

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO – UNDB
CURSO DE DIREITO

JOSY CARLA DOS SANTOS MONTEIRO

**A LEI Nº 14.611/2023 COMO MARCO DA IGUALDADE SALARIAL E DE
CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS NO
EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO**

São Luís

2023

JOSY CARLA DOS SANTOS MONTEIRO

**A LEI Nº 14.611/2023 COMO MARCO DA IGUALDADE SALARIAL E DE
CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS NO
EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em
Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino
Superior Dom Bosco como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Orientador: Dr. Arnaldo Vieira Sousa

São Luís

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Monteiro, Josy Carla dos Santos

A Lei nº 14.611/2023 como marco da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens no exercício da mesma função. / Josy Carla dos Santos Silva. __ São Luís, 2023.
63 f.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Vieira Sousa.
Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2023.

1. Igualdade salarial. 2. Critérios remuneratórios. 3. Mesma função.
4. Equidade. I. Título.

CDU 343.211.4:331.106.25-055.1/.2

JOSY CARLA DOS SANTOS MONTEIRO

**A LEI Nº 14.611/2023 COMO MARCO DA IGUALDADE SALARIAL E DE
CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS NO
EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em
Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino
Superior Dom Bosco como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Aprovado em: 02/12/2023

BANCA EXAMINADORA

Dr. Arnaldo Vieira Sousa (Orientador)

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Membro

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Membro

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Dedico este trabalho a minha família, pois se Direito é um sonho, este está prestes a se realizar e eles foram essenciais nessa trajetória.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por iluminar meu caminho e me abençoar durante esse ciclo.

Agradeço a minha família, em especial aos meus pais, Gonçalo e Aldenes, que entenderam as minhas ausências e não mediram esforços para que esse sonho se tornasse realidade, sempre com muito amor, carinho e fé.

Agradeço ao meu namorado, que mesmo chegando no final dessa trajetória fez uma enorme diferença, me dando força e confiança para seguir em frente, dia após dia, por ter sido paciente e parceiro o tempo inteiro.

Agradeço aos meus amigos, aos antigos e novos que a faculdade me deu, por compartilharem momentos incríveis comigo.

Agradeço aos professores, em especial ao Professor Dr. Arnaldo, que aceitou o convite de participar desse projeto me orientando e contribuindo para sua melhoria.

Por fim, sou grata a todos que de alguma forma, direta ou indiretamente participaram da realização desse projeto.

RESUMO

Trata-se da Lei nº 14.611/2023 como marco da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens no exercício da mesma função. Tem-se como objetivo geral a análise dos desafios enfrentados com o advento da Lei nº 14.611/2023, que institui a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio de convenções coletivas do trabalho. No que tange aos objetivos específicos, tem-se a necessidade de discorrer acerca dos aspectos conceituais e históricos da desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro; discutir os principais problemas enfrentados pela mulher no mercado de trabalho; e identificar os meios de enfrentamento utilizados pelo mercado de trabalho e pelo ordenamento jurídico. Isso porque as empresas têm a função relevante de propiciar mudanças importantes que auxiliam para a transformação social, seja por meio de ações com enfoque em seu público interno ou pelo comportamento satisfatório nas suas relações. Um balanceamento equilibrado de diversidade em empresas traz benefícios, pois liga potencialidades de uma série de percepções, formando resultados dos pontos de vista econômico e social. Diante disso, tem-se a seguinte problemática: de que modo a Lei nº 14.611/2023 pode colaborar para a eficácia da determinação constitucional de equidade salarial entre homens e mulheres e como tem se posicionado a jurisprudência dos tribunais? A hipótese encontra-se no fato de que a mulher tem cada vez mais ocupado o espaço no ambiente de trabalho e demonstrando ser capaz de exercer qualquer função, inclusive as que a sociedade determinam como funções masculinas, afastando também a ideia de que o seu lugar é com os serviços domésticos. Assim, tem-se como recorte a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, altera algumas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando regulamentar e assegurar a isonomia remuneratória, através da fixação de indenização, de multas e obrigações de fazer ao empregador. Para tanto, utilizou-se a metodologia de pesquisa bibliográfica, através do método dedutivo e da pesquisa descritiva. Será realizada a pesquisa com base em análises bibliográficas de doutrinas nacionais, utilizado livros de autores como Pablo Stolze, Sérgio Martins e dentre outros nomes do direito civil e trabalhista. Além disso, será analisada a legislação brasileira vigente e possíveis projetos de leis que buscam fomentar a inclusão e diversidade no mercado de trabalho, combatendo o preconceito e desigualdades. No referencial teórico, busca-se analisar a realidade da inclusão e diversidade no ambiente profissional das empresas sob o ponto de vista estratégico e institucional.

Palavras-chave: Igualdade salarial; Critérios remuneratórios; Mesma função; Equidade.

ABSTRACT

This is Law No. 14,611/2023 as a framework for equal pay and remuneration criteria between women and men performing the same role. The general objective is to analyze the challenges faced with the advent of law No. 14,611/2023, which establishes equal pay and remuneration criteria between women and men, through collective labor agreements. Regarding specific objectives, there is a need to discuss the conceptual and historical aspects of wage inequality between men and women in the Brazilian labor market; discuss the main problems faced by women in the job market; and identify the means of coping used by the labor market and the legal system. This is because companies have the relevant function of bringing about important changes that help with social transformation, whether through actions focused on their internal public or through satisfactory behavior in their relationships. A balanced balance of diversity in companies brings benefits, as it connects the potential of a series of perceptions, forming results from an economic and social point of view. In view of this, the following problem arises: how can Law No. 14,611/2023 contribute to the effectiveness of the constitutional determination of equal pay between men and women and how has the jurisprudence of the courts been positioned? The hypothesis lies in the fact that women have increasingly taken up space in the workplace and demonstrated that they are capable of performing any function, including those that society determines as male functions, also dispelling the idea that their place is with domestic services. Thus, the focus is Law No. 14,611/2023, which provides for equal pay and remuneration criteria between women and men, amends some provisions of the Consolidation of Labor Laws (CLT), aiming to regulate and ensure equal remuneration, through the establishment of compensation, fines and obligations to the employer. To this end, the bibliographical research methodology was used, through the deductive method and descriptive research. Research will be carried out based on bibliographical analyzes of national doctrines, using books by authors such as Pablo Stolze, Sérgio Martins and other names in civil and labor law. In addition, current Brazilian legislation and possible draft laws that seek to promote inclusion and diversity in the job market, combating prejudice and inequalities, will be analyzed. In the theoretical framework, we seek to analyze the reality of inclusion and diversity in the professional environment of companies from a strategic and institutional point of view.

Keywords: Equal pay; Remuneration criteria; Same function; Equity.

LISTA DE TABELAS, FIGURAS E ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1: Desemprego entre mulheres	24
Gráfico 2: Pesquisa sobre a diferença salarial	32
Gráfico 3: Pesquisa sobre assédio sexual no trabalho	36
Tabela 1: comparação dos direitos das mulheres ao longo das Constituições Federais.....	22
Tabela 2: andamento de medidas voltadas a equidade salarial de gênero	47

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	OS ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	13
2.1	Conceito de desigualdade	14
2.2	A mulher e o direito ao trabalho	18
2.3	Cenário atual e suas implicações	24
3	OS PRINCIPAIS PROBLEMAS ENFRENTADOS PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	29
3.1	Desigualdades e preconceitos	30
3.2	Assédio sexual e moral	33
3.3	A feminização das funções e vagas oferecidas.....	37
4	OS MEIOS DE ENFRENTAMENTO UTILIZADOS PELO MERCADO DE TRABALHO E PELO ORDENAMENTO JURÍDICO.....	41
4.1	Previsão constitucional e infraconstitucional	42
4.2	Medidas adotadas para fomentar a equidade salarial no mercado de trabalho.....	45
4.3	Aplicação da Lei nº 14.611/2023 na jurisprudência.....	48
5	CONCLUSÃO.....	52
	REFERÊNCIAS	54
	APÊNDICE	62
	APÊNDICE A	63

1 INTRODUÇÃO

A inclusão nas empresas tem se tornado cada vez mais um dos maiores diferenciais, pois, a partir de estratégias que visam a diversidade, a organização começa a ser vista de maneira diferenciada. Ainda nesse contexto, tem-se que a diversidade deixou de ser uma escolha para as empresas, pois tem sido vista como um aspecto relevante para o modelo de negócio, uma vez que conviver com as diferenças (gênero, raça, religião ou classes sociais) é elemento de impacto nos resultados organizacionais.

Isso porque as empresas têm a função relevante de propiciar mudanças importantes que auxiliam para a transformação social, seja por meio de ações com enfoque em seu público interno ou pelo comportamento satisfatório nas suas relações. Um balanceamento equilibrado de diversidade em empresas traz benefícios, pois liga potencialidades de uma série de percepções, formando melhores resultados dos pontos de vista econômico e social.

No entanto, apoiar organizações e políticas que defendem a equidade de gênero ou de raça, como amplificar as vozes femininas, engajar efetivamente pessoas transexuais ou afrodescendentes, as tornando parte integrante do mercado de trabalho de forma igualitária, ainda exige muita discussão, pois uma parte dessas minorias não é vista sendo contemplada nesse processo de inclusão no mercado de trabalho formal, como, por exemplo, a da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens no exercício da mesma função.

Assim, tem-se como recorte a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, altera algumas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando regulamentar e assegurar a isonomia remuneratória entre mulheres e homens, através da fixação de indenização, de multas e obrigações de fazer ao empregador.

Embora a igualdade salarial não seja novidade, pois já possui previsão no art. 461 da CLT, a referida Lei surgiu para regulamentar essa disposição, trazendo mais força na sua aplicação. Além disso, a previsão também era encontrada na esfera constitucional, na medida em que o inciso XXX do artigo 7º da Constituição Federal que já estabelecia a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Diante disso, indaga-se: de que modo a Lei nº 14.611/2023 pode colaborar para a eficácia da determinação constitucional de equidade salarial entre homens e mulheres e como tem se posicionado a jurisprudência dos tribunais? Tem-se como hipótese o fato de que a mulher tem cada vez mais ocupado o espaço no ambiente de trabalho e demonstrando ser capaz de

exercer qualquer função, inclusive as que a sociedade determinam como funções masculinas, afastando também a ideia de que o seu lugar é com os serviços domésticos.

Embora seja mais desafiador que para um homem, já que esta carrega consigo o poder de gerar novas vidas e maior teor de hormônios em seu corpo, consegue realizar perfeitamente a mesma função que um homem, não sendo igualitário e justo receber bem menos pelo mesmo serviço, nem mesmo ser escolhida apenas para funções feminilizadas pela sociedade, como, por exemplo, serviços gerais e secretariado.

Assim, uma vez que o mercado de trabalho funciona como verdadeira base da economia brasileira, bem como contribuindo para questões sociais, se faz com que a presente pesquisa se justifique na necessidade de se discutir acerca da importância da inclusão e diversidade do mercado trabalhista, a fim de engajar efetivamente as pessoas sem discriminações e desigualdades.

Além disso, faz-se necessária a pesquisa para que as mulheres conheçam os seus direitos enquanto trabalhadoras formais, independentemente do gênero ou cargo que ocupe, fazendo com que a sociedade, organizações e o Estado busquem formas de combater as desigualdades do mercado de trabalho brasileiro, principalmente a salarial.

Ademais, se faz oportuno para contribuir com o arcabouço teórico já existente, sendo este trabalho um complemento para novas interpretações de pesquisas acadêmicas ou até mesmo como base para melhor interpretar a legislação vigente e as políticas sociais que tratam da equidade no mercado de trabalho entre homens e mulheres que exercem a mesma função. No que tange a justificativa pessoal, tem-se interesse pelas demandas sociais e jurídicas que surgem das inúmeras ofensas e desigualdades que grandes organizações praticam contra mulheres no exercício de mesmas funções que homens.

Assim, tem-se como objetivo geral a análise dos desafios enfrentados com o advento da lei nº 14.611/2023, que institui a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio de convenções coletivas do trabalho. No que tange aos objetivos específicos, tem-se a necessidade de discorrer acerca dos aspectos conceituais e históricos da desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro; discutir os principais problemas enfrentados pela mulher no mercado de trabalho; e identificar os meios de enfrentamento utilizados pelo mercado de trabalho e pelo ordenamento jurídico.

Para a elaboração do presente projeto de pesquisa, escolheu-se a metodologia de pesquisa bibliográfica, através do método dedutivo e da pesquisa descritiva. Assim, conforme dispõe Gil (2008), o método dedutivo é aquele que parte do geral para o particular, do indiscutível para conclusões puramente formais, ou seja, busca-se uma análise das informações

coletadas para chegar a um resultado final.

No mesmo sentido, disciplina que só por meio da razão é possível chegar ao conhecimento verdadeiro, tendo o raciocínio dedutivo como método fundamental (GIL, 2008). No caso da pesquisa descritiva, o autor também dispõe que esse tipo de pesquisa tem como objetivo primordial descrever as características de determinada população ou fenômeno, como é o caso do mercado de trabalho forma, que encontra-se a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Assim, para facilitar a melhor compreensão, será realizada a pesquisa com base em análises bibliográficas de doutrinas nacionais, utilizado livros de autores como Pablo Stolze, Sérgio Martins e dentre outros nomes do direito civil e trabalhista. Além disso, será analisada a legislação brasileira vigente e possíveis projetos de leis que buscam fomentar a inclusão e diversidade no mercado de trabalho, combatendo o preconceito e desigualdades.

No referencial teórico, busca-se analisar a realidade da inclusão e diversidade no ambiente profissional das empresas sob o ponto de vista estratégico e institucional. Para isso, se faz necessário conceituar os principais aspectos da diversidade e inclusão no mercado de trabalho, trazendo também o contexto histórico que permeia toda o contexto, bem como o recorte das mulheres nas mesas funções que homens, mas recebendo menos que estes, trazendo de forma esmiuçada o conceito de diversidade e desigualdade, a mulher e o direito ao trabalho e o cenário atual e suas implicações,

Em seguida, aborda-se os principais problemas enfrentados pela mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que ainda há receio e preconceito no ambiente empresarial que evitam a contratação ou as escolhem para cargos com teor de feminização, além da remuneração reduzida em se comparando com os mesmos cargos que homens exercem. Além disso, aborda-se as desigualdades e preconceitos, o assédio sexual e moral e a feminização das funções e vagas oferecidas.

Com isso, no último capítulo será identificado os meios de enfrentamento utilizados pelo mercado de trabalho e pelo ordenamento jurídico, em especial as normas trabalhistas, para que essa prática não ocorra, bem como identificar como as organizações empresariais têm tratado os programas e políticas afirmativas de inclusão e diversidade em seu corpo de funcionários, por meio do que prevê as normas constitucionais e infraconstitucionais, as medidas adotadas para fomentar a equidade salarial no mercado de trabalho e aplicação da Lei nº 14.611/2023 na jurisprudência.

2 OS ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Neste capítulo será apresentado os principais aspectos históricos e conceituais da desigualdade de salário entre homens e mulheres. Na etimologia da palavra, trata-se da diferença entre dois ou mais elementos, podendo ser social, econômica, racial, de gênero ou de qualquer outra forma. Pode ser positiva, como a diferença entre os ricos e os pobres, ou negativa, como a diferença entre os homens e as mulheres.

Da palavra, tem-se igualdade, do Latim *aequalitas*, aquilo que é igual, de *aequalis*, idêntico, uniforme, e de *aequus*, parêlo, justo, somado ao prefixo “Des” que indica oposição. Assim, pode-se entender que a desigualdade já vem aparecendo há um bom tempo e vem passando por transformações que foram essenciais para a sua consolidação, desde a inclusão da mulher no mercado de trabalho, quebrando os paradigmas de que a elas era exclusivo o trabalho doméstico¹.

No Brasil, questões voltadas à desigualdade, mas com poucas ações que reproduzem efetividade a respeito. Portanto, tomando como base todas as situações díspares a que as mulheres são submetidas diariamente em seu percurso social, tem-se, conforme Eleutério², que a discriminação é uma forma de violência, pois direciona-se à mulher no sentido de distingui-la, exclui-la, limitá-la a uma condição criada pela tradição e cultura, pela qual, é vista como ser inferiorizado pelo homem, em sentido amplo.

Nesse contexto, evidencia-se que as mulheres são constantemente negligenciadas, desrespeitadas e marginalizadas, em decorrência de uma ideologia arraigada no seio da sociedade que afirma que estas são inferiores aos homens. Essa sistemática cultural é, segundo Ribeiro, responsável pela segregação das mulheres em todos os âmbitos sociais, sobretudo no ambiente profissional³, o que será apresentado neste trabalho.

¹ FONSECA, Gabriela Gordon. DIVERSIDADE E INCLUSÃO: um enfoque sobre a repercussão social das minorias no ambiente de trabalho. UFC, Fortaleza, 2022.

² ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. (Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

³ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

2.1 Conceito de desigualdade

A desigualdade social é um dos mais relevantes problemas da sociedade brasileira, o qual gera grandes discussões, principalmente no âmbito do direito do trabalho. Apresenta-se como reflexo do arranjo institucional da sociedade e, uma vez naturalizada e reproduzida, reverbera sobre o encolhimento da solidariedade social e da convivência democrática⁴.

Nesse sentido, Camargo⁵, destaca que o conceito de desigualdade social é um guarda-chuva que compreende diversos tipos de desigualdades, desde desigualdade de oportunidade, resultado etc., até desigualdade de escolaridade, de renda, de gênero etc. De modo geral, a desigualdade econômica – a mais conhecida – é chamada imprecisamente de desigualdade social, dada pela distribuição desigual de renda⁶.

A diferença salarial existente entre homens e mulheres empregados pode ser explicada por uma série de fatores estruturais e culturais, como o patriarcado, conforme preceitua Calil⁷:

O trabalho da mulher, historicamente, sempre teve menor valor do que o do homem, ou seja, às mulheres sempre foi pago um salário inferior àqueles pagos aos homens pelas mais diversas contingências: porque produziam menos no início da industrialização, porque trabalhavam na produção de bens de menor valor no mercado, porque trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação, porque tinham menor capacidade de se organizar em sindicatos (já que, no princípio, seus direitos não entravam nas pautas de reivindicações)⁸.

Além disso, sabe-se que o trabalho da mulher é, ainda hoje, observado sob um aspecto secundário, uma vez que a finalidade primeira atribuída à mulher diz respeito ao cuidado do lar e de pessoas. Nessa esteira, muitas mulheres procuram empregos com menor carga horária ou até abandonam o trabalho para se dedicarem aos filhos e aos afazeres domésticos.

Algumas delas, outrossim, não chegam sequer a ingressar no mercado, levando uma vida única e exclusivamente dedicada aos filhos, ao marido e ao lar. Há também as que se

⁴ GUARIDO FILHO, Edson. DESIGUALDADE SOCIAL, RESPONSABILIDADE E RESPONSABILIDADE DA PESQUISA. Rev. adm. empres. 58 (5) • Sep-Oct 2018.

⁵ CAMARGO, Orson. Desigualdade social no Brasil. 2016. ALVES, Pedro Henrique. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO: princípio da igualdade e a liberdade contratual. Puc Goiás - Goiânia, 2021.

⁶ Ibid., 2016.

⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

⁸ Ibid., 2007.

dedicam ao trabalho em período integral, destinando parte ou até a totalidade de seus proventos à outra pessoa que faça o trabalho doméstico por ela, em regra, outra mulher⁹.

Cumpre ainda destacar que o direito à igualdade é assegurado no texto Constitucional, criando o princípio constitucional da igualdade que rechaça a discriminação e o tratamento injustificadamente desigual entre os cidadãos, além de ser considerado um dos pilares de sustentação do Estado Democrático de Direito, conforme está expresso no caput do art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988:

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:
I. homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição¹⁰.

Segundo Calil¹¹ que a desigualdade nas questões trabalhistas entre homens e mulheres é uma realidade no mundo todo, entretanto o grau dessa desigualdade é diretamente proporcional ao grau de desenvolvimento do país. Assim, quanto mais desenvolvido um país, maiores são as conquistas das mulheres no campo das relações trabalhistas.

Por sua vez, o inverso também é verdadeiro: quanto menor o grau de desenvolvimento de um determinado país, menores as conquistas das mulheres, em todos os campos¹². É nesse sentido que a Organização das Nações Unidas trata a igualdade de gênero como o objetivo nº 5 dos 17 objetivos definidos para transformar o mundo, que foi transformado no Decreto Lei Nº 10.932, em 2022¹³, ao instituir como metas para promover a igualdade de gênero as seguintes:

- 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;
- 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

⁹ GUARIDO FILHO, Edson. DESIGUALDADE SOCIAL, RESPONSABILIDADE E RESPONSABILIDADE DA PESQUISA. Rev. adm. empres. 58 (5) • Sep-Oct 2018.

¹⁰ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

¹¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

¹² Ibid., 2007.

¹³ BRASIL. Decreto Nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2022.

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão¹⁴.

Daí, a importância de se promover a consecução da igualdade entre homens e mulheres como instrumento para uma sociedade mais justa, igualitária e desenvolvida. Nesse contexto, oportuna mencionar acerca da diversidade no mercado de trabalho, uma vez que a preocupação das organizações brasileiras no que diz respeito a diversidade se deu no início na década de 1990, apontando ainda que a maior parte dessas empresas tem algum nível de programa voltado para o tratamento da diversidade¹⁵.

No Brasil, em 1995, deu-se início a um movimento com o intuito de trabalhar o desenvolvimento de medidas voltadas ao tratamento da diversidade, devido ao fato de o país ter passado por grandes mudanças no período. Além disso, deve-se colocar em prática e estabelecer ações de prevenção à discriminação, de promoção de igualdade e chance de trabalho, conforme o compromisso firmado em 1965, na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho¹⁶.

Nesse sentido, tem-se que a gestão da diversidade nas empresas se originou nas ações afirmativas, as quais se baseiam na compreensão de que se tem necessidade de influência política para reversão das desigualdades¹⁷. Portanto, quando se fala em necessidade de estimular a diversidade âmbito do trabalho, surge outras problemáticas, como o tratamento igual entre os trabalhadores com diferenças.

Ou seja, não basta apenas possibilitar o trabalho para as mulheres, é necessário também que a elas sejam estabelecidas condições igualitárias como qualquer outro trabalhador, inclusive do homem. A equidade tem origem na Grécia antiga, com Aristóteles, na “Ética a Nicômaco”, na qual afirmava que “o equitativo, embora seja melhor que uma simples espécie

¹⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Brasil, 2016.

¹⁵ FLEURY, M.T.L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. Rev. adm. Empresa. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18 - 25, Jul./Set. 2000.

¹⁶ Ibid., 2022.

¹⁷ ALVES, M.A.; GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, Jul./Set, 2004.

de justiça, é em si mesmo justo, e não é por ser especificamente diferente da justiça que ele é melhor do que o justo”, ou seja, a justiça e a equidade são a mesma coisa¹⁸.

No entanto, resta evidente que, embora as políticas sejam mais discutidas, ainda não se chegou ao plano ideal de recepção pelas empresas. Segundo Piovesan¹⁹, os opositores das ações afirmativas argumentavam que estas seriam atentatórias ao princípio da igualdade formal, contrariando a ideia de que todos são iguais perante a lei, na medida em que instituiriam medidas discriminatórias.

Ou seja, o debate público acerca das ações afirmativas tem ensejado, de um lado, aqueles que argumentam constituírem elas uma violação de direitos, e, de outro lado, os que advogam serem elas uma possibilidade jurídica ou mesmo um direito. A exemplo, tem-se que o anteprojeto de Convenção Interamericana contra o Racismo e toda forma de Discriminação e Intolerância, proposto pelo Brasil no âmbito da OEA, estabelece o direito à discriminação positiva, bem como o dever dos Estados de adotar medidas ou políticas públicas de ação afirmativa e de estimular a sua adoção no âmbito privado²⁰.

Sendo assim, as violações, as exclusões, as discriminações, as intolerâncias, as injustiças de gênero e sociais são um construído histórico, a ser urgentemente desconstruído, pois a implementação do direito à igualdade no mercado de trabalho há de ser um imperativo ético-político-social capaz de enfrentar o legado discriminatório que tem negado à metade da população brasileira o pleno exercício de seus direitos e liberdades fundamentais²¹.

Isso porque há no mercado de trabalho discriminações que afetam as liberdades individuais, como a barreira do uso de vestimenta, falta de banheiro e vestiário apropriado e dentre outros. Além disso, pontua Calil²² que a realidade para a mulher que trabalha é de discriminação, pois quando tem um emprego, enfrenta preconceitos de colegas do sexo masculino, de seus superiores, de clientes, enfrenta mais dificuldade para alcançar postos de chefia, e é mais comumente vítima de assédio sexual ou moral.

Além destes percalços, seu trabalho é visto como mais descartável, isto é, em geral, as mulheres são desempregadas primeiro. De acordo com Ribeiro, todo esse contexto evidencia

¹⁸ PAMPLONA FILHO. A equidade no Direito do Trabalho. Jus Brasil, 2018. *Apud* ARISTÓTELES, "Ética a Nicômaco", in Coleção Os Pensadores, vol. 3, Editora Nova Cultural, São Paulo, 1996.

¹⁹ PIOVESAN, Flávia. DOSSIÊ 120 ANOS DA ABOLIÇÃO. In: Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. PUCSP: São Paulo, 2008.

²⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Interamericana contra o Racismo e toda forma de Discriminação e Intolerância. Brasil,

²¹ *Ibid.*, 2008.

²² CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

uma realidade fática muito destoante daquela preconizada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Isso porque, sob a ótica jurídica em seu aspecto formal, as mulheres estão plenamente amparadas por uma legislação especial de caráter protecionista e promocional²³.

2.2 A mulher e o direito ao trabalho

Desde os primórdios da humanidade, as mulheres ocuparam um lugar de inferioridade em se comparado ao homem, estando em pé de desigualdade na sociedade, sendo jurídica, social e política, pois envolve a dinâmica do capitalismo e do patriarcalismo. Ribeiro disciplina que o capitalismo, como “sistema social que hierarquiza as relações entre homens e mulheres por meio do desenvolvimento do capital”²⁴.

Para Fraccaro²⁵, contribui ativamente para o reforço da exclusão da mulher do mercado de trabalho. Nesse sentido, Eleutério²⁶, dispõe que:

A desigualdade social estabelecida pelo patriarcado sofre influência do capitalismo, uma vez que as relações decorrem de maiores contradições e fragmentações, sobretudo marcadas por desigualdades e antagonismos advindos de regras que são impostas pelo Estado para influenciar nas questões políticas e sociais, com reflexos no âmbito jurídico²⁷.

A intensificação do capitalismo resultou na intensificação da exploração da mão de obra trabalhista. No caso das mulheres, eram exploradas e marginalizadas, na medida em que sofriam com a extensão da jornada de trabalho, a intensificação do trabalho e os salários mais baixos que os dos homens.

Nesse sentido, Eleutério também pontua que nessa estrutura revolucionária, a obrigação dos trabalhadores em deixar seus antigos ofícios e integrarem-se nas fábricas, passou-se à competição e disputa e, a mulher, em razão das lides domésticas que também era sua obrigação, produzia menos e recebia remuneração menor, sendo que os empregadores preferiam mulheres e crianças porque o custo da mão-de-obra era muito mais barato²⁸.

²³ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

²⁴ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

²⁵ FRACCARO, Glaucia. Os Direitos das Mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). 1ª Edição. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2018.

²⁶ ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. (Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

²⁷ Ibid., 2017.

²⁸ Ibid., 2017.

Para Fraccaro, a ausência de uma política sistemática de regulação do trabalho na virada do século XIX para o XX foi interpretada como um elemento que favorecia a absorção das mulheres no mercado de trabalho formal. Sem normas jurídicas que mediassem o trabalho delas, as mulheres ocupariam mais postos de trabalho do que durante os anos 1930, com a instalação de uma legislação protetora²⁹.

Embora o capitalismo tenha significado a inserção da mulher no mercado de trabalho, também significou a sua integração de forma não igualitária. No Brasil, a primeira norma de proteção ao trabalho da mulher foi o projeto do Código do Trabalho, que teve início em 1912 no Congresso Nacional, e apresentava algumas normas específicas para regulamentação do trabalho da mulher.

Entretanto, conforme Ribeiro, o projeto, que ficou em discussão por quase 30 anos, não foi aprovado³⁰. Assim, segundo Calil, tem-se que:

A reação dos parlamentares aos dispositivos que tratavam do trabalho da mulher foi ruidosa. Alguns acreditavam que seria desonroso ao marido permitir que a mulher contratasse emprego sem autorização dele; outros alegavam que o trabalho da mulher era anti-social em termos econômicos, dado que seu valor era muito inferior ao do homem; outros ainda diziam que o amparo salarial no período que antecede e procede ao parto era tornar a gravidez rendosa e cômoda profissão³¹.

Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), surgiu em meio ao propósito internacional de estabelecer padrões de legislação trabalhista. A sua primeira Conferência ocorreu em Washington, reunindo seus países-membros. Ainda antes de 1919, alguns países europeus esforçaram-se para tentar criar uma universalização de leis trabalhistas, mas foi mesmo com o pós-guerra que as nações se viram obrigadas a dar impulso na legislação social³².

Conforme Fraccaro, outras tantas conferências foram realizadas no continente europeu, contudo foi a barbárie da guerra que forneceu motivo para o engajamento das nações no tema e que formou o consenso de que as condições ruins de trabalho são causas da miséria

²⁹ FRACCARO, Gláucia. Os Direitos das Mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). 1ª Edição. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2018.

³⁰ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

³¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

³² Ibid., 2018.

e do descontentamento da classe trabalhadora a ponto de colocar em perigo a paz e a harmonia universais³³.

Nesse sentido, a OIT surgiu com intuito de estabelecer a manutenção da paz mundial. E assim, todas suas Convenções foram constituídas para promover melhorias na vida dos trabalhadores, primordialmente por meio de igualdade de condições, sendo essencial para moldar padrões para o trabalho feminino.

Segundo Ribeiro, dos temas levantados em Washington na I Conferência Internacional do Trabalho, a condição da mulher teve relevante destaque, tendo como uma das questões suscitadas a redução da jornada de trabalho das mulheres³⁴. Segundo Fraccaro³⁵, o comitê introduziu o tema com o argumento de que elas deveriam ter sua jornada reduzida por terem que se dedicar também ao lar e aos filhos.

Entretanto, o que restou decidido pelos Estados-membros naquele ano foi a redução da jornada de trabalho para todos os trabalhadores. Em sua visão, a diminuição do serviço para todos os sexos acabaria beneficiando também a mulher. O autor ainda dispõe que:

Para a OIT, a necessidade de legislação e padrões internacionais específicos para as mulheres estava colocada desde um tempo em que poucas garantias e direitos regulavam a crueldade das relações de trabalho. A entidade internacional situava sua atuação ao defender convenções específicas para as mulheres face à necessidade de diminuir a sobrecarga de trabalho delas, que além do trabalho assalariado desempenham cuidados e limpezas em suas casas. Somavam-se a isso possíveis problemas de saúde causados pelo peso das tarefas e o conseqüente alijamento que elas sofriam ao não terem condições concretas de se engajar nos debates públicos e nos sindicatos. A OIT também lembrava que a instabilidade da vida das mulheres, causada pela maternidade e pelas tarefas de cuidado, reduzia o valor ocupacional delas e justificava, dessa forma, a necessidade de convenções internacionais que alterassem essa realidade³⁶.

Assim, surge a necessidade de estabelecer provisões específicas para as trabalhadoras, não pelas diferenças biológicas entre mulheres e homens, mas por conta do reconhecimento do desempenho de papéis sociais, quais sejam, a maternidade, a reprodução da vida e as tarefas de cuidados e limpeza que são dispensadas, quase que exclusivamente, a elas³⁷.

Dentro de toda a importância envolta à maternidade, a I Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 3 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e

³³ FRACCARO, Gláucia. Os Direitos das Mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). 1ª Edição. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2018.

³⁴ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

³⁵ FRACCARO, Gláucia. Os Direitos das Mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). 1ª Edição. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2018.

³⁶ Ibid., 2018.

³⁷ Ibid., 2018.

depois do parto (Proteção à Maternidade)³⁸. Em vigor a partir de 13 de junho de 1921, trazia à mulher a licença de seis semanas antes e depois do parto, além do direito de receber indenização, durante seu afastamento, capaz de garantir o seu sustento e o de seu filho.

Além disso, conforme Ribeiro, previa dois intervalos de trinta minutos para amamentação durante a jornada de trabalho, e a garantia do posto de trabalho e recolocação no emprego depois da licença³⁹. Em 1921, foi aprovada na 3ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção nº 12. Essa convenção, de acordo com Calil, estendia a licença-maternidade às mulheres do campo, devendo o pagamento ser subsidiado pelo Estado. Foi aprovada em 1921, mas o Brasil somente promoveu sua ratificação em 1956⁴⁰.

No Brasil, em 1923, por meio do Decreto nº 16.300, passou-se a prevê à trabalhadora de estabelecimentos industriais e comerciais, recesso de 30 (trinta) dias anteriormente e posteriormente ao parto. Além disso, facultava à empregada a amamentação de seus filhos e previa a criação de creches e salas de amamentação.

Além disso, segundo Calil⁴¹, o médico do estabelecimento ou mesmo o médico particular da obreira deveria fornecer a seus superiores um atestado referente ao período de afastamento, constando a provável data do parto. Na referida conferência, também entrou em discussão a proibição do trabalho noturno às mulheres, dando surgimento à Convenção nº 4 - Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres.

Em 1932, com o Decreto nº 21.417, que além de instituir a proibição do trabalho da mulher no período noturno e a proibição da remoção de pesos, concedeu as mulheres descansos diários para a amamentação nos primeiros seis meses de vida dos filhos.⁴² A Convenção nº 4, ratificada pelo Brasil em 1934, instituíu que as mulheres não poderiam ser empregadas à noite, em nenhum estabelecimento industrial público ou privado, trazendo à exceção os estabelecimentos onde só são empregados os membros de uma mesma família.

Para efeitos da Convenção, o período noturno era compreendido no intervalo entre 22h e 5h da manhã. Nesse cenário, as normas tinham caráter proeminentemente protetivo. Tratava-se de normas evidentemente reforçadoras do papel social da mulher, destinadas à

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção relativa ao trabalho noturno das crianças na indústria. Poder Executivo, OIT, 12 nov. 1935.

³⁹ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

⁴⁰ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

⁴¹ Ibid., 2007.

⁴² MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano De. Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução. Jurisway, 2011.

proteção da família e da maternidade. Somente mais tarde, as normas iriam adquirir um caráter proibitivo. Nesse sentido, cumpre destacar o que as Constituições Federais brasileiras dispuseram ao longo dos anos, conforme quadro abaixo:

Tabela 1: comparação dos direitos das mulheres ao longo das Constituições Federais.

O DIREITO DAS MULHERES AO LONGO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS	
1824	Num contexto ainda marcado pela escravidão, a Constituição de 1824 excluía a mulher, os negros, os indígenas e os homens livres pobres da vida civil e política. A cidadania era basicamente atribuída apenas à minoria de homens brancos e ricos. Assim, a Carta Política Imperial nada trazia sobre direitos às mulheres, tampouco fazia menção ao trabalho feminino. Não houve sequer referências à vida política da mulher no texto constitucional na época.
1891	A Constituição Republicana de 1891 inovou ao trazer em seu texto a igualdade de todos perante a lei. Entretanto, aí não estavam incluídas as mulheres, que continuavam repelidas da vida civil e política.
1934	A Constituição de 1934 foi a primeira a trazer declaradamente o princípio da igualdade entre os gêneros. Além disso, o texto constitucional garantiu a igualdade de salários entre homens e mulheres. Foi efetivamente um avanço na legislação trabalhista da mulher. Essa Constituição também regulamentou o voto feminino, que havia sido conquistado em 1932, pelo Código Eleitoral, mas ganhou confirmação no texto constitucional de 1934.
1937	A Constituição de 1937 foi imposta por Getúlio Vargas por meio de um golpe de Estado. Concernente à legislação trabalhista da mulher, essa nova constituição suprimiu a garantia de emprego antes dada à gestante na constituição anterior. Além disso, deixou de trazer em seu texto constitucional a igualdade de salários entre homens e mulheres.
1946	Após a queda de Getúlio Vargas, uma Assembleia-Constituinte foi convocada para a confecção dessa nova carta constitucional. Essa Constituição não carregou inovações, basicamente reiterou garantias preexistentes sobre o trabalho da mulher. Evidentemente, guardou maior conformidade com a constituição social-democrática de 1934 do que a constituição outorgada de 1937.
1967	A Constituição de 1967 foi promulgada num contexto de total intervenção política militar, após o golpe de 1964. Grande parte do texto constitucional de 1967 foi alterado pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969. No que se refere às mulheres, ambos os textos constitucionais traziam expressamente a proibição de salários diferentes para homens e mulheres. As principais inovações trazidas pela Constituição de 1967 foi a redução do tempo de aposentadoria da mulher, de 35 para 30 anos de trabalho, além de trazer a proibição de critérios de admissão diferentes por motivo de sexo, cor ou estado civil.
1988	Promulgada em período de redemocratização do país, essa Constituição foi importante por trazer a efetivação dos direitos humanos e a constituição do Estado Democrático de Direito, por meio dos fundamentos de soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como do pluralismo político, como disposto em seu art. 1º. Com o princípio da igualdade entre os gêneros, disposto no inciso I do art. 5º da CF, repercutiu numa série de outras garantias à mulher, bem como em seu art. 7º, tais como: a) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; b) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; e c) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Fonte: feito pela autora (2023)⁴³.

Percebe-se que a Constituição Federal de 1988 é, até o momento, a mais democrática e garantidora de direitos, trazendo a igualdade como fundamental e a

⁴³ Quadro elaborado pela autora.

discriminação como algo condenável. Assegura, portanto, diversos direitos e garantias, inclusive das mulheres no âmbito do trabalho. De acordo com Delgado ⁴⁴:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziram efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira⁴⁵.

Entretanto, em 1943, ainda sob a égide da Constituição de 1937, entrou em vigor o Decreto-Lei n° 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para Ribeiro, foi a unificação de leis preexistentes acerca de diversas profissões, acrescida de algumas inovações⁴⁶. A CLT trouxe em seu texto, em um capítulo específico, normas especiais de proteção ao trabalho da mulher, sendo importante para unificar as disposições concernentes ao trabalho feminino.

Estabeleceu, dentre outras coisas, equiparação salarial, proibição ao trabalho noturno, vedação de tarefas inadequadas à sua capacidade física, e dispôs normas de proteção à saúde feminina e à maternidade, conforme já havia sido tratado nas conferências internacionais da OIT acima citadas.

Segundo Calil, no que diz respeito a igualdade salarial, a legislação celetista privilegiou o que havia sido suprimido do texto constitucional de 1937, possibilitando a percepção de salários inferiores pelas mulheres, uma vez que havia entrado em vigência, em 1940, o Decreto-Lei n° 2.548, que permitia que as mulheres recebessem salários até dez por cento menores do que o valor fixado para o salário-mínimo⁴⁷.

Embora haja grandes inovações, Eleutério⁴⁸, dispõe que as normas inerentes à mulher foram prescritas em nosso ordenamento jurídico ao longo do tempo, sendo incontestável o avanço, que garantiu direitos às mulheres, mas é notório que esse tempo é um tempo recente, o que indica que o estágio de reconhecimento dos direitos das mulheres ainda está em fase de acontecimentos, sobretudo no aspecto material.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2009.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2009.

⁴⁶ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

⁴⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

⁴⁸ ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. (Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

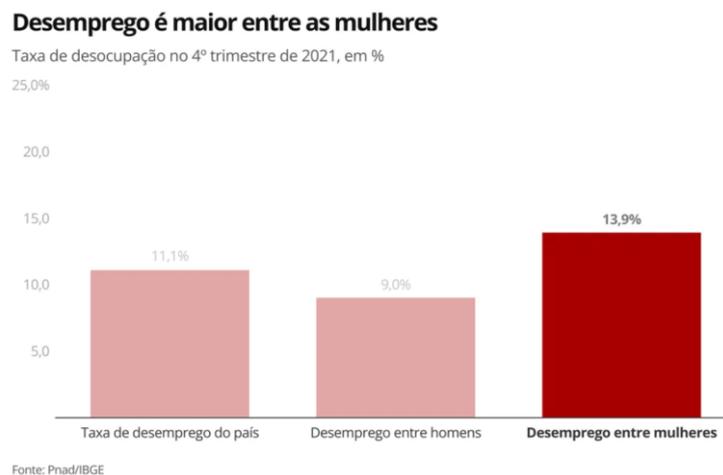
Ou seja, por mais que as mulheres já tenham conquistado um arcabouço jurídico garantidor de direitos, o maior desafio é fazer com que essas garantias adentrem plenamente ao mundo fático. De fato, ainda é necessária muita luta para que a desigualdade de gênero seja erradicada e o princípio constitucional da isonomia seja efetivamente garantido.

2.3 Cenário atual e suas implicações

As mulheres representam uma parcela significativa do mercado de trabalho, sendo, inclusive, maioria nas universidades. De acordo com o IBGE, em uma pesquisa realizada em 2018, as mulheres apresentariam 73% a mais que os homens de dedicação aos cuidados e afazeres domésticos, assim, ainda é verificada que a destinação social para a mulher se relaciona apenas com o ambiente familiar, não vinculando ao homem as realizações domésticas e sim apenas empresariais⁴⁹.

Em uma pesquisa mais recente, em 2021, também realizada pelo IBGE, considerando a partir do indicador de desemprego, verificou-se que entre os homens resultou-se em 9% abaixo da média nacional, e entre as mulheres foi de 13,9%, ou seja, a taxa de desemprego das mulheres foi de 54,4% maior que a dos homens. Dos 12 milhões de brasileiros desempregados, 6,5 milhões são mulheres e 5,4 milhões, homens⁵⁰, conforme demonstra o gráfico abaixo:

Gráfico 1: Desemprego entre mulheres



Fonte: IBGE, 2021⁵¹.

⁴⁹ IBGE. Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. Estatísticas Sociais. 2021.

⁵⁰ Ibid., 2021.

⁵¹ Ibid., 2021.

Ademais é possível verificar que em relação as mulheres negras esse cenário se encontra em situação mais alarmante. Isso porque o estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), indica que 21% das mulheres negras são empregadas domésticas, divergindo com a parcela de 12,5% de mulheres brancas no ramo, além de que, apenas 30% daquelas possuem carteira assinada.

Além disso, tem-se que a renda das mulheres negras não chega nem à metade daquela recebida pelos homens brancos e corresponde a cerca de 56% dos rendimentos das mulheres brancas. Essa disparidade se repete quanto à situação educacional, à inserção no mercado de trabalho, ao acesso a bens duráveis e às tecnologias digitais, à condição de pobreza e a vivência de situações de violência⁵².

Oportuna mencionar que as dificuldades no ambiente de trabalho para as mulheres se expandem além da discriminação salarial e funcional, pois o assédio demonstrou-se um peso para o cotidiano trabalhista feminino, uma vez que, a herança patriarcal posicionou o homem em estado superior ao da mulher, sendo sua submissão algo socialmente comum, assim, mesmo em posições de gerência, a mulher possui a sua posição questionada.

Em casos de relação empregador e empregada, o cenário se agrava, circunstância em que, a subordinação proporciona ao empregador um poder maior sobre o empregado⁵³. Além disso, os cenários sobre a discriminação da mulher em relação a maternidade ainda são constantes, tendo em vista que sobre ela há o preconceito de que a mulher é capaz apenas de exercer trabalhos domésticos, considerando-a como sexo frágil.

A partir da visão que correlaciona a maternidade à contratação de mulheres no ramo trabalhista, é possível analisar a hostilidade de empregadores, os quais consideram a gravidez um peso, que tornaria a mulher menos produtiva, acarretando prejuízos na produção⁵⁴.

As pesquisas revelam que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho está mais vinculado à expansão das atividades femininas do que ao acesso às atividades masculinas, ou seja, as discriminações verticais e horizontais do mercado de trabalho continuam se reproduzindo, além da taxa de desemprego feminina que continua sendo superior à dos homens e o aumento da presença das mulheres nas ocupações mais precárias⁵⁵.

⁵² INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. BRASIL EM DESENVOLVIMENTO: Estado, planejamento e políticas públicas. Brasília: Ipea, 2021.

⁵³ URZEDO, Letícia. CENÁRIO DE INSERÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: desafios e trajetória histórica. PUCGOIÁS, 2022.

⁵⁴ Ibid., 2022.

⁵⁵ Ibid., 2022.

Conforme dados do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, há um número considerável de participação de mulheres nas atividades da administração pública, restaurantes, atendimento hospitalar e como zeladora nos mais diversos postos de trabalho⁵⁶. Segundo o Governo, outro setor onde se destaca o crescimento da participação da mulher é a construção civil, principalmente, em atividades como construção de estações e redes de telecomunicações, nas quais a participação feminina passou de 12,96% em 2010 para 13,68% em 2011⁵⁷.

Segundo Urzedo⁵⁸, o maior impasse está na responsabilidade que as mulheres carregam com a família, já que estão mais propícias à utilização de licenças de saúde e maternidade. Na Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, inciso XXX, bem como o Art. 5º da CLT, encontra-se expressa a proibição de diferença salarial, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil⁵⁹.

Entretanto, analisando o contexto histórico, fica claro que o trabalho da mulher sempre teve um menor valor do que o trabalho do homem. Seja porque produziam menos no início da industrialização, ou porque trabalhavam com a produção dos bens de menor valor no mercado, ou porque trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação, ou porque tinham uma jornada de trabalho menor, ou simplesmente porque não tinham apoio para se organizarem em sindicatos e lutarem por seus direitos. O fato é que tais diferenças salariais ainda persistem até hoje⁶⁰.

Com relação às horas extras, faz-se mister registrar que os artigos 374 e 375 que tratavam desta questão foram revogados pela Lei 7.855/89 e, ainda, o artigo 376, que limitava o direito à realização de horas extras pela mulher, foi revogado pela Lei 10.244/01. Já em relação à prorrogação e compensação de jornada de trabalho, aplicam-se as mesmas regras pertinentes ao trabalho do homem⁶¹.

Acerca dos intervalos para descanso, nota-se que há um significativo descompasso entre a legislação voltada para as mulheres e a dos homens. Assim, de acordo com o art. 384 da CLT, em “caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze)

⁵⁶ CADASTRO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS – CNAE. Participação das mulheres no mercado de trabalho. 2015.

⁵⁷ URZEDO, Letícia. CENÁRIO DE INSERÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: desafios e trajetória histórica. PUCGOIÁS, 2022.

⁵⁸ Ibid., 2022

⁵⁹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

⁶⁰ Ibid., 2022.

⁶¹ Ibid., 2022.

minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”. Esse disposto está inserido no âmbito das normas relativas à proteção do trabalho da mulher⁶².

Embora não tenha prevalecido, cabe registrar o entendimento de que essa previsão, destinada apenas ao trabalho da mulher, estabeleceria tratamento diferenciado e protecionista, ausente para o homem, o que não se mostraria razoável na atualidade, por afrontar o preceito constitucional da igualdade (art. 5º, inciso I, e art. 7º, inciso XXX), podendo gerar até mesmo a indesejada discriminação na contratação do trabalho da mulher, vedada pelo art. 3º, inciso IV, da CF⁶³.

O trabalho contínuo impõe à mulher o necessário período de descanso, a fim de que ela possa se recuperar e se manter apta a prosseguir com suas atividades laborais em regulares condições de segurança, ficando protegida, inclusive, contra eventuais riscos de acidentes e de doenças profissionais. Em relação ao descanso semanal remunerado, assim como no caso do trabalho masculino, o ideal é que este ocorra preferencialmente aos domingos, o que pode não necessariamente ocorrer⁶⁴.

Aqui o grande diferencial é que, no caso das mulheres, se elas optarem por qualquer outro dia que não seja o domingo, se tornará obrigatória a criação de uma escala de revezamento quinzenal, para que, pelo menos de quinze em quinze dias, o repouso semanal remunerado coincida com o domingo. Essa determinação da criação de uma escala de revezamento está prevista no Art. 386 da CLT. Não há mais proibição do trabalho noturno para a mulher atualmente, pois a Lei 7.855 de 1989 revogou os artigos 379 e 380 da CLT que tratavam desta questão⁶⁵.

Além disso, o fato de a mulher ter contraído matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho. Assim, no Art. 391 da CLT está determinada a proibição de qualquer conduta de discriminação, bem como nos casos de o empregador utilizar-se desses argumentos como critério para não contratação das mulheres⁶⁶.

No Artigo 373-A da CLT estão explicitadas diversas proibições de caráter discriminatório por parte do empregador. Dentre elas, pode-se destacar a proibição à exigência de atestado de gravidez ou de atestado de esterilização para fins de contratação, bem como

⁶² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943.

⁶³ URZEDO, Letícia. CENÁRIO DE INSERÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: desafios e trajetória histórica. PUCGOIÁS, 2022.

⁶⁴ Ibid., 2022.

⁶⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943.

⁶⁶ Ibid., 1943.

qualquer prática discriminatória que se utilize deste argumento para não contratar, não promover, dispensar do trabalho, remunerar e oferecer oportunidades de ascensão profissional de forma diferenciada e/ou impedir o acesso para inscrição ou aprovação em concursos⁶⁷.

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, XVIII, bem como a CLT, em seu Art. 392, estabeleceu como direito fundamental da empregada gestante, o afastamento de cento e vinte dias da gestante, com garantia de seu emprego e do salário correspondente⁶⁸. Tal afastamento é tido como causa de interrupção do contrato de trabalho.

É compulsório e a remuneração devida à empregada (salários integrais), constitui o que se denomina salário-maternidade, benefício de natureza previdenciária, regulamentado pela Lei n.º 8.213/91 e pelos Decretos n.º 611/92 e n.º 2.172/97. Esse benefício foi prorrogado por mais 60 dias pela Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008, estendendo seus efeitos, na mesma proporção, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança⁶⁹.

No que diz respeito a atividades prejudiciais à gestação, o Art. 394 da CLT fala que, nos casos em que o trabalho é prejudicial à gestação, a mulher pode pedir a rescisão do contrato de trabalho, com dispensa do aviso prévio. No caso de aborto, a Lei é bem clara ao dizer que, nos casos em que o aborto não é criminoso, a mulher tem direito a um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento⁷⁰.

Diante de tantas mudanças, percebe-se que a mulher tem ocupado cada vez mais o seu espaço no âmbito do trabalho, embora sejam julgadas por parte da sociedade por focar mais no trabalho do que na vida doméstica, como se fosse o seu dever. Conforme Ribeiro, a diferença do contexto contemporâneo consiste em somar às horas trabalhadas em uma ocupação formal, as horas dedicadas ao cuidado da casa⁷¹.

Isso efetivamente se dá porque o trabalho doméstico nunca foi desassociado da figura feminina, bem como pelo fato de que homens também necessitem dos cuidados domésticos como requisito essencial para satisfação de suas necessidades básicas, encontrando em suas companheiras esse estigma cultural, ou seja, o trabalho do lar nunca deixou de ser uma obrigação relacionada à mulher.

⁶⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943.

⁶⁸ URZEDO, Letícia. CENÁRIO DE INSERÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: desafios e trajetória histórica. PUCGOIÁS, 2022.

⁶⁹ Ibid., 2022.

⁷⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943.

⁷¹ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

3 OS PRINCIPAIS PROBLEMAS ENFRENTADOS PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo, aborda-se acerca dos principais problemas que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, o que é resultado de desigualdades de gênero e preconceitos arraigados na sociedade. Alguns dos principais problemas enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho incluem desigualdades e preconceitos, como a discriminação salarial, pois as mulheres costumam receber salários menores do que os homens, mesmo realizando as mesmas tarefas e possuindo a mesma qualificação.

Conforme Sergio, em praticamente todas as áreas, mulheres brancas com ensino superior ganham, em média, 60% do salário de homens brancos com ensino superior, mesmo que ocupem o mesmo cargo e desempenhem as mesmas funções. Para mulheres negras a diferença é ainda maior, pois ganham, em média, 40% do salário dos homens brancos, ou seja, menos que a metade.⁷²

Isso se deve a uma série de fatores, como estereótipos de gênero e falta de reconhecimento do trabalho feminino, criando a falta de oportunidades de crescimento, em que muitas vezes as mulheres encontram dificuldades para avançar em suas carreiras e ocupar cargos de gerência ou liderança. Isso ocorre devido a preconceitos e estereótipos que associam as mulheres a papéis mais tradicionais e não as enxergam como líderes eficientes.

Não sendo o bastante, segundo Ribeiro, há também os casos de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho, o que gera um ambiente hostil e prejudica seu bem-estar psicológico, além de limitar suas oportunidades de crescimento profissional. Essa prática acontece quando uma pessoa é alvo de comportamentos indesejados, de natureza sexual ou moral, que prejudicam a sua integridade física, emocional e profissional.⁷³

Para combater esses problemas, é necessário promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, implementar políticas de igualdade salarial, combater o assédio e os estereótipos de gênero, além de criar programas de apoio às mulheres na conciliação entre trabalho e família.

⁷² SÉRGIO. Principais desafios da mulher no mercado de trabalho. Santo Caos, 2022. Disponível em: <<https://www.santocaos.com.br/principais-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>.

⁷³ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

3.1 Desigualdades e preconceitos

O ordenamento jurídico brasileiro constantemente se esforça para garantir às mulheres a efetividade da igualdade de direitos e obrigações que lhes é garantida. Contudo, para Ribeiro, “o Direito não é, por si só, suficiente para combater as discriminações sofridas por elas no âmbito do trabalho.”⁷⁴

As desigualdades e preconceitos sofridos pelas mulheres no ambiente de trabalho são um problema persistente e ainda muito presente em diversas sociedades, embora já tenham ocorrido grandes progressos nas últimas décadas na luta pela igualdade de gênero, ainda existem disparidades gritantes que afetam as oportunidades de trabalho das mulheres e limitam seu progresso profissional.

Uma das desigualdades mais evidentes é a diferença salarial entre homens e mulheres. Estudos mostram que, em média, as mulheres ainda recebem menos em relação aos homens que exercem funções e possuem qualificações similares. Esse fenômeno, conhecido como "*gender pay gap*" (ou brecha salarial de gênero), é atribuído a uma série de fatores, como a segregação ocupacional, a diminuição das expectativas salariais das mulheres e a discriminação salarial direta.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é um fenômeno social que persiste em pleno século XXI, apesar das conquistas femininas em outros aspectos. Essa disparidade salarial ocorre quando mulheres, desempenhando as mesmas funções, têm seus salários inferiores aos dos homens.

Conforme Santana Junior, as discussões que envolvem temas sobre a questão de gênero têm permeado vários espaços de reflexão na sociedade. É inviável propor soluções para uma determinada contenda social, quando não há publicidade a respeito. Pode-se observar na literatura que estudos envolvendo diferenças salariais entre homens e mulheres, “têm se intensificado desde o início da década de 1950, sobretudo tentando explicar as razões que levam as empresas a pagarem menores salários às mulheres quando comparados aos dos homens”.⁷⁵

Existem várias razões que contribuem para essa desigualdade salarial. Uma delas é a divisão sexual do trabalho, na qual determinadas profissões e setores de trabalho são

⁷⁴ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

⁷⁵ SANTANA JÚNIOR, Gilvan Medeiros de. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro. Revista Mineira de Contabilidade, Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 18, n. 2, art. 6, p. 70-82, maio/ago. 2017.

considerados mais “masculinos” e, conseqüentemente, mais bem remunerados, enquanto outras são vistas como “femininas” e têm salários mais baixos. Essa divisão resulta em uma segregação ocupacional, onde as mulheres são frequentemente direcionadas para áreas com menor valorização e reconhecimento financeiro.

Conforme Guedes, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizados no ano de 2019, no qual afirma-se que “as mulheres receberam 77,7% do salário dos homens”, mesmo com uma leve queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as mulheres ainda auferem, em média, 20,5% menos que os homens no país, demonstrando a desigualdade.⁷⁶

Além disso, conforme Lima, a controvérsia não se encerra pois para que haja igualdade salarial é necessária a igualdade de gênero, uma vez que as mulheres têm acesso limitado as possibilidades de emprego, tanto aos menos qualificados como aos de mais baixos salários também.⁷⁷ Isso porque, em algumas situações se retiram da escola para se dedicarem ao “trabalho reprodutivo, o cuidado com a família e as responsabilidades da casa - trabalho não remunerado e, ainda hoje, por muitos, sequer considerado trabalho”.⁷⁸

Entretanto, cumpre destacar um ponto relevante, mas contraditório, a superioridade em relação aos anos de estudos da mulher, que se explica pela procura maior de características que possam fortalecer e facilitar a sua inserção no mercado de trabalho. Numa sociedade em que ainda é possível verificar a discriminação de gênero, principalmente entre os trabalhadores, o grande foco baseia-se numa melhor qualificação.⁷⁹

Isso se dá pelo fato de que as mulheres são mais escolarizadas, “então são promovidas mais rápido, mas a partir de um certo momento, por volta dos 35, 38 anos, isso se inverte, e os homens as ultrapassam”.⁸⁰ Há também os casos em que alguns empresários que alegam que são pagos menores salários para as mulheres porque “as empresas precisam compensar os custos do trabalho feminino da proteção à maternidade e ao cuidado infantil como licença-maternidade, jornada especial de amamentação, estabilidade para a gestante e creche”.⁸¹

⁷⁶ GUEDES, Mylena. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE. CNN Brasil, 2021.

⁷⁷ LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 26(3): e47164. 2021.

⁷⁸ COELHO, Marcus Vinicius Furtado. A igualdade de gênero como vetor constitucional. Consultor Jurídico. 2019

⁷⁹ FRANCO, Luiza; IDOETA, Paula Adamo. Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira. BBC News, Brasil, 2019.

⁸⁰ OLIVEIRA, Nielmar de. Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações. Agência Brasil. 2019.

⁸¹ VIEIRA, Regina Stela Corrêa. “Você vai parar pra ter filho?”: licença-maternidade, licença paternidade e a desigualdade de gênero no trabalho. 39º Encontro Anual da ANPOCS. 2015.

Para exemplificar, destaca-se o gráfico 02 abaixo:

Gráfico 2: Pesquisa sobre a diferença salarial

Diferença entre salários de mulheres e homens

Rendimento real mensal do trabalho principal no 4º trimestre

■ Diferença em % ■ Mulheres ■ Homens



Fonte: IDADOS.⁸²

Outro fator é a discriminação de gênero, que ocorre quando mulheres são discriminadas na contratação, promoção e avaliação de desempenho no trabalho. Essa discriminação pode estar enraizada em estereótipos de gênero e preconceitos culturais, resultando em menor reconhecimento e recompensa financeira para as mulheres.

Isso leva a um tratamento injusto e à falta de oportunidades para se destacarem em suas carreiras. Além disso, sabe-se que há dupla jornada de trabalho, pois as mulheres ainda são responsáveis por grande parte das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos e familiares, levando a uma sobrecarga de trabalho, dificultando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

As mulheres são submetidas a estereótipos de gênero e a expectativas sociais que as limitam a determinados papéis e áreas de atuação, dificultando sua ascensão profissional. As mulheres tendem a ter menos oportunidades de ascensão na carreira devido a responsabilidades familiares que muitas vezes recaem sobre elas. A maternidade, em particular, pode ser um

⁸² IDADOS. [S.I.]. Consultoria especializada em análise de dados por meio de uma análise aprofundada, com rigor científico e técnico. 2021. Disponível em: <https://www.idados.id/>.

obstáculo para a progressão profissional das mulheres, com impactos significativos na sua remuneração e possibilidades de promoção.

As mulheres são prejudicadas em termos de independência econômica, capacidade de poupança, acesso a benefícios e oportunidades. Essa disparidade também perpetua a dependência financeira em muitos casos, criando um ciclo vicioso de desigualdade e de violências. É importante destacar também que mulheres negras, indígenas, LGBTQ+ e com deficiência são ainda mais marginalizadas e excluídas das oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional.

3.2 Assédio sexual e moral

O assédio sexual e moral é outra forma de preconceito e desigualdade enfrentada pelas mulheres no ambiente de trabalho. Situações de abuso e discriminação sexual são ainda muito comuns em setores que a mulher se encontra em posição inferior ao do agressor, afetando a saúde física e mental das mulheres, além de comprometer seu desempenho profissional e sua capacidade de competir em igualdade de condições.

Segundo Santos et. al, o assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada.⁸³

Além disso, configura-se com a exposição a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado ou deteriorar o ambiente de trabalho durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.⁸⁴

Assim, o assédio é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho e toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior

⁸³ SANTOS, Cyntia Pereira Dos; VILLACORTA, Evellyn Thais Santana; LA FRANCA, Júlia Farias Oliveira; SANTOS, Lidia Da Silva; DA SILVA, Mariana Quitéria. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Centro Paula Souza - Técnico em Recursos Humanos, São Paulo: 2022.

⁸⁴ Ibid., 2022.

hierárquico, ou pelos colegas de trabalho que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável.⁸⁵

Acerca do assunto, pontua Eleutério que:

No caso específico da relação mulher versus homem, geralmente as condutas discriminatórias são perpetradas por homens que tem interesse em satisfazer sua libido e, nas relações de trabalho, utilizam-se de seu cargo superiorizado para atingir o intento, constringendo gravemente a mulher, parte subordinada nesta relação.⁸⁶

O assédio sexual e moral no ambiente de trabalho é uma forma de violência e discriminação que afeta principalmente mulheres. Essa prática acontece quando uma pessoa é alvo de comportamentos indesejados, de natureza sexual ou moral, que prejudicam a sua integridade física, emocional e profissional.

Para Calil, o “assédio sexual é um dos muitos percalços que a mulher trabalhadora enfrenta em sua vida, tendo origem na cultura machista e discriminatória contra a mulher que, apesar de toda a legislação existente banindo-a, se recusa a evadir-se de nosso cotidiano”.⁸⁷ Além disso, enquanto a relação histórica de posse de homens sob corpos femininos for naturalizada, esse tipo de comportamento continuará reverberando nas relações sociais, colocando a mulher numa situação de constante violência.

No Brasil, a Constituição Federal proíbe atos de discriminação de gênero e estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Além disso, a Lei nº 13.718/2018 tipifica o crime de importunação sexual no Código Penal, que inclui a prática de atos libidinosos sem consentimento, como assédio no ambiente de trabalho.

O Código Penal de 1940 define e tipifica o assédio sexual em seu art. 216-A, nos seguintes termos: “constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” O referido crime possui pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.⁸⁸

Portanto, o assédio sexual pode ocorrer de diversas formas, como comentários, piadas ou insinuações sexuais, solicitação de favores sexuais, exibição de material pornográfico

⁸⁵ SANTOS, Cyntia Pereira Dos; VILLACORTA, Evellyn Thais Santana; LA FRANCA, Júlia Farias Oliveira; SANTOS, Lídia Da Silva; DA SILVA, Mariana Quitéria. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Centro Paula Souza - Técnico em Recursos Humanos, São Paulo: 2022.

⁸⁶ ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. (Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

⁸⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

⁸⁸ BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1940.

não solicitado, cantadas ou olhares invasivos, toques indesejados, entre outras ações de natureza sexual. Esses comportamentos criam um ambiente hostil e intimidador para a vítima, afetando sua autoestima, segurança e oportunidades de crescimento profissional.

Nesse sentido, destaca-se o que dispõe Junior e Mendes:

Em termos gerais, o assédio sexual é uma conduta onde o sujeito com algum poder diferenciado coage o outro com o objetivo de obter vantagens sexuais, causando-lhe forte constrangimento e violando sua honra, imagem, dignidade e intimidade. Em outros termos, é a sugestão, insistência, pressão ou exigência inoportunas, a fim de obter troca de favores sexuais por vantagens, tais como promoções, aumentos salariais e estabilidade profissional. Sempre levando em consideração o status hierárquico superior, consideramos tanto a forma mais sutil, como uma observação verbal, até a mais violenta, que envolve agressão física e demissão da vítima caso esta não ceda aos apelos do agressor.⁸⁹

Por outro lado, o assédio moral refere-se a práticas intimidatórias, humilhantes, constrangedoras, ofensivas ou discriminatórias que visam diminuir, desvalorizar ou excluir a pessoa no ambiente de trabalho. Isso pode incluir insultos, gritos, ridicularizações, isolamento ou discriminação baseada em características pessoais, como sexo, gênero, raça, religião ou orientação sexual.

Cumprido destacar que, conforme Amorim, “o assédio não tem, necessariamente, relação de hierarquia, ou seja, ele pode acontecer entre funcionários de diferentes níveis”.⁹⁰ É um comportamento indesejado que afeta a dignidade da vítima, em que o agressor tem o intuito de coagir e humilhar e isso pode ocorrer de forma repetitiva ou não. Essa violência cria um ambiente de trabalho intimidativo e hostil, gerando danos psicológicos graves àquele que recebe tal atitude.

Ainda conforme Amorim, tem-se que os danos causados pelo assédio moral podem vir a trazer problemas piores, como síndrome do pânico, depressão, ansiedade e demais doenças psicológicas, pois se manifestam de diversas formas, como, por exemplo: “agressões verbais; imposição de metas impossíveis ou abusivas; brincadeiras ofensivas; punições injustas; apelidar colegas de forma pejorativa; trocar empregados de setores sem aviso ou treinamento; ameaças de punições ou demissão”.⁹¹

As mulheres são as principais vítimas desse tipo de assédio, devido à persistência de desigualdades de gênero na sociedade e no mercado de trabalho. No contexto trabalhista, a

⁸⁹ JÚNIOR S. L. M., MENDES, M. C. M. T. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: uma reflexão a partir dos elementos conceituais e jurídicos. Revista ATHENAS de Direito, Política e Filosofia. Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete, 2019.

⁹⁰ AMORIM, Gutemberg. Assédio no trabalho: quais os tipos, como identificar e o que fazer? Jus Brasil, 2019.

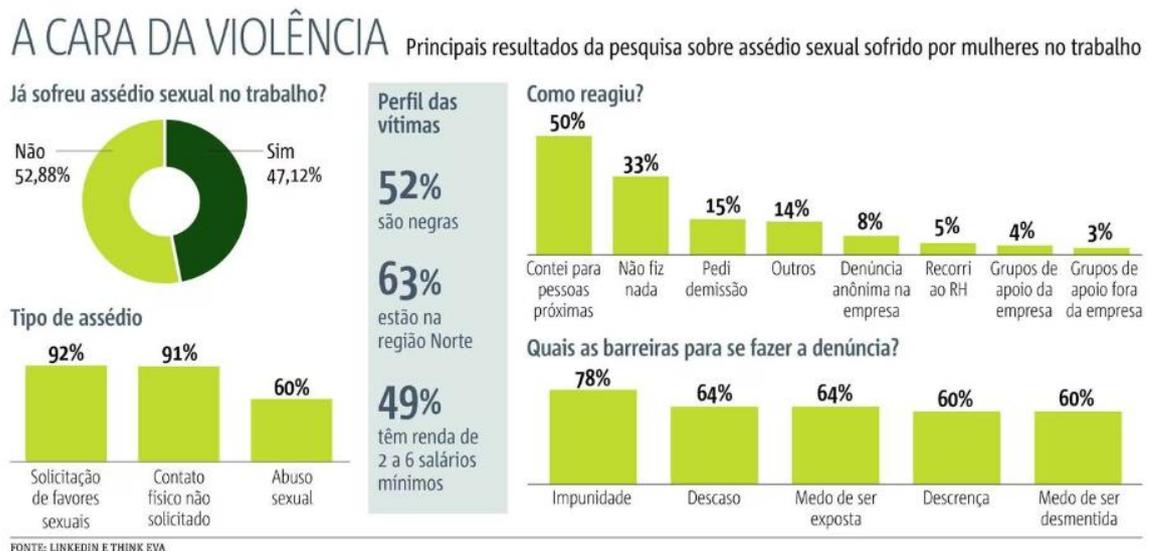
⁹¹ Ibid., 2019.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o direito à integridade física e psicológica do trabalhador, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Entretanto, a realidade está longe de ser de segurança, pois segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), somente em 2021, foram ajuizados na Justiça do Trabalho mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.

Em uma pesquisa realizada em 2020 pela plataforma LinkedIn e a consultoria Think Eva, constatou-se que 47% das mulheres que participaram da pesquisa afirmam já terem sido vítima de alguma forma de assédio, conforme demonstra os gráficos abaixo:

Gráfico 3: Pesquisa sobre assédio sexual no trabalho



Fonte: LinkedIn e Think Eva.⁹²

Conforme dispõe a diretora da Think Eva, Maíra Liguori, “o ambiente corporativo ainda encontra dificuldades em assumir sua parte nessa mudança cultural. Ao fechar os olhos para este problema, reproduz os mesmos comportamentos que, direta ou indiretamente, protegem o agressor e reforçam um cenário perverso em que ele, por sinal, é o único que não sai perdendo”.⁹³

⁹² LIGUORI, Maira. Assédio sexual no trabalho: por quanto tempo mais fingiremos que o problema não existe? LINKEDIN (Pesquisa), 2020.

⁹³ Ibid., 2020.

3.3 A feminização das funções e vagas oferecidas

O Brasil, até o século XIX, era hegemonicamente agrário, com uma divisão de classes bem demarcadas entre proprietários e não proprietários de terras, senhores e escravos, com uma visível ausência das mulheres no espaço público. A essa época, a educação feminina era restrita aos cuidados com a casa, marido e os filhos, estando inclusive entre os incapazes intelectualmente, membros dos chamados grupos de doentes mentais e crianças.

Conforme Lima, era renegada a mulher qualquer formação, enquanto a criança era adestrada a ser mãe e esposa, sua instrução alcançava estritamente as tarefas domésticas, devendo aprender a bordar, cozinhar e costurar. Proibindo a movimentação das mulheres em qualquer espaço público e limitando ao espaço privado, casa/quintal, revelava um paternalismo que teve como impactos, dentre outros, levar a mulher à condição de mera reprodutora, as afastava também da educação formal e profissionalização.⁹⁴

Foi somente com a Revolução Industrial, nos séculos 18 e 19, que o trabalho da mulher passou a ser fora de casa. Porém, o mercado de trabalho muitas vezes se restringia às fábricas ou outras áreas em que a jornada era bastante extensa, com salários baixos, maus-tratos, muitos riscos à saúde e pouca ou nenhuma possibilidade de ascensão para cargos mais valorizados.

Ao longo dos anos, tem havido uma maior busca por igualdade de gênero, e isso tem resultado em uma maior inclusão das mulheres em áreas que, historicamente, eram exclusivas dos homens. Portanto, a feminização das funções refere-se ao aumento da presença e participação das mulheres em setores e posições tradicionalmente dominados por homens.

Essa tendência de feminização tem ocorrido em várias áreas, como nas profissões de saúde, educação, comunicação, administração e direito, por exemplo. As mulheres têm adquirido cada vez mais qualificação e competência para ocupar essas funções, contribuindo para uma maior diversidade e equidade de gênero no mercado de trabalho, sendo maioria nas salas de aulas do ensino superior.

Portanto, essa feminização das funções e vagas oferecidas tem vários aspectos positivos, significando um avanço na luta por igualdade de oportunidades, permitindo que as mulheres tenham acesso a posições que antes eram restritas a homens. Além disso, essa diversidade de gênero traz benefícios para as organizações, como diferentes perspectivas,

⁹⁴ LIMA, Admilson M. Feminização do trabalho docente. XXVIII Simpósio de história. Florianópolis: 2015.

habilidades e formas de abordar os desafios.

Segundo Ribeiro, o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho na sociedade atual é algo perceptível, contudo, há de se salientar que essa participação feminina não se dá igualmente em todos os setores produtivos. Ou seja, há uma maior concentração de mulheres em algumas categorias ocupacionais específicas. Esse comportamento pode ser explicado pela diferenciação na designação de papéis sociais dado a homens e mulheres.⁹⁵

Assim, enquanto as mulheres são mais facilmente encontradas desenvolvendo serviços domésticos e/ou de ocupações elementares, os homens estão majoritariamente desenvolvendo trabalhos braçais e cargos de chefia, assim como dispõe Eleutério:

A divisão sexual do trabalho é produto das construções sociais e advém das condições que homens e mulheres vivem, como no caso do trabalho, que possui um fundamento material e, conforme notou Antunes, os homens são construídos de forma diferente das mulheres, sendo que o setor do trabalho foi construído para recebê-lo.⁹⁶

Em uma pesquisa realizada pelo IBGE em 2018, que analisou a distribuição percentual da população ocupada por grupamentos ocupacionais de trabalho segundo o sexo, verificou-se uma participação perceptiva das mulheres como trabalhadoras de apoio administrativo (64,5%), como profissionais das ciências e intelectuais (63%), e como trabalhadoras dos serviços, vendedoras dos comércios e mercados (59%).⁹⁷

Enquanto isso, os homens, são predominantemente observados como membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares (86,8%), operadores de instalações, máquinas e montadores (86,2%), trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios (83,8%).⁹⁸

De acordo com Ribeiro, essa divisão sócio-sexual do trabalho precariza ainda mais a condição feminina, propiciando a desigualdade salarial e aumentando a vulnerabilidade da mulher no mercado. Além disso, esses dados são resultado dos anos históricos em que as mulheres levaram uma vida exclusivamente dedicada ao cuidado doméstico.⁹⁹

⁹⁵ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

⁹⁶ ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. (Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

⁹⁷ IBGE. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. distribuição percentual da população ocupada por grupamentos ocupacionais de trabalho segundo o sexo. Brasília: Ipea, 2018.

⁹⁸ Ibid., 2018.

⁹⁹ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

Embora a realidade já seja bem diferente, a diferença consiste em somar às horas trabalhadas em uma ocupação formal, as horas dedicadas ao cuidado da casa, da família e dos animais de estimação, tendo em vista que mesmo podendo trabalhar fora de maneira formal como o homem, permanecem com o peso de ter que cuidar dos afazeres domésticos. Ribeiro também disciplina que isso efetivamente se dá porque o trabalho doméstico nunca foi desassociado da figura feminina.¹⁰⁰

Além disso, conforme dados do IBGE, também do ano de 2018, as mulheres gastavam cerca de 21,3 horas semanais realizando esse tipo de atividade doméstica, enquanto os homens gastavam um total de 10,9 horas semanais.¹⁰¹ Dessa estruturação social advém uma série de problemas para a saúde física, psíquica e mental das mulheres, que enfrentam a sobrecarga de trabalho sem expectativas de que essa jornada dupla seja efetivamente reconhecida como uma carga de trabalho autêntica.¹⁰²

Além disso, conforme Ribeiro, os homens não são instruídos a realizarem nenhum tipo de trabalho doméstico, se tornando cada vez mais dependentes das mulheres e incapazes de alcançarem autonomia no ambiente familiar.¹⁰³ Eleutério, destaca que “muitas mulheres ainda exercem trabalhos exclusivamente domésticos e de cuidado com os filhos por imposição do marido e da sociedade, o que demonstra que ainda naturaliza-se a divisão binária entre os sexos, com a atribuição de papéis e normatização das relações”.¹⁰⁴

Ou seja, o trabalho feminino sempre foi visto como secundário, ora por representar um posto que a jovem solteira ocuparia até se casar, ora por significar um ganho adicional ao ganho do marido, um complemento à renda familiar. A verdade, segundo Ribeiro, nem sempre é essa, e, ainda que fosse, o trabalho feminino não pode ser considerado como um apêndice do que seria a função principal da mulher na sociedade, a vida de esposa e mãe.¹⁰⁵

Todavia, estes e outros fatores terminaram por condenar as mulheres a empregos que, além de mal remunerados, são precários, isto é, são empregos sem estabilidade, cuja nota marcante é, em regra, a informalidade. Em regra, as mulheres são as últimas a serem contratadas e as primeiras a serem dispensadas, ocupando menos espaço nos cargos executivos e de chefia.

¹⁰⁰ Ibid., 2020.

¹⁰¹ IBGE. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. distribuição percentual da população ocupada por grupamentos ocupacionais de trabalho segundo o sexo. Brasília: Ipea, 2018.

¹⁰² Ibid., 2020.

¹⁰³ Ibid., 2020.

¹⁰⁴ ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. (Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

¹⁰⁵ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

Além disso, conforme Ribeiro, elas estão mais suscetíveis a condicionarem-se ao mercado informal, a assumirem postos temporários, à submissão no trabalho e à terceirização ilegal. Fora isso, sofrem com o chamado “teto de vidro”, expressão designada para caracterizar a barreira cultural que impede que mulheres assumam o topo da pirâmide hierárquica.¹⁰⁶

Nesse sentido, destaca-se o que dispõe Calil:

Nota-se também, aqui no Brasil, tendência global de mulheres ocuparem mais vagas de trabalhos precários e informais do que os homens, o que lhes garante, além de rendimentos inferiores, uma pior qualidade do emprego ocupado. Tal tendência aparece diretamente na remuneração, como já ficou salientado, mas tem reflexos indiretos em vários outros campos, como saúde e previdência.¹⁰⁷

Assim, há uma segregação no mercado de trabalho, a qual se baseia em estereótipos e papéis de gênero tradicionais que associam certas atividades e setores econômicos a homens e mulheres. No contexto histórico, a segregação sexual no mercado de trabalho era mais acentuada com mulheres sendo direcionadas para profissões como secretariado, enfermagem e ensino, enquanto os homens dominavam áreas como engenharia, medicina e direito.

Mesmo com avanços na igualdade de gênero e uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, a segregação ainda persiste. Por exemplo, é comum encontrar mulheres concentradas em empregos no setor de serviços, como atendimento ao cliente, varejo e cuidados de saúde, enquanto os homens ainda são maioria em áreas como engenharia, tecnologia da informação e finanças.

Conforme Eleutério, essa desigualdade está ainda nítida na sociedade contemporânea, demonstrando que o homem sempre se manteve à frente da mulher, numa posição hierarquicamente superior, desde os idos dos séculos passados, sugerindo assim desigualdade de gênero e, porque não dizer, violência de gênero, pois naturalizar as relações e as formas como estas se desenvolvem garante à sociedade um status violento.¹⁰⁸

Isso ocorre em razão da cultura alimentada por crenças de que mulheres eram mais adequadas para trabalhos que exigiam habilidades de cuidado e comunicação, enquanto os homens eram considerados superiores em trabalhos que envolviam raciocínio lógico e poder de decisão. Portanto, é importante quebrar estereótipos de gênero desde a infância, promovendo a igualdade de oportunidades de forma abrangente e inclusiva.

¹⁰⁶ RIBEIRO, Isadora Marques. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática. PUCGOIÁS, 2020.

¹⁰⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

¹⁰⁸ ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. (Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

4 OS MEIOS DE ENFRENTAMENTO UTILIZADOS PELO MERCADO DE TRABALHO E PELO ORDENAMENTO JURÍDICO

No que tange a equiparação salarial entre homens e mulheres, tem-se que é um direito previsto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, Inciso I, que estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres.¹⁰⁹ Além disso, a questão é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 461.¹¹⁰

O ordenamento jurídico estabelece uma série de leis e regulamentos que regem as relações de trabalho. Essas leis protegem os direitos dos trabalhadores, definem as condições de trabalho e estabelecem as responsabilidades dos empregadores. Quando surgem disputas entre empregadores e trabalhadores, os tribunais trabalhistas são responsáveis por resolver os conflitos e tomar decisões com base nas leis e regulamentos aplicáveis.

Além disso, tem-se meios de enfrentamento no direito trabalhista para tratar da equiparação salarial entre homens e mulheres, como a aplicação do princípio da igualdade, o qual permite com que qualquer trabalhador pode requerer a equiparação salarial caso esteja exercendo a mesma função e possua a mesma produtividade e perfeição técnica.

No processo de equiparação salarial, o ônus da prova cabe ao empregador. Isso significa que é o empregador que deve comprovar que as diferenças salariais não são discriminatórias. Caso haja suspeita de discriminação salarial baseada em gênero, o funcionário ou a funcionária podem buscar a equiparação salarial por meio de uma ação judicial.

Nesse caso, o juiz analisará os requisitos legais e poderá determinar a equiparação salarial, bem como o pagamento de possíveis diferenças salariais retroativas. Assim, a luta pela igualdade salarial entre homens e mulheres é uma luta por justiça, devendo ser combatida para que todas tenham seus direitos garantidos, independentemente de gênero.

Portanto, neste capítulo, apresenta-se a previsão constitucional e infraconstitucional para enfrentamento da desigualdade salarial entre homens e mulheres, as medidas adotadas para fomentar a equidade salarial no mercado de trabalho e aplicação da Lei nº 14.611/2023 na jurisprudência atual, tendo em vista trata-se de comando legislativo recente, que pode influenciar em inúmeras decisões trabalhistas.

¹⁰⁹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

¹¹⁰ BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, DF: 1943.

4.1 Previsão constitucional e infraconstitucional

A Constituição Federal de 1988 prevê expressamente para as mulheres e para as pessoas com deficiência a possibilidade de adoção de ações afirmativas. Nesse sentido, destaca-se o artigo 7º, inciso XX, que trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, bem como o artigo 37, inciso VII, que determina que a Lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e pessoas que se autodeclararem negras¹¹¹.

Conforme Da Silva, o artigo 7º traz regras de igualdade material, regras que proíbem distinções fundadas em certos fatores, ao vedarem diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.¹¹²

Cumprido destacar que, no Brasil, o direito à igualdade é assegurado desde a Constituição de 1824, e esteve presente em todos os demais textos constitucionais. Segundo Silva, o ordenamento jurídico brasileiro buscou garantir a igualdade formal, a igualdade na lei constituída na proibição de tratamento injusto e desigual. Num momento posterior assegurou-se a igualdade material, que se traduz em tratar de maneira uniforme todos os indivíduos, para que assim, exista igualdade de oportunidade em face dos bens da vida.¹¹³

Entretanto, com a Constituição Federal de 1988, marco legal da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil, estabeleceu-se importantes dispositivos que traduzem a busca da igualdade material. Como princípio fundamental, consagra, entre os objetivos do Brasil, construir uma sociedade livre, justa e solidária, mediante a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação, previsto no art. 3º, incisos I, III e IV¹¹⁴.

Além disso, tem-se expresso na Carta Magna o princípio constitucional da igualdade, o qual é considerado um dos pilares de sustentação do Estado Democrático de Direito, previsto no caput do art. 5º da e inciso I:

¹¹¹ Ibid., 1988.

¹¹² SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 37.ed. revisada e atualizada (até a Emenda Constitucional n.76 de 28.11.2013). São Paulo: Malheiros, 2014.

¹¹³ SILVA, Fernando Muniz. O princípio da igualdade. Âmbito Jurídico. São Paulo. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/o-principio-da-igualdade/>. Acesso em: 25 out. 2023.

¹¹⁴ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

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:
I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.¹¹⁵

Além disso, o § 5º do art. 226 da CF/88 determina que “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. [...] § 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher [...]”¹¹⁶ Tal dispositivo consagra mais uma vez a igualdade entre homens e mulheres, não devendo ser distinguidos por sua natureza.

Nesse sentido, cumpre destacar o que dispõe Marques e Rodrigues:

Abarca o seu aspecto formal consistente na impossibilidade de a lei discriminar por critérios que não sejam legítimos e também o critério material que se encontra diretamente relacionado com a proteção da dignidade da pessoa humana e visa a propiciar ao indivíduo condições para que possa usufruir em igualdade de condições dos demais bens da vida, tais como: saúde, educação, moradia, alimentação e trabalho.¹¹⁷

Entretanto, cumpre destacar que há dissonância entre os preceitos constitucionais, quando para assegurar a igualdade entre homens e mulheres, pois, conforme Marques e Rodrigues, a própria CF/88 estabelece a obrigatoriedade de “prestação de serviço militar apenas para homens, uma reserva de mercado de trabalho para mulheres, bem como distinção no tocante ao regime de previdência social, principalmente, no que concerne à idade e os anos de contribuição”, e outorga as mulheres o domicílio privilegiado em ações de separação judicial e divórcio.¹¹⁸

Nesse sentido, destaca-se o que dispõe Martinez:

Um tratamento diferenciado comparativamente desfavorável que, poderá advir de uma presumida inferioridade, de outras considerações arbitrárias e do fato de que sua contratação poderá elevar os custos operacionais da empresa. Poderá se verificar na delegação de tarefas inferiores, que não requeiram qualificação e nas oportunidades de promoção ou, no final do contrato quando o empregador, alegando necessidade de conter gastos, dispensa empregados, mas apenas os de sexo feminino e em idade de procriação.¹¹⁹

Portanto, a igualdade de gênero, como direito fundamental inscrito na CF/88, enfrenta inúmeros obstáculos para a efetiva isonomia entre homens e mulheres. Assim, a

¹¹⁵ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

¹¹⁶ Ibid., 1988.

¹¹⁷ MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug; RODRIGUES, Patrícia Pacheco. Mulher e poder no Brasil. Direito Constitucional. Meu Site Jurídico. Editora Juspodvím, 2020.

¹¹⁸ Ibid., 2020.

¹¹⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

discriminação pode acontecer tanto na publicação de anúncios de emprego, na admissão, no curso do contrato ou até mesmo na dissolução do pacto laboral, isto é, nas etapas da contratação.

No aspecto infraconstitucional, tem-se que a garantia de que homens e mulheres devem ter igualdade salarial encontra-se no art. 461 da CLT, trazendo a seguinte redação:

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.

§ 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.

(...)

§ 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.

§ 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.¹²⁰

Apesar disso, a controvérsia não se encerra, pois para que haja igualdade salarial é necessária a igualdade de gênero. As mulheres têm acesso limitado as possibilidades de emprego, tanto aos menos qualificados como aos de mais baixos salários também.¹²¹

Além disso, tem-se a Lei n. 9.100/95, que introduziu uma cota mínima de 20% das vagas de cada partido ou coligação para a candidatura de mulheres. Essa lei foi posteriormente alterada pela Lei 9.504/1997, que, ao estabelecer normas para as eleições, dispôs que cada partido ou coligação deveria reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo¹²².

Em 13 de julho de 2017, foi sancionada a Lei nº 13.467, conhecida como reforma trabalhista, a qual estabeleceu inúmeras mudanças, com significativo impacto no âmbito das relações de trabalho, na medida em que determina alterações profundas em institutos relevantes do Direito e do processo do trabalho, algumas delas refletem, diretamente, a equiparação salarial.

Isso porque o caput do artigo 461 da CLT continua tutelando a igualdade salarial a todo trabalho de “igual valor” e com “idêntica função”, todavia, com a redação legal o legislador

¹²⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943.

¹²¹ LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 2021.

¹²² BRASIL. Lei n. 9.100, de 29 de setembro de 1995. Estabelece normas para a realização das eleições municipais de 3 de outubro de 1996, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal. 1995.

modificou alguns requisitos para fins de equiparação salarial, como no que se refere ao requisito de ordem geográfica/local. Se antes ao empregado que exercesse idêntica função e trabalho de igual valor ao mesmo empregador na mesma localidade preencheria um dos requisitos para buscar a equiparação salarial, com a reforma, não basta estar na mesma localidade e sim no mesmo local que seu paradigma.¹²³

Entretanto, apesar de garantida pela Constituição e pela legislação infraconstitucional, o ideal de isonomia salarial nunca foi atingido. Persistem diferenças salariais históricas e sistêmicas, o que motivou a criação da Lei 14.611/23, a qual regulamenta a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Com a referida Lei são propostas uma série de medidas, como a criação de mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios, o aumento da fiscalização contra a discriminação salarial, a disponibilização de canais de denúncias específicos, a promoção de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e o incentivo à capacitação e formação das mulheres para ingresso e ascensão no mercado de trabalho.

Embora a igualdade salarial já seja algo pacificado no ordenamento jurídico e no mandamento constitucional, segundo Nascimento, “o óbvio também precisa ser dito”¹²⁴. Ocorre que a nova lei traz avanços significativos quanto a implementação e efetividade desses dispositivos legais, pois determina regras obrigatórias de *compliance* que devem ser cumpridas pelas empresas para garantir a igualdade salarial, sob pena de multa, o que pode coibir a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

4.2 Medidas adotadas para fomentar a equidade salarial no mercado de trabalho

Como supramencionado, o Brasil possui Leis que visam promover a equidade salarial, como a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943) e a Lei de Igualdade Salarial (Lei 14.611/23), que proíbem a discriminação salarial por gênero, raça, idade, religião, entre outros. Essas leis garantem que homens e mulheres que exerçam a mesma função e possuam a mesma qualificação recebam salários iguais.

¹²³ KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes; GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de. Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 10, n. 2 p.545-563, 2020.

¹²⁴ NASCIMENTO, Dannubia. A igualdade salarial entre homens e mulheres e as alterações trazidas pelo advento da lei 14.611/23. *Migalhas*, 2023.

Além disso, o governo brasileiro já implementou programas de incentivo para empresas que promovem a equidade salarial, como o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Esses programas oferecem certificações e benefícios fiscais para as empresas que adotam práticas de remuneração igualitária. Cumpre destacar o que dispõe Schäffer, ex-coordenadora Geral de Autonomia Econômica das Mulheres - SPM/PR, na cartilha do referido programa:

Apesar da melhoria no rendimento, nos últimos anos, elas ainda recebem, em média, pouco mais de 70% do salário dos homens. E essa desigualdade salarial persiste mesmo com a maior qualificação das mulheres, que acumulam mais tempo de estudo do que os homens e já representam maioria no Ensino Superior. As mulheres também vivenciam dificuldades na ascensão profissional, ocupando ainda poucos cargos de chefia dentro das organizações. No mundo corporativo, as mulheres ocupam apenas 7% dos cargos de direção e gerência. As desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho se expressam de diversas maneiras. As mulheres negras enfrentam barreiras ainda mais persistentes. É indispensável o estabelecimento de políticas de promoção para ampliar a participação das mulheres no mundo do trabalho.¹²⁵

Alguns setores e órgãos públicos adotam políticas de cotas para aumentar a participação de grupos historicamente excluídos do mercado de trabalho, como mulheres, negros e pessoas com deficiência. Essas políticas buscam reduzir as desigualdades existentes e promover uma maior equidade salarial.

A promoção da equidade salarial também envolve a conscientização da sociedade sobre a importância da igualdade no mercado de trabalho. Campanhas de conscientização, treinamentos e workshops são realizados para sensibilizar empregadores e empregados sobre a necessidade de pagar salários justos e igualitários.

Entretanto, conforme Almeida, em pesquisa realizada pela Forbes, “só 15% das empresas estão agindo para igualar homens e mulheres e 35% das empresas no Brasil ainda não têm nenhuma ação específica para abordar a equidade de gênero e a mudança salarial”.¹²⁶

A referida pesquisa foi realizada em 2023 e ouviu 202 empresas, sendo a maioria delas (36%) com número de funcionários entre 1 mil e 5 mil, que atuam principalmente nos setores de finanças (16%), serviços (11%), bens de consumo (9%) e alta tecnologia (9%). Conforme Almeida, o objetivo era mapear o cenário da igualdade salarial no país, e como as empresas estão agindo – ou não – desde a atualização da lei.¹²⁷

¹²⁵ SCHÄFFER, Simonne. Programa pró-equidade de gênero e raça. Secretaria de Políticas para as Mulheres Presidência da República, 2015.

¹²⁶ ALMEIDA, Fernanda de. Equidade salarial: só 15% das empresas estão agindo para igualar homens e mulheres. Revista Forbes, 2023.

¹²⁷ ALMEIDA, Fernanda de. Equidade salarial: só 15% das empresas estão agindo para igualar homens e mulheres. Revista Forbes, 2023.

Assim, conforme a pesquisa, o andamento de medidas voltadas a equidade salarial de gênero encontra-se da seguinte forma:

Tabela 2: andamento de medidas voltadas a equidade salarial de gênero

ESTÁGIO DO MERCADO BRASILEIRO EM RELAÇÃO A AÇÕES VOLTADAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO	
Não iniciaram	35% das empresas ainda não têm nenhuma ação específica para abordar a equidade salarial de gênero.
Iniciaram parcialmente	17% das empresas começaram a implementar algumas ações ou políticas para abordar a equidade salarial de gênero, mas ainda está em estágio inicial.
Em andamento	15% das empresas estão em processo de implementação de ações e políticas para abordar a equidade salarial de gênero, e algumas medidas já foram tomadas.
Implementaram parcialmente	18% das empresas implementaram algumas ações e políticas para abordar a equidade salarial de gênero, mas ainda há áreas que precisam ser melhoradas ou expandidas.
Implementaram totalmente	15% das empresas implementaram completamente ações e políticas para abordar a equidade salarial de gênero, e todas as medidas planejadas estão em vigor.

Fonte: ALMEIDA¹²⁸

No que tange as ações implementadas, a pesquisa identificou que envolvem a necessidade de começar com a análise de dados internos e estudos comparativos, para encarar a mudança como necessária e tomar ações de equidade de carreira, de oportunidades e aceleração das mudanças culturais e criar indicadores efetivos para que os avanços possam ser mensurados e possam dar visibilidade às ações.¹²⁹

Essas medidas, embora tenham impacto na promoção da equidade salarial, ainda não são suficientes para eliminar completamente as disparidades existentes. É necessário um esforço contínuo por parte do governo, das empresas e da sociedade como um todo para garantir um mercado de trabalho mais justo e igualitário.

¹²⁸ ALMEIDA, Fernanda de. Equidade salarial: só 15% das empresas estão agindo para igualar homens e mulheres. Revista Forbes, 2023.

¹²⁹ ALMEIDA, Fernanda de. Equidade salarial: só 15% das empresas estão agindo para igualar homens e mulheres. Revista Forbes, 2023.

4.3 Aplicação da Lei nº 14.611/2023 na jurisprudência

Sabe-se que a Lei nº 14.611/2023 é voltada para a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, garantindo que ambos recebam salários iguais por trabalhos de igual valor ou exercendo a mesma função. Ela também altera o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzindo medidas para combater a discriminação salarial por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade e estabelecendo penalidades para empresas que a descumprirem¹³⁰.

Uma das principais alterações desta Lei é a determinação da publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios por empresas que possuam 100 ou mais empregados. Esses relatórios devem conter informações que permitam a comparação objetiva entre os salários e remunerações de homens e mulheres, assim como a proporção de ocupação de cargos de liderança por ambos os gêneros. Além disso, devem também apresentar dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.¹³¹

Caso seja identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios nas empresas, mesmo que não configurando violação ao artigo 461 da CLT, será necessário que a empresa apresente e implemente um plano de ação para corrigir a desigualdade, com metas e prazos estabelecidos. Neste processo, é garantida a participação de representantes sindicais e dos próprios empregados.¹³²

A Lei também prevê a aplicação de multas administrativas para empresas que descumprirem as determinações, assim como a disponibilização de indicadores atualizados sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, que serão divulgados em uma plataforma digital de acesso público, com o objetivo de subsidiar a elaboração de políticas públicas.¹³³

Sendo assim, para elaboração deste capítulo, utilizou-se os achados jurisprudenciais da Justiça do Trabalho por meio de uma pesquisa nos sites dos próprios Tribunais, com base no lapso temporal de vigência da Lei 14.611/2023, ou seja, a partir de 03 (três) de julho de 2023, utilizando como parâmetro da pesquisa as palavras chaves “equidade salarial” e “Lei

¹³⁰ BRASIL. Lei nº 14.611 de 03 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: 2023

¹³¹ Ibid., 2023.

¹³² Ibid., 2023.

¹³³ Ibid., 2023.

14.611/2023”, cujo objetivo é identificar como a referida Lei já vem sendo aplicada pela justiça do trabalho.

Entretanto, tendo em vista que o comando legislativo ainda é bastante recente, sua aplicação tem sido novidade, principalmente no que tange ao aumento da multa. Na pesquisa, encontrou-se duas jurisprudências acerca da aplicação da Lei nº 14.611/2023, sendo uma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e outra da 21ª Região, conforme demonstrado na íntegra pelo Apêndice A.

Em destaque, tem-se a emenda, de relatoria da presidente do Tribunal, Rosemarie Diedrichs Pimpão, *in verbis*:

EMENTA. DIFERENÇAS SALARIAIS POR EQUIPARAÇÃO SALARIAL. O instituto da equiparação salarial, previsto no art. 461 da CLT, encontra fundamento precípua no princípio antidiscriminatório insculpido nos artigos 5º, caput e inciso I, e 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal, e assegura ao empregado idêntico salário ao de seu colega de trabalho que tenha exercido função idêntica. A Constituição Federal estipula o princípio da igualdade (isonomia) entre as pessoas e proíbe, inclusive, "diferença de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil" (art. 70, XXX). Para se confirmar o direito à equiparação salarial, faz-se necessária a ocorrência plena dos elementos ou requisitos legais exigidos, os quais estão dispostos no art. 461 da CLT. A realidade que emerge dos autos assegura a autora o direito à equiparação pretendida, na medida em que comprovada a identidade de funções e que a paradigma ingressou no emprego após a reclamante. Sentença mantida no aspecto Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9.¹³⁴

Essa jurisprudência destaca a importância da igualdade salarial e a necessidade de cumprir os requisitos legais para garantir esse direito aos empregados. A jurisprudência citada trata sobre o instituto da equiparação salarial, previsto no art. 461 da CLT. Ela enfatiza que esse instituto tem como base o princípio antidiscriminatório da Constituição Federal, que busca assegurar o mesmo salário para empregados que exercem função idêntica.

Para que seja confirmado o direito à equiparação salarial, é necessário que se comprove a ocorrência dos requisitos legais previstos no art. 461 da CLT. No caso em questão, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região manteve a sentença que reconheceu o direito à equiparação salarial da autora, uma vez que ficaram comprovadas a identidade de funções e o fato de que o colega de trabalho que serve como paradigma ingressou no emprego após a reclamante.

¹³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9 – Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0000504-46.2023.5.09.0133. 7ª Turma, 2023.

O mesmo ocorre com a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, tendo como destaque a parte da sentença que trata da equiparação salarial, proferido pela Juíza, Symeia Simeão Da Rocha:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIAO. 10a VARA DO TRABALHO DE NATAL. ATOrd XXXXX-27.2023.5.21.0010. RECLAMANTE: R. G. S. RECLAMADO: HOLLANDA & DIOGENES LTDA E OUTROS (3) DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A reclamante alega que desempenhava atividades idênticas, com igual produtividade e perfeição técnica às prestadas por seu paradigma, Sra. Adriana Barros dos Santos, preenchendo, enfim, todos os requisitos legais à isonomia salarial previstos no artigo 461 da CLT, percebendo, no entanto, remuneração inferior a mesma. Desta forma, requer a equiparação salarial. (...) Análise. O art. 461 da CLT dispõe sobre a equiparação salarial e diz: 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (...) § 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). § 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. (Incluído pela Lei nº 14.611, de 2023). Com efeito, o fato constitutivo da equiparação salarial é a identidade funcional. Assim, cabe ao empregado comprovar a identidade de função com o paradigma indicado, porquanto se não houver essa identidade, não se estabelece a representação do tipo legal - art. 461 da CLT, cabendo ao empregador o ônus da prova quanto aos fatos impeditivos, modificativos e extintivos da equiparação salarial, nos termos do item VIII da Súmula 6/TST. Dessa forma, para que seja possível a equiparação pretendida, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos cumulativamente: idêntica a função, ao mesmo empregador; diferença de tempo de serviço não superior a quatro anos; e tempo na função não superior a 2 anos. (...) Nesse contexto, considero presentes os elementos caracterizadores da equiparação salarial.¹³⁵

Nesse caso, a empregada alega que desempenha as mesmas atividades e possui a mesma atividade e perfeição técnica que outro empregado, porém recebe uma remuneração inferior. Ou seja, a reclamante argumenta que preenche todos os requisitos legais para a isonomia salarial previstos no artigo 461 da CLT e, por isso, requer a equiparação salarial, a qual é distinta em razão de diferenças de tempo de serviço.

A análise feita pelo juiz leva em consideração o artigo 461 da CLT, especialmente as alterações trazidas pela lei da equidade salarial. De acordo com o texto da lei, se a função for idêntica e o trabalho possuir o mesmo valor para o empregador, o salário deve ser igual, sem

¹³⁵ BRASIL. TRT21. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. 0000202-27.2023.5.21.0010. 10ª Vara do Trabalho de Natal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. 2023.

distinções. O juiz destaca que o fato constitutivo da equiparação salarial é a identidade funcional.

Além disso, o empregador tem o ônus da prova quanto aos fatos que possam impedir, modificar ou extinguir a equiparação salarial. Para que seja possível a equiparação salarial, é necessário preencher os seguintes requisitos: mesma função, mesmo empregador, diferença de tempo de serviço inferior a quatro anos e tempo na função inferior a dois anos.

Considerando esses elementos, o juiz considera presentes os requisitos para a equiparação salarial, julgando procedente o pedido da reclamante e condena a reclamada a pagar a diferença salarial com o paradigma indicado durante todo o período de trabalho, com reflexos em aviso prévio, 13º salários, férias + 1/3 e FGTS + 40%.

Em resumo, essa jurisprudência trata de um caso em que a reclamante solicita a equiparação salarial com um paradigma que desempenha as mesmas atividades e recebe um salário superior. O juiz analisa os requisitos legais para a equiparação salarial e, com base na prova oral apresentada, decide a favor da reclamante, condenando a reclamada a pagar a diferença salarial.

Diante disso, percebe-se que a Lei 14.611/2023, conhecida como lei da equidade salarial, representa um marco importante no combate à disparidade salarial de gênero e promove uma maior igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Essa lei estabelece que as empresas devem garantir igual remuneração para trabalhos de igual valor, independentemente do gênero do funcionário.

Além disso, a implementação dessa lei traz diversos benefícios para a sociedade e para as empresas. Isso porque a equidade salarial é um princípio fundamental para a promoção da igualdade de gênero, garantindo que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades e sejam valorizados de forma justa, fortalecendo a inclusão e o respeito às diferenças, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

Além disso, a equidade salarial também pode trazer um impacto positivo na sua reputação e imagem corporativa, além de aumentar a motivação e engajamento dos funcionários. Ou seja, ao promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e justo, as empresas demonstram seu comprometimento com organizações que valorizem e respeitem a igualdade de oportunidades. Isso porque a valorização do trabalho de igual valor, independentemente do gênero, é uma conquista que contribui para a construção de um futuro mais igualitário e inclusivo.

5 CONCLUSÃO

Com o presente trabalho foi possível identificar que para combater as desigualdades no mercado de trabalho, inclusive as salariais, é necessário um esforço coletivo e uma mudança de mentalidade. Os governos devem implementar políticas e leis que promovam a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, como incentivos para a contratação equitativa, políticas de licença parental remunerada e programas de treinamento e desenvolvimento para mulheres.

Isso porque as empresas têm um papel fundamental nesse processo, adotando medidas como a igualdade salarial, a promoção da diversidade e a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e livre de assédio. É fundamental reconhecer e enfrentar as desigualdades e preconceitos sofridos pelas mulheres no ambiente de trabalho para construir uma sociedade mais justa, igualitária e progressista.

O respeito aos direitos das mulheres e a promoção da igualdade de oportunidades são essenciais para alcançar um mundo onde todas as pessoas, independentemente do gênero, tenham acesso às mesmas oportunidades e sejam valorizadas em suas capacidades profissionais. Para combater a desigualdade salarial de gênero, é necessário mudanças nas políticas de igualdade de gênero e ações afirmativas.

Em suma, a desigualdade salarial entre homens e mulheres é um problema complexo com raízes profundas na sociedade. Para que seja garantido transparência salarial, deve-se promover a igualdade de oportunidades, oferecer licença parental para homens e mulheres e implementar políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Sua solução requer uma abordagem com esforços coordenados de governos, empresas, organizações da sociedade civil e indivíduos para alcançar a igualdade de remuneração e oportunidades entre os gêneros. Empresas e organizações têm a responsabilidade de criar ambientes de trabalho seguros, promover a igualdade de gênero e implementar políticas de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

Para combater esse problema, é necessário desenvolver uma cultura de respeito e igualdade de gênero, promovendo a conscientização e a sensibilização de todos os envolvidos. Devem ser criados canais de denúncia seguros e confidenciais, além de medidas disciplinares para punir os agressores e garantir a proteção das vítimas.

A luta contra o assédio sexual e moral no ambiente de trabalho é essencial para garantir a igualdade de oportunidades e o pleno exercício dos direitos das mulheres no contexto profissional. É importante que as vítimas sejam encorajadas a denunciar e buscar apoio, pois

somente com medidas efetivas de prevenção e punição poderemos transformar essa realidade e promover ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos para todos.

Portanto, é importante que a feminização das funções e vagas oferecidas seja acompanhada de políticas e medidas que garantam igualdade salarial, combate à discriminação de gênero e promoção de uma cultura organizacional inclusiva e igualitária. Dessa forma, será possível aproveitar os benefícios dessa diversidade e garantir a equidade de oportunidades para as mulheres em todas as áreas profissionais.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Adriana Galvão Moura. **Diversidade sexual e de gênero nas relações de trabalho: afirmar direitos e promover inclusão**. PUCSP: São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22198/2/Adriana%20Galv%C3%A3o%20Moura%20Ab%C3%ADlio.pdf>. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

ALMEIDA, Fernanda de. **Equidade salarial: só 15% das empresas estão agindo para igualar homens e mulheres**. Revista Forbes, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/08/equidade-salarial-so-15-das-empresas-estao-agindo-para-igualar-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 27 de out. 2023.

ALVES, M.A.; GALEÃO-SILVA, L.G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, Jul./Set, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

ALVES, Pedro Henrique. **SALÁRIO E REMUNERAÇÃO: princípio da igualdade e a liberdade contratual**. PucGóias - Goiânia, 2021. Disponível em: [https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1599/1/Pedro Henrique Alves.doc](https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1599/1/Pedro%20Henrique%20Alves.doc). Acesso em: 27 de out. 2023.

AMORIM, Gutemberg. **Assédio no trabalho: quais os tipos, como identificar e o que fazer?** JusBrasil, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-no-trabalho-quais-os-tipos-como-identificar-e-o-que-fazer/830992507>. Acesso em: 25 de out. 2023.

BRASIL. **Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia, e Intolerância correlata**. Durban, 31 de agosto a 8 de setembro de 2001. Disponível em: https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/declaracao_durban.pdf. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição do Império do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Brasília, DF:Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1824.

BRASIL. **Constituição (1891)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: << http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm >>. Brasília, DF:Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1891.

BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: << http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm >>. Brasília, DF:Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1934.

BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, RJ. Presidência da República, 1937. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Brasília, DF:Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1937.

BRASIL. **Constituição (1946)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1946. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1946

BRASIL. **Constituição (1988)**. **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto 1.904, de 13 de maio de 1996**. Instituiu o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH. Brasília, DF: Senado Federal. 1996.

BRASIL. **Decreto Federal 4.228/02, de 13 de maio de 2002**. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal. 2002.

BRASIL. **Decreto Nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Institui o Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1940.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 de out. 2023.

BRASIL. **Lei 10.558/02, de 13 de novembro de 2002**. Cria o Programa Diversidade na Universidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal. 2002.

BRASIL. Lei 10.678/03, de 23 de maio de 2002. **Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, e dá outras providências**. Brasília, DF: Senado Federal. 2003.

BRASIL. **Lei 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Brasília, DF: Senado Federal.

BRASIL. **Lei n. 9.100, de 29 de setembro de 1995**. Estabelece normas para a realização das eleições municipais de 3 de outubro de 1996, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal. 1995.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Senado Federal. 2002.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Senado Federal. 2015.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 03 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 26 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Em 2021, a Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. Disponível em:

<<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRIGIDO, Andréia. **COMBATE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL**. Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis - 2021. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18438/1/TCC_finalizado_.pdf. Acesso em: 25 out. 2023.

CADASTRO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS – CNAE. **Participação das mulheres no mercado de trabalho**. 2015.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

CAMARGO, Orson. **Desigualdade social no Brasil**. 2016.

CAMARGO, Orson. **Desigualdade social no Brasil**. Disponível em <http://brasilecola.uol.com.br/sociologia/classes-sociais.htm>. Acesso em: 10 de out. 202

CAVALLINI, Matha. **Pesquisa mostra que minorias não chegam a 10% do quadro de colaboradores nas empresas**. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/16/pesquisa-mostra-que-minorias-nao-chegam-a-10percent-do-quadro-de-colaboradores-nas-empresas.ghtml>. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

COÊLHO, Marcus Vinicius Furtado. **A igualdade de gênero como vetor constitucional**. Consultor Jurídico. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-17/constituicao-igualdade-generovetor-constitucional>. Acesso em: 17 out. 2021.

CORBELLINI, Marcos; GERHARDT, Andrea. **DESIGUALDADE SOCIAL: Discriminação nos maiores municípios do Vale do Taquari/RS**. La Salle Estrela – Revista Digital, v. 1. n. 7. p. 5– 18 – ago-dez 2017. Disponível em: <https://www.unilasalle.edu.br/uploads/files/c454a18e6bf9ee8ff1b7310e8f9e46e0.pdf>. Acesso em: 10 de out. 2023.

CORREA, A. **Assédio sexual no trabalho é realidade para 47% das mulheres**. Disponível em: <<https://www.metroworldnews.com.br/foco/2020/10/14/assedio-sexual-no-trabalho-e-realidade-para-47-das-mulheres.html>>. Acesso em: 25 out. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2009.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista**. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista**. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

FLEURY, M.T.L. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras.** Rev. adm. Empresa. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18 - 25, Jul./Set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

FLEURY, M.T.L. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras.** Rev. adm. Empresa. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18 - 25, Jul./Set. 2000.

FONSECA, Gabriela Gordon da. **Diversidade e inclusão: um enfoque sobre a repercussão social das minorias no ambiente de trabalho.** 2022. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/68943/1/2021_tcc_ggfonseca.pdf. Acesso em: 09 de nov. de 2023.

FONSECA, Gabriela Gordon. **DIVERSIDADE E INCLUSÃO: um enfoque sobre a repercussão social das minorias no ambiente de trabalho.** UFC, Fortaleza, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/68943/1/2021_tcc_ggfonseca.pdf. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

FONSECA, Gabriela Gordon. **DIVERSIDADE E INCLUSÃO: um enfoque sobre a repercussão social das minorias no ambiente de trabalho.** UFC, Fortaleza, 2022.

FRACCARO, Glaucia. **Os Direitos das Mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937).** 1ª Edição. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2018.

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

Giglio, Wagner D., "A equidade e o Direito do Trabalho Brasileiro", Revista LTr, vol. 39, Editora LTr, São Paulo, 1975, pág. 867.

GIL, Antônio. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo, Atlas, 2002. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0B0UNufaaohnfM3NFbXR0ajhqbG8/view?resourcekey=0-9MWn3VdP8aZL8K12eofl8Q>. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

GIL, Antônio. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo, Atlas, 2008. Disponível em: https://issuu.com/apogeu/docs/livro_antonio_carlos_gil/31. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

GONÇALVES, Andréia. **INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: estudo de caso na empresa terra networks.** Universidade Vale do Rio dos Sinos: Porto Alegre – RS, 2011. Disponível em: http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/7874/Andr%C3%A9ia%20Gon%C3%A7alves_.pdf?sequence=1. Acesso em: 25 de out. de 2023.

GONÇALVES, Luis F. **ASSÉDIO SEXUAL LABORAL A IMPUNIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS.** PUCGOIÁS, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2041/1/TCC%20COMPLETO%20-%20ASS%20C3%29DIO%20SEXUAL%20LABORAL.pdf>. Acesso em: 25 out. 2023.

GUARIDO FILHO, Edson. **DESIGUALDADE SOCIAL, RESPONSABILIDADE E RESPONSABILIDADE DA PESQUISA**. Rev. adm. empres. 58 (5) • Sep-Oct 2018.

IBGE. Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. Estatísticas Sociais. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. Rio de Janeiro, 2018.

IDADOS. [S.L.]. **Consultoria especializada em análise de dados por meio de uma análise aprofundada, com rigor científico e técnico**. 2021. Disponível em: <https://www.idados.id/>. <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 25 de out. de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 25 de out. de 2023.

JÚNIOR S. L. M., MENDES, M. C. M. T. **ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: uma reflexão a partir dos elementos conceituais e jurídicos**. Revista ATHENAS de Direito, Política e Filosofia. Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete, 2019.

KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes; GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de. **Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica**. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 10, n. 2 p.545-563, 2020. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/6488/pdf>. Acesso em: 27 de out. 2023.

LIGUORI, Maira. **Assédio sexual no trabalho: por quanto tempo mais fingiremos que o problema não existe?** LINKEDIN (Pesquisa), 2020. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/ass%C3%A9dio-sexual-trabalho-por-quanto-tempo-mais-que-o-problema-liquori?utm_source=share&utm_medium=member_ios&utm_campaign=share_via. Acesso em: 25 out. 2023.

LIMA, Admilson M. **Feminização do trabalho docente**. XXVIII Simpósio de história. Florianópolis: 2015. Disponível em: https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548945030_59015b7bd36c8fc038ee6a08466d2345.pdf. Acesso em: 25 out. 2023.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 26(3): e47164. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 de out. de 2023.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 26(3): e47164. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 out. 2021.

MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug; RODRIGUES, Patrícia Pacheco. **Mulher e poder no Brasil. Direito Constitucional**. Meu Site Jurídico. Editora Juspodivm, 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/03/31/mulher-e-poder-no-brasil/>. Acesso em: 17 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano De. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução**. Jurisway, 2011.

NASCIMENTO, Dannubia. **A igualdade salarial entre homens e mulheres e as alterações trazidas pelo advento da lei 14.611/23**. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/390596/a-igualdade-salarial-e-alteracoes-trazidas-pela-lei-14-611-23>. Acesso em: 27 de out. 2023.

NKOMO, S.M.; O JR., T. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: LEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, p. 334-335

NUNES, M.F.; SCHMIDT, S.P. **Diversidade cultural e inclusão social**. –recurso eletrônico– Organizadores: SANFELICE, G. R.; BASSANI, P. S. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2020.

OLIVEIRA, Nielmar de. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações**. Agência Brasil. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>. Acesso em: 25 de out. de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Interamericana contra o Racismo e toda forma de Discriminação e Intolerância**. Brasil. Acesso em: 25 de out. de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: **Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas**. Brasil, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção relativa ao trabalho noturno das crianças na indústria. Poder Executivo, OIT, 12 nov. 1935.

PAMPLONA FILHO. **A equidade no Direito do Trabalho**. Jus Brasil, 2018. *Apud* ARISTÓTELES, "Ética a Nicômaco", in Coleção Os Pensadores, vol. 3, Editora Nova Cultural, São Paulo, 1996. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-equidade-no-direito-do-trabalho/675137378>. Acesso em: 25 de out. de 2023.

PAMPLONA FILHO. **A equidade no Direito do Trabalho**. Jus Brasil, 2018. *Apud* ARISTÓTELES, "Ética a Nicômaco", in Coleção Os Pensadores, vol. 3, Editora Nova Cultural, São Paulo, 1996.

PHILIPPE, J. **Mulheres e mercado de trabalho: inserção e conquistas**. Blog Enem, 2020. Disponível em: <<https://blogdoenem.com.br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-insercao-e-conquistas/>>. Acesso em: 25 out. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **DOSSIÊ 120 ANOS DA ABOLIÇÃO. In: Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas**. PUCSP: São Paulo, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnv8FQsVZzFH/>. Acesso em: 10 de out. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **DOSSIÊ 120 ANOS DA ABOLIÇÃO**. In: Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. PUCSP: São Paulo, 2008.

REIS, Pedro Henrique Alves Silva Nogueira. **Salário e remuneração: princípio da igualdade e a liberdade contratual**. PUCGOIÁS: GOIÂNIA, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1599/1/Pedro%20Henrique%20Alves.doc>>. Acesso em: 26 out. 2023.

RIBEIRO, Isadora Marques. **DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: igualdade formal e desigualdade fática**. PUCGOIÁS, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/131/1/TCC%20%20Isadora%20Marques..pdf>. Acesso em: 10 de out. 2023.

SALVI, Leticia. **MULHERES E O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**. Porto Alegre - UFRGS, 2022. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/256983/001165882.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 25 out. 2023.

SAMPAIO, Sauanna. **A evolução histórica das relações de trabalho e o papel legal e social do trabalho da mulher**. Jus Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-das-relacoes-de-trabalho-e-o-papel-legal-e-social-do-trabalho-da-mulher/1339369782>. Acesso em: 26 out. 2023.

SANTIAGO, Patrícia. A desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho brasileiro: direito trabalhista e sua aplicabilidade no tocante à realidade das mulheres no mercado de trabalho. Revista FT, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-desigualdade-salarial-de-genero-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-direito-trabalhista-e-sua-aplicabilidade-no-tocante-a-realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 27 de out. 2023.

SANTIAGO, Patrícia; SANTOS, Fernando. **A desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho brasileiro: direito trabalhista e sua aplicabilidade no tocante à realidade das mulheres no mercado de trabalho**. Ciências Humanas, Edição 127 OUT/23 SUMÁRIO / 27/10/2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-desigualdade-salarial-de-genero-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-direito-trabalhista-e-sua-aplicabilidade-no-tocante-a-realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 09 de nov. de 2023.

SANTOS, Cyntia Pereira Dos; VILLACORTA, Evellyn Thais Santana; LA FRANCA, Júlia Farias Oliveira; SANTOS, Lidia Da Silva; DA SILVA, Mariana Quitéria. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**. Centro Paula Souza - Técnico em Recursos Humanos, São Paulo: 2022. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/10808/1/TCC%20-%20ASS%C3%89DIO%20MORAL%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 25 de out. 2023.

SCHÄFFER, Simonne. **Programa pró-equidade de gênero e raça**. Secretaria de Políticas para as Mulheres Presidência da República, 2015. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade/6a-edicao/livreto-pro-equidade-julho-2015-15x28-web.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2023.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37.ed. revisada e atualizada (até a Emenda Constitucional n.76 de 28.11.2013). São Paulo: Malheiros, 2014.

URZEDO, Letícia. **CENÁRIO DE INSERÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: desafios e trajetória histórica**. PUCGOIÁS, 2022.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **“Você vai parar pra ter filho?”: licença-maternidade, licença paternidade e a desigualdade de gênero no trabalho**. 39º Encontro Anual da ANPOCS. 2015. GT15 – Família e trabalho: configurações, gerações e articulações em contexto de desigualdades. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/encontros/papers/39-encontro-anual-daanpocs/gt/gt15/9589-voce-vai-parar-pra-ter-filho-licenca-maternidade-licenca-paternidade-e-adesigualdade-de-genero-no-trabalho/file>. Acesso em: 25 de out. de 2023.

APÊNDICE

APÊNDICE A

QT.	PROCESSO	ANO	INTEGRA
01	Recurso Ordinário 0000504- 46.2023.5.09.0133	2023	EMENTA. DIFERENÇAS SALARIAIS POR EQUIPARAÇÃO SALARIAL. O instituto da equiparação salarial, previsto no art. 461 da CLT, encontra fundamento precípua no princípio antidiscriminatório insculpido nos artigos 5º, caput e inciso I, e 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal, e assegura ao empregado idêntico salário ao de seu colega de trabalho que tenha exercido função idêntica. A Constituição Federal estipula o princípio da igualdade (isonomia) entre as pessoas e proíbe, inclusive, "diferença de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil" (art. 70, XXX). Para se confirmar o direito à equiparação salarial, faz-se necessária a ocorrência plena dos elementos ou requisitos legais exigidos, os quais estão dispostos no art. 461 da CLT. A realidade que emerge dos autos assegura a autora o direito à equiparação pretendida, na medida em que comprovada a identidade de funções e que a paradigma ingressou no emprego após a reclamante. Sentença mantida no aspecto Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9 – Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0000504-46.2023.5.09.0133.
02	Ação trabalhista 0000202- 27.2023.5.21.0010	2023	DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A reclamante alega que desempenhava atividades idênticas, com igual produtividade e perfeição técnica às prestadas por seu paradigma, Sra. Adriana Barros dos Santos, preenchendo, enfim, todos os requisitos legais à isonomia salarial previstos no artigo 461 da CLT, percebendo, no entanto, remuneração inferior a mesma. Desta forma, requer a equiparação salarial. A reclamada, em sua defesa, refuta a pretensão de equiparação salarial em razão de não estarem presentes todos os requisitos do art. 461. Alega, de forma genérica, que contava com trabalhadores exercendo as mesmas funções, porém com diferenças de tempo de serviço e com remuneração distinta. Análise. O art. 461 da CLT dispõe sobre a equiparação salarial e diz: 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (...) § 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). § 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. (Incluído pela Lei nº 14.611, de 2023). Com efeito, o fato constitutivo da equiparação salarial é a identidade funcional. Assim, cabe ao empregado comprovar a identidade de função com o paradigma indicado, porquanto se não houver essa identidade, não se estabelece a representação do tipo legal - art. 461 da CLT, cabendo ao empregador o ônus da prova quanto aos fatos impeditivos, modificativos e extintivos da equiparação salarial, nos termos do item VIII da Súmula 6/TST. Dessa forma, para que seja possível a equiparação pretendida, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos cumulativamente: idêntica a função, ao mesmo empregador; diferença de tempo de serviço não superior a quatro anos; e tempo na função não superior a 2 anos. Em audiência, a testemunha ouvida declarou o seguinte: (...) que conhece a senhora Adriana Barros dos Santos; que a referida senhora era costureira; que não havia diferença no trabalho da mencionada senhora e o executado pela depoente e reclamante; que cumpriam o mesmo horário; que Adriana recebia salário maior que a depoente e a reclamante; que era comum na empresa pessoas com idêntica função receberem salários diferentes (...) Verifica-se que a testemunha confirmou a similaridade de atribuições, assim como o local de atuação e que a paradigma indicada recebia salário superior. contava com "(...) trabalhadores exercendo CONTEMPORANEAMENTE, AS MESMAS ATIVIDADES, NO MESMO ESTABELECIMENTO, COM DIFERENÇA DE TEMPO NA FUNÇÃO INFERIOR A 2 ANOS, COM DIFERENÇA DE TEMPO NA EMPRESA INFERIOR A 4 ANOS, mas com REMUNERAÇÃO DISTINTA." Não especifica, contudo, qual a diferença de tempo de serviço entre a autora e a paradigma, nem argui eventual diferença de produtividade e perfeição técnica entre ambas. Ademais, a reclamada não atendeu a

		<p>determinação deste juízo, constante da ata de ID "ae58218", no sentido de juntar aos autos os contracheques do paradigma. Nesse contexto, considero presentes os elementos caracterizadores da equiparação salarial. Assim, comprovado pela prova oral que a paradigma recebia salário superior, que se presume ser de R\$1.700,00, conforme alegado na inicial e não impugnado de forma específica na defesa, julgo procedente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento da diferença salarial com a paradigma indicada, durante todo o pacto laboral, com reflexos em aviso prévio, 13º salários, férias + 1/3 e FGTS + 40%. Em relação ao FGTS, deverá observar os termos do parágrafo único do art. 26 da Lei n. 8.036/1990, bem como ao item III da Recomendação n. 4/2019, da Corregedoria deste TRT, de modo que o pagamento das parcelas de FGTS não seja feito diretamente ao trabalhador, mas recolhido em sua conta vinculada, mediante a Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), para posterior movimentação, juntamente com o valor já recolhido, por meio de Alvará judicial, elaborado pela Secretaria desta Vara do Trabalho.</p>
--	--	--