantindo que todas as crianças, independentemente de suas origens, tenham acesso às mesmas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. Estudos de Santos (2014)¹⁶ mostram que as crianças que vêm de contextos mais vulneráveis podem enfrentar barreiras para o desenvolvimento de suas potencialidades, exigindo do educador uma maior atenção e flexibilidade.

A complexidade da atividade docente também está relacionada à formação profissional. De acordo com Margarida Cantarelli (2006)¹⁷, a formação dos professores de educação infantil deve ser pensada de forma a integrar conhecimentos teóricos sobre o desenvolvimento infantil e a prática pedagógica. A formação contínua e o desenvolvimento de competências emocionais e sociais também são fundamentais para que o educador possa lidar com a diversidade e com as demandas complexas de sua profissão.

A construção de práticas pedagógicas que integrem o desenvolvimento cognitivo e emocional das crianças é uma das maiores complexidades da atividade

¹⁵ GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 1995.

¹⁶ SANTOS, José. **A diversidade na educação infantil**. São Paulo: Editora ABC, 2014.

¹⁷ CANTARELLI, Margarida. **Formação de professores na educação infantil**. São Paulo: Editora XYZ, 2006.

docente. O currículo da educação infantil precisa ser flexível, levando em consideração o desenvolvimento individual e coletivo das crianças. Em muitos estudos, como o de Tania Diniz (2015), argumenta-se que o currículo deve ser visto como um processo dinâmico, que não apenas aborda habilidades cognitivas, mas também se preocupa com aspectos afetivos, sociais e éticos.

No campo da educação infantil, o brincar é uma prática pedagógica que exige uma grande capacidade de planejamento e adaptação do professor. De acordo com Vygotsky (2009)¹⁸, o brincar é uma das formas mais importantes de aprendizagem para as crianças pequenas, pois, por meio dele, elas desenvolvem tanto competências cognitivas quanto sociais. O professor precisa facilitar e guiar as brincadeiras de forma que as crianças possam aprender com elas, ao mesmo tempo em que promovem o desenvolvimento de habilidades como colaboração, compreensão de regras sociais e criatividade.

A educação infantil também demanda uma abordagem interdisciplinar, na qual o educador precisa integrar diferentes áreas do conhecimento e práticas pedagógicas. Por exemplo, Terezinha A. Mendes (2002)¹⁹ propõe a interculturalidade no currículo, destacando a importância de uma educação que valorize as diferentes culturas e saberes presentes nas comunidades infantis. Esse aspecto exige que o professor tenha uma ampla compreensão sobre temas de cidadania, diversidade cultural e valores sociais, além de estar preparado para trabalhar com as mais variadas expressões culturais e sociais que as crianças trazem de seus contextos familiares e comunitários.

Ainda vale destacar que a complexidade da atividade docente é também influenciada pelos aspectos sociais e políticos. O trabalho dos educadores não ocorre em um vácuo, mas em um contexto mais amplo, marcado por desafios como a falta de recursos e as dificuldades estruturais do sistema educacional. De acordo com Carlos Rodrigues Brandão (2015), as condições de trabalho dos educadores de educação infantil muitas vezes não correspondem à exigência do seu papel, o que impacta diretamente na qualidade da educação oferecida. A desvalorização da profissão docente, a falta de formação continuada e as exigências curriculares são

¹⁸ VYGOTSKY, Lev Semionovich. **A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psíquicos superiores**. Tradução de Sérgio L. S. de Almeida. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2009.

¹⁹ MENDES, Terezinha A. **Interculturalidade e educação infantil**. São Paulo: Editora XYZ, 2002.

questões que afetam o desempenho dos educadores e, conseqüentemente, o desenvolvimento das crianças.

Finalmente, até os sete anos, a chamada Primeira Infância, é a fase fundamental para o desenvolvimento, pois a plasticidade cerebral favorece à constante formação e à disposição ao aprendizado. É nessa fase, quando acontece a Educação Infantil, em que se formam as bases do desenvolvimento cognitivo, motor e socioemocional, em que se desenvolvem habilidades como a linguagem, a capacidade de resolução de problemas, a sociabilidade e a capacidade de se adaptar a novas situações. Constituindo-se, nesse sentido, uma importante fase do desenvolvimento humano, pois é quando são criadas as bases.

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 O que é salário?

O salário é um instituto basilar do Direito do Trabalho, alcançando o status de direito fundamental do trabalhador, relacionado aos superprincípios da “dignidade da pessoa humana” e da “valorização do trabalho”. Para além de uma compensação, é um meio de sobrevivência e de inclusão social. Assim, o salário apresenta uma forte função social, contribuindo para a promoção da justiça social e redução de desigualdades.

Na CLT, o salário é descrito como a contraprestação pecuniária paga pelo empregador ao empregado em decorrência do serviço prestado dentro uma relação de subordinação. O mesmo conjunto de normas protege o salário a partir dos princípios da irredutibilidade, periodicidade, intangibilidade e igualdade. O pagamento do salário é obrigatório, seja o valor acordado entre as partes, seja o estipulado por lei. Pode ser pago em dinheiro, benefícios ou comissões, respeitando-se os limites legais, e deve ser pago periodicamente (mensal ou quinzenalmente). A irredutibilidade é uma das formas de proteção legal do salário, sendo vedado a redução unilateral pelo empregador, exceto em negociação coletiva. O salário gera obrigações, os chamados encargos trabalhistas, como o recolhimento de percentual para o FGTS, o INSS e o IR.

Numa perspectiva crítica-marxista, o salário é um instrumento do controle social (Foucault e Bordieu), pois a submissão do trabalhador às condições salariais e de trabalho, tendo em vista a subsistência da vida – sua e da sua família -, em um contexto de escassez de trabalho no mercado, faz do salário um mecanismo de disciplina e controle.

Ainda a partir de uma visão marxista, o salário é um instrumento de exploração e alienação do trabalhador, pois é responsável pela manutenção das desigualdades: o salário não reflete o valor real do serviço do trabalhador, de tal sorte que excedente (a mais-valia) permanece nas mãos da donos dos meios de produção sob o rótulo de “lucro”, resultado da exploração.

Destaca-se, nesse contexto, o papel do salário como reforço da divisão do trabalho: existem profissões e atividades profissionais mais valorizadas,

consequentemente com maiores salários, em detrimento de outras desvalorizadas, com baixos salários. As normas trabalhistas tendem a legalizar as discrepâncias salariais, pois as diferenças abissais entre a remuneração das diferentes atividades recebem a autorização do Estado em termos de “ piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho ” (inciso V, art. 7º, CF/1988).

A CLT fala, no artigo 5º, que *A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo*, e traz em seu bojo a expressão “ igual valor ”, um termo jurídico indeterminado, cujo conteúdo e extensão são incertos, vagos, pois quem determina o valor? De fato, o valor dado às atividades laborais é uma construção sociocultural, que valoriza e desvaloriza as atividades laborais historicamente construídas e, assim, perpetuando as desigualdades e discriminações.

Numa sociedade patriarcal, marcada pelo machismo estrutural, o valor e desvalor dados às atividades profissionais são atravessados pela desvalorização da mulher, cuja performance de gênero é direcionada para a dependência econômica feminina em relação aos homens.

4.2 Observações sobre o corpus

O corpus que constitui a presente pesquisa é constituído pelas Convenções Coletivas de Trabalho, assinadas pela SINPRO/PE e pela SINEPE de 2015 a 2025, perfazendo 10 anos de convenções.

A escolha se justifica porque a diferenciação salarial entre os professores escalonados nos segmentos da educação básica nas escolas da rede particular do Recife é legalizada pelas Convenções, já que o acordado suplantaria o legislado.

A convenção coletiva de trabalho não tem a forma de uma lei, mas possui um caráter normativo e vinculante para as partes que a assinam, ou seja, os empregadores e os empregados representados pelos sindicatos. Ela é um acordo celebrado entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais que visa regular as condições de trabalho em determinada categoria ou setor, com base nas necessidades e peculiaridades daquelas partes envolvidas.

4.2.1 Cursos de formação de professores - recorte de gênero

Para lançar luz à análise qualitativa sobre o *corpus*, se faz relevante a identificação da quantidade de ingressos e egressos dos cursos de licenciatura. A título ilustrativo, dados disponibilizados em consulta feita ao STI da Universidade Federal de Pernambuco, no ano de 2024 foram ofertadas 1660 vagas por meio do SISU nos cursos de licenciaturas presenciais, sendo 790 ocupantes mulheres e 603 homens. No mesmo ano de 2024, 283 mulheres e 165 homens concluíram o curso, independentemente do ano de ingresso. Observa-se que das 1660 vagas, 1393 foram preenchidas e 267 ficaram ociosas. Das vagas ocupadas, 56% eram mulheres, demonstrando um certo equilíbrio. Quanto à conclusão do curso, um pouco mais de 63% dos concluintes foram mulheres.

Esses dados revelam, apesar de uma pequena diferença, uma maioria do público feminino ocupando as vagas e, ainda maior, como egresso das licenciaturas. Seria possível afirmar que as licenciaturas estão atraindo, de forma minimamente equilibrada, homens e mulheres.

Entretanto essa afirmação é perigosa, pois outros vieses podem estar interferindo aqui, como - por exemplo - a menor concorrência dos cursos de licenciatura e a gratuidade da universidade pública, fazendo com os cursos de licenciatura sejam a segunda opção do alunado que não conseguiu entrar nos cursos mais disputados, como se houve nas salas de aula das licenciaturas.

De forma segura, é possível afirmar que as mulheres são a maioria nos cursos de Pedagogia, esses que formam professores para atuar na Educação Infantil e no Ensino Fundamental Anos Iniciais. Entretanto, observar que são as mulheres que têm procurado os cursos de licenciatura e pedagogia, exige um olhar crítico sobre essa agência, já que às mulheres têm sido atribuídas as atividades do cuidar, relacionando a feminilidade às atividades domésticas e à subordinação e, justamente por isso, não remunerados ou mal remunerados, de tal sorte que a cultura sexista, dentro do machismo estrutural, determinam papéis às mulheres de forma naturalizada, cujos discursos machistas justificam criando crenças e valores amplamente difundidos, reforçados e atualizados nas práticas sociais.

4.2.2 Números da educação em Pernambuco - recorte de gênero

Faz-se necessário verificar o número relativo de homens e mulheres exercendo a profissão docente. Os dados das escolas públicas não são relevantes para a presente pesquisa, pois o acesso aos cargos se dá por meio de concurso (provas objetiva, discursiva e prática, além de avaliação dos títulos) e a faixa salarial é a mesma.

Por exemplo, o último concurso para professor da Prefeitura do Recife, de 2023²⁰, faz distinção entre professor nível 1 e professor nível 2, mas mantendo a mesma faixa salarial e o mesmo plano de cargos e carreiras.

- Cargo 1: Professor I - Requisito: certificado de conclusão do Ensino Médio com habilitação para o Magistério ou diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso Normal Superior, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

Tabela 1 – Valor Hora-aula e salário dos professores da Prefeitura do Recife (2023)
(Edital nº 1 – SEDUC/Recife, DE 27 de março de 2023 (pp. 02))

Formação	Valor Hora-Aula (R\$)	Carga horária mínima (145h/aulas)(R\$)
Normal Médio (Magistério)	R\$ 22,11	R\$ 3.205,95
Graduação	R\$ 22,11	R\$ 3.205,95
Especialização	R\$ 23,11	R\$ 3.350,95
Mestrado	R\$ 23,92	R\$ 3.468,40
Doutorado	R\$ 25,12	R\$ 3.642,40

- Cargo 2: Professor II – Disciplina: variadas. Requisito: diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação em Licenciatura Plena na disciplina, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.

²⁰ Edital Concurso Professor Prefeitura do Recife 2023 -

https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/seduc_recife_23_professor/arquivos/ED_1_2023_SEDUC_RECIFE_ABERTURA_V19.PDF

Tabela 2 – Valor Hora-aula e salário dos professores da Prefeitura do Recife (2023)
(Edital nº 1 – SEDUC/Recife, DE 27 de março de 2023 (pp. 03))

Formação	Valor Hora-Aula (R\$)	Carga horária mínima (100h/aulas)(R\$)
Graduação	R\$ 22,11	R\$ 2.211,00
Especialização	R\$ 23,11	R\$ 2.311,00
Mestrado	R\$ 23,92	R\$ 2.392,00
Doutorado	R\$ 25,12	R\$ 2.512,00

O último concurso para professor da rede estadual de Pernambuco²¹, de 2022, tinha uma única categoria, pois é o professor especialista, graduado nas licenciaturas diversas, que ministra aula no ensino fundamental 2 e no ensino médio, sendo os segmentos ofertados pelo governo estadual.

- Remuneração e jornada do cargo de professor para todas as disciplinas
 - Remuneração: R\$ 3.900,00 para jornada de 200 horas;
 - Remuneração: R\$ 2.925,00 para jornada de 150 horas.
 - Conforme Lei Complementar Estadual nº 484/2022 (Remuneração) e o art. 14, da Lei Estadual nº 11.329/1996 (Jornada de trabalho).

Apesar de levarem em consideração todas as redes públicas e privadas do estado de Pernambuco, os dados coletados pelo INEP, por meio da Diretoria de Estatísticas Educacionais (DEED), no contexto do censo escolar da educação básica 2021²², o mais recente, oferecem um panorama seguro da distribuição de professores e professoras nos diferentes segmentos.

Segundo os dados do censo escolar da educação básica de 2021 do INEP, o estado de Pernambuco conta com 84.417 docentes na educação básica. A maior parte desses docentes atua nos anos iniciais do ensino fundamental (35,5%), em que se encontram 29.951 docentes. Na educação infantil do estado de Pernambuco, atuam **17.475** professores. Sendo 369 homens (2,11%) e 17.106 mulheres (97,88%).

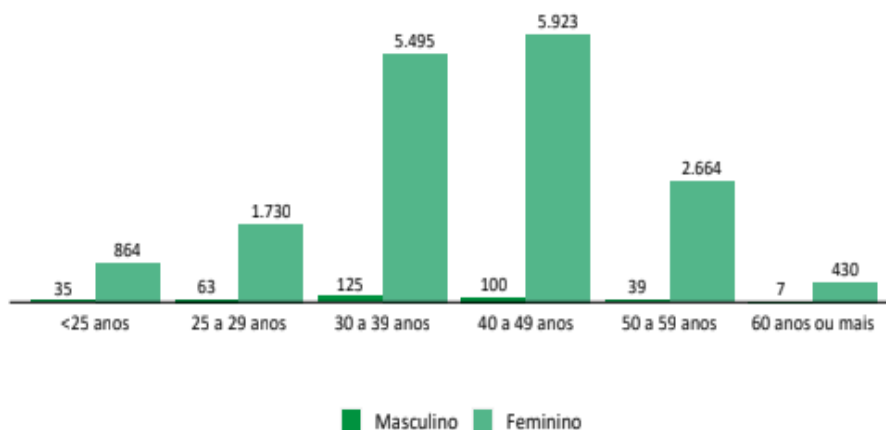
²¹ Edital Concurso Professor estado de PE 2022 -

https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/seduc_recife_23_professor/arquivos/ED_1_2023_SEDUC_RECIFE_ABERTURA_V19.PDF

²² Brasília-DF. Inep/MEC. 2022. Resumo Técnico do estado de Pernambuco. Censo escolar da educação básica. -

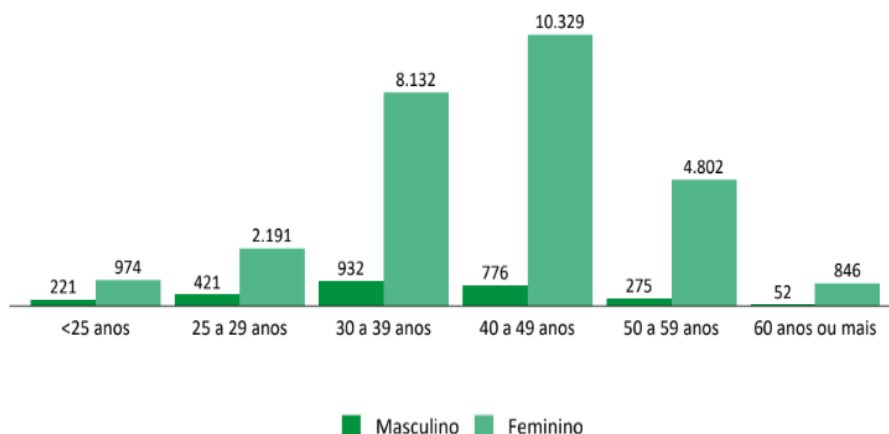
https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/2021/resumo_tecnico_do_estado_de_pernambuco_censo_escolar_da_educacao_basica_2021.pdf

Gráfico 2 – Número de docentes da educação infantil, segundo a faixa etária e o sexo – Pernambuco 2021 (Fonte: Deed/Inep com base nos dados do Censo Escolar da Educação Básica)



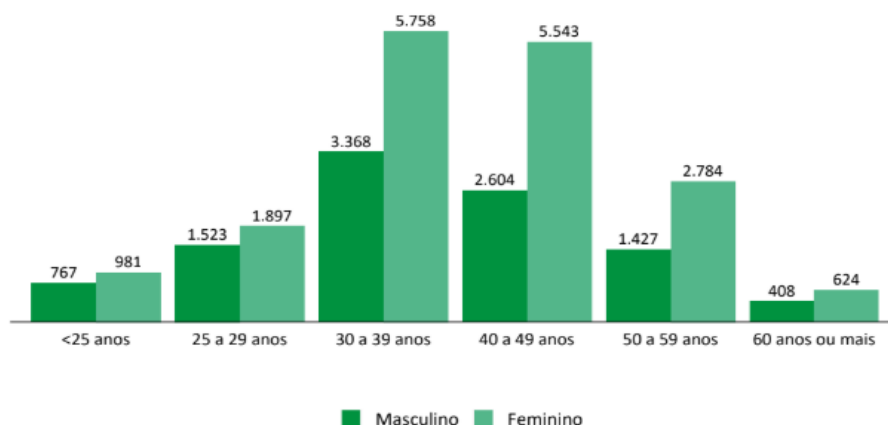
No ensino fundamental (anos iniciais), atuam **29.951**, sendo 2.677 homens (8,93%) e 27.274 mulheres (91,06%).

Gráfico 3 – Número de docentes nos anos iniciais do ensino fundamental, segundo a faixa etária e o sexo – Pernambuco 2021 (Fonte: Deed/Inep com base nos dados do Censo Escolar da Educação Básica)



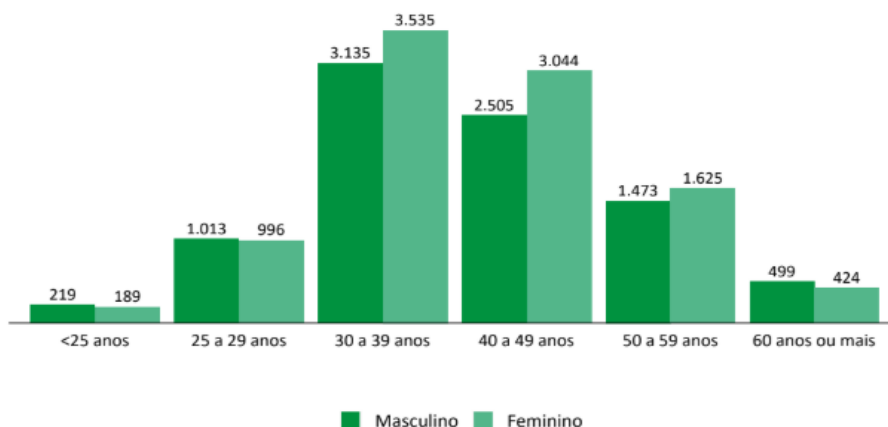
No ensino fundamental (anos finais), atuam **27.684**, sendo 10.097 homens (36,47%) e 17.587 mulheres (63,52%).

Gráfico 4 – Número de docentes nos anos finais do ensino fundamental, segundo a faixa etária e o sexo – Pernambuco 2021 (Fonte: Deed/Inep com base nos dados do Censo Escolar da Educação Básica)



No Ensino Médio, há um total de **18.657** professores em 2021, sendo 8.794 homens (47,13%) e 9.813 mulheres (52,59%)

Gráfico 5 – Número de docentes no ensino médio, segundo a faixa etária e o sexo – Pernambuco 2021 (Fonte: Deed/Inep com base nos dados do Censo Escolar da Educação Básica)



Esses dados, apesar de não fazerem parte o recorte empreendido nesta pesquisa, já relevam que a Educação Infantil é ocupada pelas professoras e, à medida que os segmentos não avançando na idade da clientela, há uma maior participação masculina, apesar de a docência na educação básica ser marcadamente feminina.

4.3 Produção de normas – Estado x organizações civis

No processo de criação de normas jurídicas, há as normas estatais e normas não estatais, diferentes entre si quanto ao alcance da cogência, ou seja, à sua obrigatoriedade e capacidade de ser imposta.

As normas estatais são aquelas criadas pelo Estado, por meio dos poderes constituídos - o Legislativo, o Executivo e o Judiciário. Essas normas regulam a vida em sociedade e têm caráter vinculativo e cogente, decorrente do poder coercitivo do Estado caracterizado pelo monopólio da coerção legítima, sob pena de sanções jurídicas em caso de descumprimento.

Já as normas não estatais são aquelas que não têm origem diretamente no Estado, pois são criadas por particulares ou entidades privadas para regular as relações entre indivíduos ou grupos sem a intervenção do Estado. Estas normas podem ser criadas por meio de acordos, contratos, sindicatos, entre outros.

A cogência das normas não estatais é relativa, pois têm um efeito vinculante para apenas as partes envolvidas, que as aceitam. Ou seja, uma vez que as partes acordam, elas devem cumprir o que foi acordado, sob pena de sanções de natureza privada, como multas ou rescisão de contrato, cabendo à parte lesada buscar meios judiciais para exigir o cumprimento ou reparação, mas não há o uso da força estatal direta, como no caso das normas estatais. A sua eficácia depende das partes envolvidas concordarem em seguir o que foi acordado.

Entre as normas não estatais, estão as convenções coletivas e acordos de trabalho, acordos entre o sindicato de trabalhadores e o dos empregadores e que regulam as condições de trabalho em uma determinada categoria.

4.3.1 A Convenção Coletiva de Trabalho

A convenção coletiva de trabalho não tem a forma de uma lei, mas possui um caráter normativo e vinculante para as partes que a assinam, ou seja, os empregadores e os empregados representados pelos sindicatos. Ela é um acordo celebrado entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais que visa regular as condições de trabalho em determinada categoria ou setor, com base nas necessidades e peculiaridades daquelas partes envolvidas.

Quanto à natureza jurídica, a convenção coletiva de trabalho é um contrato coletivo entre as partes (sindicatos de trabalhadores e empregadores ou sindicatos patronais). Possui um caráter normativo, pois estabelece regras para o contrato de trabalho dentro de um determinado grupo ou categoria, mas não tem a força de uma lei em termos de abrangência geral para toda a sociedade.

Quanto à força normativa, a convenção coletiva de trabalho tem efeito obrigatório para os trabalhadores e empregadores da categoria representada pelos sindicatos que a assinam, mesmo não sendo lei estatal. Ou seja, seus efeitos são vinculantes apenas para as partes envolvidas no acordo, mas podem estabelecer condições de trabalho melhores do que as previstas pela legislação trabalhista.

Quanto à relação com a legislação, necessariamente o acordo deve estar sempre em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal. Caso haja um conflito entre a convenção coletiva e a legislação, prevalecerá a norma mais benéfica ao trabalhador, conforme o princípio da "*in dubio pro operario*".

Uma convenção é um instrumento jurídico, resultado de negociação coletiva, que complementa a legislação trabalhista e pode estabelecer direitos e deveres para além da previsão na Consolidação das leis do Trabalho (CLT). A CF/1988 reconhece expressamente a validade das convenções coletivas.

CLT (1943) - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Já a CLT disciplina o processo de negociação e os limites das convenções, nos artigos 611 a 625. Abaixo seguem os art. 611, 611-A e 611-B.

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
 - II - banco de horas anual;
 - III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
 - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189/2015;
 - V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 - VI - regulamento empresarial;
 - VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
 - VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 - X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
 - XI - troca do dia de feriado;
 - XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.
- (...)

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

A CCT tem ampla abrangência, valendo para todas as empresas e trabalhadores da categoria, tem prazo determinado de vigência, de 1 a 2 anos geralmente, e tem prevalência sobre a CLT, a partir do princípio do “negociado sobre o legislado”, estabelecido pela lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista), permitindo que algumas cláusulas da CCT prevaleçam sobre as normas da CLT, desde que não reduzem direitos essenciais dos trabalhadores.

Entretanto, a CCT da classe dos professores da educação básica da rede particular de ensino desrespeita um direito essencial dos trabalhadores: a equidade salarial sem discriminação, uma previsão constitucional e legal. A lei da Reforma Trabalhista, a partir desse aspecto, desconsidera a assimetria de poder entre empregados e empregadores, contribui para a precarização decorrente de possíveis acordos que reduzem direitos trabalhistas, permitindo a flexibilização de normas sobre a remuneração, abre espaço para o aumento de risco de acordos que desfavorecem a classe trabalhadora em decorrência do enfraquecimento dos sindicatos, pois extinguiu a contribuição sindical obrigatória.

Assim as convenções que poderiam funcionar como instrumentos jurídicos para dar maior dinamicidade à produção de normas que atendam às especificidades de determinada classe trabalhadora, com vistas à efetivação das metas políticas na promoção da justiça social e equidade, funcionam - com a flexibilização do negociado sobre o legislado - como instrumentos de precarização e exploração do trabalhador, legitimando ilegalidades.

4.4 Marcos legais da remuneração do professor

No Brasil, a remuneração do professor é regulamentada por diversos marcos legais que visam garantir a dignidade dessa classe trabalhadora, como o piso salarial, além de estabelecer critérios para a valorização da carreira docente, a definição de salários e condições de trabalho.

O primeiro marco legal é a própria Constituição Federal de 1988, que estabelece o fundamento para a valorização dos profissionais da educação, incluindo a garantia de remuneração digna nos seguintes dispositivos:

- Artigo 206: Estabelece os princípios da educação no Brasil, incluindo a valorização dos profissionais da educação.
- Artigo 60, § 4º, inciso IV: Define a possibilidade de emenda constitucional para garantir a valorização dos profissionais do magistério. Este princípio é importante para as normas relacionadas à carreira e remuneração dos professores.
- Artigo 207: Trata da autonomia das universidades e, indireta e implicitamente, pode ser relacionado ao conceito de valorização dos profissionais de ensino superior, que inclui a remuneração.

O segundo marco legal é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) - Lei nº 9.394/1996. A LDB define o sistema educacional brasileiro e estabelece diretrizes gerais para a educação básica e superior. No que se refere à remuneração do professor, a LDB estabelece a obrigatoriedade de políticas de valorização e oferece diretrizes para a criação de carreiras. Vide os seguintes dispositivos:

- Artigo 61: Trata do valor e da valorização do magistério, estabelecendo que a remuneração dos docentes deve ser compatível com a sua formação e qualificação profissional.
- Artigo 67: Estabelece que o magistério da educação básica deve ser valorizado com remuneração compatível com a responsabilidade do cargo.

O terceiro marco legal é o Plano Nacional de Educação (PNE) - Lei nº 13.005/2014. **O PNE estabelece as metas e diretrizes para a educação no Brasil, incluindo a valorização dos professores. Vejam-se os dispositivos:**

- Meta 17: Valorização dos profissionais da educação. O PNE estabelece que até 2024 a remuneração dos professores deve ser ajustada, considerando as condições de qualificação e as responsabilidades da profissão.

O PNE também aborda a formação continuada e o desenvolvimento profissional dos docentes, o que tem impacto direto na sua remuneração.

O quarto marco legal é a Lei do Piso Salarial Nacional do Magistério (Lei nº 11.738/2008). Essa lei foi um marco fundamental para a valorização da remuneração dos professores, especialmente na educação básica, pois estabelece o piso salarial nacional para os professores da educação básica, determinando que os estados e municípios não podem pagar menos do que o valor do piso, independentemente da carga horária e da formação do docente. Leia-se o artigo 2º:

- Estabelece que o valor do piso salarial deve ser determinado em uma carga horária de 40 horas semanais, e o pagamento é calculado com base no salário mínimo nacional.

O quinto marco legal é a Lei nº 12.014/2009, que estabelece que a remuneração dos professores deve ser paga conforme a estrutura de carreira, levando em conta a formação, o tempo de serviço, a qualificação e as responsabilidades do cargo. Além disso, a lei trata de aspectos do desenvolvimento profissional, que impactam diretamente a valorização e remuneração do docente.

O sexto marco legal é a constituição do estado, no caso do recorte desta pesquisa, do estado de Pernambuco. E, finalmente, o sétimo marco legal são os acordos e as convenções coletivas de trabalho

Além das leis, os sindicatos de professores e as entidades representativas podem negociar acordos e convenções coletivas de trabalho que estabelecem ajustes salariais e outros direitos, como gratificações e benefícios. Acordos coletivos podem determinar salários adicionais, bonificações, planos de carreira, ajustes regionais de piso e a definição de cargas horárias, sempre dentro dos limites estabelecidos pela Lei do Piso. Essas negociações coletivas podem ter grande impacto na remuneração dos professores, especialmente nos aspectos relacionados à carreira e progressão salarial.

Ainda podemos mencionar as Decisões Judiciais e Precedentes como marcos legais que regulam a remuneração do professor, já que as instâncias judiciárias podem, por exemplo, serem acionadas para o cumprimento do piso salarial ou o pagamento de benefícios não previstos, garantindo que os governos cumpram os direitos garantidos pelas leis federais, como a Lei do Piso Salarial Nacional (Lei nº 11.738/2008).

4.5 Linha do tempo da remuneração do professor nas Convenções Coletivas de Trabalho da SINPRO/PE e SINEPE

As convenções consideram dois níveis de atuação do professor, escalonando os professores, e o salário, em duas categorias: nível 1, da Educação infantil e do Fundamental anos iniciais, e o nível 2 – Fundamental anos finais e Médio.

Tabela 3 – Piso salarial dos professores nas CCT de 2015 a 2025

	CCT	Piso salarial por níveis	Diferença remuneratória
1	2024/2025	Nível 1 - 12,50 Nível 2 - 14,10	12%
2	2023/2024	Nível 1 - 11,95 Nível 2 - 13,50	11,5%
3	2022/2023	Nível 1 - 11,05 Nível 2 - 12,46	11,4%
4	2021/2022	Nível 1 - 10,51 Nível 2 - 11,87	11,5%
5	2020/2021	Nível 1 - 10,30 Nível 2 - 11,64	11,6%
6	2019/2020	Nível 1 - 10,00 Nível 2 - 11,30	11,6%
7	2018/2019	Nível 1 - 9,50 Nível 2 - 10,76	11,8%
8	2017/2018	Nível 1 - 9,20 Nível 2 - 10,53	12,7%
9	2016/2017	Nível 1 - 8,75 Nível 2 - 10,03	12,8%

10	2015/2016	Nível 1 - 7,96 Nível 2 - 9,13	12,9%
----	-----------	----------------------------------	-------

Percebe-se que a diferença salarial entre os segmentos, nas convenções, há 10 anos, tem variado de 11 a 12% de diferença do valor da hora-aula nos segmentos. Mas fica demonstrada a diferença salarial legalizada pelas convenções em flagrante inconstitucionalidade, por ferir o princípio da equidade salarial.

No caso ilustrativo relatado anteriormente, identifica-se a perpetuação da desigualdade bem mais acentuada, chegando a 50% a diferença salarial. Ou seja, a professora na educação infantil e no fundamental 1 ganha a metade do que o professor do ensino médio recebe. A mão invisível do mercado tende a se valer das lacunas e da flexibilidade para explorar o trabalhador e aumentar o capital, contribuindo, promovendo e perpetuando as desigualdades sociais e de gênero, reforçando as estruturas machista que regula as relações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de pesquisa identificou uma expressiva diferença salarial entre os segmentos na educação básica na rede privada de ensino na cidade do Recife: os docentes da educação infantil recebem até 50% da remuneração dos docentes do ensino médio, para ficarmos nos extremos, a partir de um caso ilustrativo relatado em tópicos anteriores.

Essa diferença salarial se sustentava - antes da promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, a Lei nº 9.394 de 1996, na diferença da formação, já que das professoras das crianças menores exigia-se apenas o curso técnico de Magistério, entretanto a referida lei e suas alterações passou a exigir a formação em licenciatura plena para todos os professores, sendo apenas admitida a formação em magistério até a adequação da formação desses profissionais em todo Brasil.

Hoje os professores de todos os segmentos da educação básica desempenham função idêntica, prestando serviço ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento comercial, preenchendo os requisitos do art. 461 da CLT para a equidade salarial. Outro requisito é o “trabalho de igual valor”, esclarecido pelo §1º do mesmo artigo em termos de produtividade e perfeição técnica, ao qual os professores dos diferentes segmentos se conformam igualmente, pois todos precisam ter curso superior (perfeição técnica) e produtividade (salário proporcional à contagem das horas-aula e com quantidade de alunos por sala aproximada nos diferentes segmentos).

Essa diferença salarial em termos de valor da hora-aula atribuído a cada segmento na educação básica nas escolas privadas do Recife é legalizada, e até mesmo legitimada, porque naturalizada e aceita socialmente, num flagrante caso de inconstitucionalidade e até de ilegalidade em relação à CLT, apesar da lei de Reforma trabalhista de 2017, que flexibilizou as leis trabalhistas em decorrência da sobreposição do acordado ao legislado.

As teorias feministas identificam e explicam que a diferença remuneratória está assentada na discriminação de gênero empreendida em detrimento das mulheres, na sociedade machista e patriarcal em que vivemos, sendo a desigualdade salarial uma misoginia, por se configurar em uma violência que perpetua as desigualdades e a submissão do feminino ao masculino. Isso porque a educação está relacionada às

atividades do cuidar, atribuídas às mulheres como uma função essencialmente feminina, por meio da crença do determinismo biológico, de tal sorte que as mulheres são reduzidas aos seus corpos reprodutivos. Essas atividades do cuidar não são remuneradas ou são mal remuneradas, porque destinada a cuidar a mulher é explorada com vistas à manutenção do poder masculino e do próprio capital, porque o lucro esconde o trabalho invisibilizado da reprodução da vida.

A docência na educação infantil e no ensino fundamental anos iniciais é considerada uma atividade menor, “cuidar de criança”, e está valorada socialmente como um não trabalho, mesmo quando remunerado. E essa atividade ocupada por uma maioria de mulheres, o estigma de cuidadora desprofissionalizada que marca o trabalho doméstico não remunerado - de mãe, tia, filha ou esposa - contamina a desvalorização nos segmentos remunerados em que as mulheres configuram mão de obra dominante, como na educação, sendo mal remuneradas.

A convenção coletiva de trabalho poderia funcionar como instrumento jurídico mais ágil para atender a demandas específicas, mas os limites legais se revelam imprescindíveis para garantir a manutenção de direitos essenciais já conquistados.

A Política Nacional de Cuidados é uma ação política com vistas ao reconhecimento e à valorização das atividades laborais do cuidar, espaço ocupado massivamente pelas mulheres, sendo uma iniciativa de redução de desigualdades entre os gêneros e de garantia da dignidade de quem cuida e de quem é cuidado. Ou seja, configura-se como uma ferramenta regulatória de promoção da igualdade de gênero, de justiça social e de promoção de bem-estar, já que as atividades do cuidar são de reprodução da vida.

Dentre as reflexões realizadas, persiste um questionamento: como garantir a remuneração devida, de reconhecimento e valorização, das atividades do cuidar, um grande passo em direção das relações mais igualitárias entre os gêneros, se as negociações coletivas permitem essas práticas redutoras de direito (lógicas da sobreposição de negociado sobre o legislado)? Como as convenções coletivas podem e devem se adequar à Política Nacional de Cuidados? Como os acordos e convenções coletivas podem ser úteis à concretização da Política Nacional de Cuidados, levando a cabo o ideal de igualdade no plano material daquilo já previsto no texto constitucional?

Esperamos que a reflexão aqui empreendida sirva para se pensarem e se elaborarem melhores paradigmas negociais de regulação da atividade laboral, levando em consideração uma leitura crítica da realidade, de redução das desigualdades e de promoção da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.
- AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.
- _____. Equiparação salarial. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região**, nº 55-56, p. 38-42. Belo Horizonte, 1995/1997.
- BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. Quadro histórico artigo 7º, XXX da Constituição Federal de 1988. Disponível em: https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/35493/quadro_historico_art.07_XXX.pdf. Acesso em: 11/01/2025.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- CAIRO JÚNIOR, José. **Curso do direito do trabalho: direito individual e direito coletivo**. Salvador: JusPodium, 2010.
- CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2007.
- CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: LTr, 1997.
- CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito social**. v. 1 São Paulo: Saraiva, 1957.
- DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de tratamento no trabalho – Isonomia salarial**. Barueri: Manole, 2004.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.
- _____. **Salário: teoria e prática**. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.
- FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: Notas sobre Marx**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2021.
- FERNANDES, Aline. **Contribuição sindical: Veja como ficou após a reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/contribuicao-sindical>.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2013
- GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

GÓES, Maurício Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário técnico jurídico**. São Paulo: Rideel, 1999.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação salarial por identidade no direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: LTr, 2002.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial**. São Paulo: LTr, 2015.

MATSUMOTO, José Gonzaga; TOKUNAGA Raissa. **O futuro do sindicalismo no Brasil após a reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar21/opiniao-futuro-sindicalismo-reforma-trabalhista>.

NASCIMENTO, Amauri M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997.

_____. **O salário**. São Paulo: LTr, 1979.

_____. Equiparação salarial e inciso VI da Súmula nº 6 do C. TST. **Revista LTr**, São Paulo, ano 71, nº 09, setembro, 2007.

_____. **Teoria jurídica do salário**. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Competência de Direito Sindical**. São Paulo, 2000.

NUNES, Cláudio. 2024. A lei da igualdade salarial no Brasil em oposição ao machismo estrutural e o fenômeno teto de vidro - <https://revistaft.com.br/a-lei-de-igualdade-salarial-no-brasil-em-oposicao-ao-machismo-estrutural-e-o-fenomeno-do-teto-de-vidro/>

OEZ, Martin; OLNEY, Shauna; TOMEI, Manuela. **Igualdade salarial: um guia introdutório**. BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho - Genebra: BIT, 2013.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. Editora Revista dos Tribunais, 1996.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; PINTO, José Augusto Rodrigues. **Repertório de conceitos trabalhistas – Direito individual**. v. I São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Caio Mário Da Silva. **Instituições De Direito Civil**. Vol. I. Atualizado Pormaria Celina Bodin De Moraes. Rio De Janeiro: Forense, 2015.

PEREIRA, Leonel. **Negociação Coletiva de Trabalho**. Saraiva, São Paulo, 2018

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Princípios gerais da equiparação salarial**. São Paulo: LTr, 1997.

REGO, Walquiria Leão; PINZANI, Alessandro. **Vozes do bolsa família: Autonomia, dinheiro e cidadania**. São Paulo: Editora Unesp, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth. **Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero**. Cadernos pagu (16) 2001: pp.115-136. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n16/n16a07.pdf>.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SALES, D.; BEZERRA, V.; & AGRA, M. (2024). A violência simbólica e a opressão do machismo estrutural às mulheres e a falsa percepção de proteção das normas instituídas e não institucionalizadas. *CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES*, 17(13), e13233. <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.13-019>

SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Florence, 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática**. São Paulo: Cortez, 2000.

SEVERO, Valdete Souto. **Fim da contribuição sindical é Cavalo de Troia para trabalhadores**. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/fim-da-contribuicao-sindical-e-cavalo-de-troia-para-trabalhadores>.

SILVA, José Afonso Da. **Curso De Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. A convenção Coletiva de Trabalho em Confronto com a Lei. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 74, n. 4, p. 391-392, abr. 2010.

SWAIN, Tânia Navarro. **A invenção do corpo feminino ou “a hora e a vez do nomadismo identitário?”**. Textos de História, vol.8, nº1/2, 2000. Disponível em <http://periodicos.unb.br/index.php/textos/article/view/5904>.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação dos direitos da mulher**. São Paulo: Boitempo, 2016.