

A DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA DE GÊNERO NO BRASIL

THE DEBATE ON GENDER PAY GAP IN BRAZIL

Karen Fernanda Scott Chagas Corrêa*

João Batista Martins César**

Resumo: A desigualdade remuneratória de gênero é um tema que merece atenção e debates, vez que muito acentuada no Brasil. Este artigo tem como objetivo analisar as principais causas e consequências associadas a esse fato. Entre os vários fatores que contribuem para essa situação, destacam-se as questões da licença-maternidade e da afrodescendência como obstáculos nas contratações de mulheres, a desigualdade educacional, a não valorização do trabalho de cuidado, a segregação ocupacional, entre outros. O estudo procura apontar as consequências negativas dessa realidade para a economia brasileira, impedindo seu pleno crescimento e desenvolvimento econômico, assim como para as próprias mulheres, no que tange ao seu rendimento ao longo da vida e, conseqüentemente, à sua qualidade de vida, uma vez que a sua remuneração é inferior à dos homens. Serão abordadas também algumas políticas públicas que deveriam ser implementadas para resolver esse problema, ou seja, para que a igualdade remuneratória seja concretizada.

Palavras-chave: desigualdade remuneratória; segregação ocupacional; licença-maternidade; afrodescendência.

* Graduanda do curso de Direito da Faculdade de Direito de Sorocaba. E-mail: karen.correa@aluno.fadi.br

** Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Sorocaba. Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba. Doutorando pelo Instituto Toledo de Ensino (Bauru-SP). Desembargador do Trabalho TRT 15ª Região (Campinas-SP). Professor da Faculdade de Direito de Sorocaba - FADI - disciplina processo do trabalho aplicado. E-mail: jbmcesar@hotmail.com

ABSTRACT

Gender pay inequality is a topic that deserves attention and debate, as it is very pronounced in Brazil. This article aims to analyze the main causes and consequences associated with this fact. Among the various factors that contribute to this situation, we highlight the issue of maternity leave and Afro-descendancy as obstacles to hiring women, educational inequality, failure to value care work, occupational segregation, among others. The study seeks to point out the negative consequences of this reality for the Brazilian economy, preventing its full growth and economic development, as well as for women themselves, in terms of their lifetime income and, consequently, their quality of life, since their pay is lower than that of men. We will also discuss some public policies that should be implemented to solve this problem, in other words, to ensure that equal pay is achieved.

Keywords: *pay inequality; occupational segregation; maternity leave; afro-descendancy.*

INTRODUÇÃO

Depois da Revolução Industrial, dois marcos importantes para a inserção das mulheres no mundo do trabalho foram as duas grandes guerras mundiais, provocando importantes transformações sociais, considerando que a sociedade tinha a sua construção cultural pautada em ideais preconceituosos e machistas em relação ao sexo feminino.

Entretanto, mesmo com essas mudanças, as mulheres ainda se encontram em situação de desvantagem em relação aos homens. Um exemplo que concretiza esse fato é a questão remuneratória, pois pessoas que desempenham a mesma função recebem remuneração diferente em razão do gênero. Assim, indivíduos que exercem igual função e possuem a mesma capacidade produtiva recebem salários distintos em decorrência da discriminação de gênero, sem que sejam levados em consideração critérios objetivos relacionados à produtividade e eficiência de cada trabalhador(a).

A diferença salarial é responsável por inúmeras consequências negativas para a sociedade. Isso é evidenciado pela perpetuação das desigualdades econômicas e manutenção de ideais preconceituosos inadmissíveis em uma sociedade pautada no princípio de igualdade entre os seres humanos. Esse fenômeno ocorre ainda que ambos os gêneros possuam o mesmo nível de escolaridade, o que comprova a discriminação

contra as mulheres nas diversas atividades que exercem. Dessa forma, as mulheres são mantidas em uma posição de inferioridade, contraditória a um ambiente justo e equitativo, impedindo a construção de uma sociedade efetivamente igualitária.

A discriminação remuneratória entre homens e mulheres possui um viés econômico e social. O primeiro refere-se a uma avaliação dos sujeitos prestadores de serviços com base em ideias pré-concebidas e preconceituosas, que configuram um pré-julgamento dessas pessoas anterior ao processo da avaliação produtiva, que deveria utilizar somente critérios objetivos com foco na capacidade e produtividade de cada indivíduo, independente do gênero. Esses preconceitos enraizados influenciam e comprometem a efetivação de uma avaliação objetiva, fato que leva automaticamente a uma avaliação negativa da produtividade das mulheres, independentemente de sua qualificação profissional e de seu desempenho serem iguais ou superiores aos dos homens que ocupam a mesma função, ainda que possuam a mesma qualificação.

Além disso, é importante considerar a situação da mulher negra nesse contexto, já que ela se encontra na base da pirâmide de desigualdade salarial. A perpetuação da desigualdade remuneratória de gênero retrata uma sociedade retrógrada, baseada em convicções ultrapassadas e inadmissíveis nos tempos atuais, demonstrando a necessidade de adoção de políticas públicas que visem o equilíbrio e a equidade de gênero, dando-se concretude aos dispositivos da Constituição Federal.

1 A DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA DE GÊNERO E SUAS RAÍZES ESTRUTURAIS

A construção de estereótipos ao longo do tempo é um fator determinante no que se refere às disparidades remuneratórias entre homens e mulheres. Isso ocorre em razão de a imagem da mulher ter sido construída de forma preconceituosa, associando-a a um sexo mais frágil e à responsabilidade pela execução de atividades domésticas e de cuidado, e não ao trabalho fora da casa, designado apenas aos homens desde os tempos remotos.

A mulher sempre foi excluída das atividades laborais ligadas a um determinado fim econômico, tendo em vista o surgimento de uma divisão acerca do que é considerado trabalho da mulher e quais são os trabalhos destinados aos homens. Como mencionado anteriormente, a inserção das mulheres no mundo do trabalho foi acentuada com a Primeira Guerra Mundial

e, logo em seguida, com a Segunda Guerra Mundial, pois havia a necessidade de delegar às mulheres o exercício das atividades econômicas dos homens, uma vez que esses estavam ocupados servindo em favor de seus países.

No entanto, após esses advenços, as mulheres continuaram marginalizadas desse tipo de função, pois sempre foram consideradas em uma posição inferior em relação aos homens, tanto é que, mesmo com sua permanência no mercado, ainda são submetidas a condições injustas, como no caso da remuneração inferior quando comparada à do gênero masculino. Assim, as mazelas sociais decorrentes desses pensamentos deturpados, construídos ao longo da história, persistem até os dias atuais e são responsáveis pela discriminação de gênero tanto no acesso ao mercado de trabalho quanto na remuneração.

A diferença remuneratória entre homens e mulheres é um fenômeno global que abrange todos os países, como é evidenciado pelo relatório do Fórum Econômico Mundial de 2020, que aponta a desigualdade remuneratória entre esses dois gêneros, mesmo nos casos em que desempenham a mesma função, refletindo um mundo retrógrado e uma sociedade com uma cultura machista enraizada. Os dados apontam uma diferença global de 16%, enquanto no Brasil o percentual é de 22% (Dyniewicz, 2023). Ainda sob essa análise, o Brasil teve uma piora em sua colocação no ranking global de combate à desigualdade de gênero, saindo do 92º lugar para o 94º lugar dentre as 146 nações, fato que torna evidente o atraso do país na garantia de uma sociedade mais justa (Mota, 2023).

Mesmo as mulheres tendo maior grau de escolaridade em relação aos homens- na faixa dos 25 aos 44 anos de idade, 21,5% das mulheres tinham completado a graduação, contra 15,6% dos homens- elas ainda recebem remuneração inferior, mesmo trabalhando mais tempo, haja vista que a proporção de mulheres ocupadas em trabalhos por tempo parcial, de até 30 horas semanais, é o dobro da dos homens (IBGE, 2018). Durante a pandemia esse quadro foi agravado, pois, com a acumulação de afazeres domésticos, as mulheres passaram a ter uma jornada ainda maior, como ao cuidar dos filhos com o fechamento das escolas (Mena, 2020).

Destaque-se, ainda, no que se refere à disparidade salarial por gênero, o caso do Google, que está sendo processado em uma ação coletiva de funcionárias devido ao salário das mulheres ser, em média, US\$ 16.800 inferior ao dos homens, além de enfrentarem dificuldades na ascensão profissional (Funcionárias [...], 2021). Diante disso, é perceptível uma sociedade que possui suas raízes históricas fundadas sob uma perspectiva machista ainda muito presente nos dias atuais.

Em 2022, segundo dados do IBGE (Censo-2022), a remuneração média dos homens foi de R\$ 3.791,58, enquanto a das mulheres foi de R\$ 3.241,18 (ICL, 2024). O mesmo Censo, no que toca ao trabalho infantil, apontou que o rendimento médio dos meninos nessa situação era de R\$ 757,00, já o das meninas, de R\$ 639,00, equivalente a 84,4% do rendimento daqueles. Crianças e adolescentes pretos e pardos recebiam R\$ 660,00, o que equivale a 80,8% do rendimento dos brancos, que era de R\$ 817,00 (IBGE, 2024).

Deve ser mencionado, ainda, que a discriminação de gênero e seus estereótipos estão presentes nas atividades de cuidado. Muitos homens acreditam que essas atividades devem ser realizadas apenas pelas mulheres (Bourdieu, 2017, p. 99). De fato, a permanência desse sistema, que não valoriza o trabalho de cuidado, é de interesse do capitalismo, que não precisa remunerar essa mão de obra, tampouco conceder benefícios previdenciários e, quando remunera, o faz com valores muito inferiores aos praticados em outras profissões.

A sociedade é organizada em torno da centralidade da figura masculina, em que o homem ocupa o papel central e se mantém em uma posição androcêntrica, mais presente nas atividades agrárias e diminuindo conforme se avança para as atividades de nível superior (Bourdieu, 2017, p. 35 e 100). O Censo-2022 confirma essa desigualdade, indicando que os homens estão, predominantemente, na construção civil (87,6%), na indústria extrativa (84,2%) e nos transportes (81,7%), já as mulheres estão na saúde (74,8%), na educação (67,3%) e no setor de alojamento e alimentação (57,2%) (ICL, 2024).

O androcentrismo é mantido pela atuação das instituições (Igreja, Estado, Escola etc.), que replicam a ideia de que algumas atividades devem ser desenvolvidas por homens e outras pelas mulheres. Assim, perpetua-se o processo histórico de exclusão das mulheres de muitas profissões de gerência e de gestão política (Bourdieu, 2017, p. 138). A família exerce um papel importante na reprodução e manutenção da dominação masculina, pois é nela que começa a divisão das tarefas entre mulheres e homens, impondo àquelas as atividades de cuidado. Assim, a educação de qualidade e libertadora deve ser utilizada para a mudança dessa realidade, possibilitando a independência econômica das mulheres e a consequente transformação das estruturas familiares (Bourdieu, 2017, p. 108).

O neoliberalismo acentua essa diferença à medida que precariza o mercado de trabalho, justamente nas profissões “naturalmente” ocupadas por mulheres. Um dos fatores que contribui para a desvalorização do

trabalho feminino no mundo capitalista é a questão da reprodução, pois a licença-gestante e as eventuais faltas para as consultas médicas das crianças são vistas, por boa parte da sociedade, como um prejuízo para as empresas que, durante esse período, ficarão sem o trabalho dessas mulheres. Esse período de inatividade da licença-gestante, apesar de custeado pelo Estado brasileiro, mesmo assim, não é aceito por muitos empresários. Esse fato é comprovado pela pesquisa realizada pela empresa MinderMines, que revela que quase metade das mulheres foi rejeitada em seleção de emprego por serem mães ou manifestarem o desejo de engravidar (Futema, 2017).

Outro fator fundante dessa desigualdade é a falta de representatividade feminina em cargos de liderança, o que também está ligado à questão da maternidade, já que 45% das mulheres executivas não possuem filhos (Bernal, 2021). Contudo, muitas mulheres optam por exercer profissões com salários, por vezes, inferiores aos dos homens, como nas áreas da saúde e educação, enquanto muitos homens têm preferência pelas áreas de engenharia e finanças. No entanto, esse cenário, embora contribua para o quadro, ainda não supera as mazelas de uma sociedade onde se reproduzem práticas do machismo estrutural¹.

Por fim, mencione-se que o tema da redação do Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM/2023 (INEP, 2023), ocorrido em 5/11/2023, “Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil”, deve ser recebido de forma muito positiva, vez que provoca debates e estudos por parte das redes de ensino, proporcionando aos alunos e alunas do ensino médio o conhecimento sobre essa triste realidade. Debate que se espalha pelos grandes veículos de comunicação e por toda a sociedade brasileira².

¹ Lutiana Nacur Lorentz apregoa que: “[...] as diferenças entre minorias de comunidades, grupos etc., na sociedade democrática, devem ser tratadas com grande sensibilidade segundo a teoria do discurso”. É importante notar-se que as “[...] minorias não como um conceito numérico, mas sim em termos de um grupo que se volta contra uma cultura dominante. Nesse sentido, o movimento feminista, sobretudo na América Latina, é um movimento de minoria não numérico, mas, em termos de oposição a uma cultura dominante, o mesmo raciocínio pode ser aplicado aos negros na África do Sul, sobretudo na época do apartheid”. Cf. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 157.

² Conforme a matéria do G1, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) Contínua 2022, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontou que as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, enquanto os homens utilizam 11,7 horas (Paulo, 2024). Demonstrou-se, portanto, o quanto se está longe da efetiva igualdade de gêneros.

1.1 Efeitos socioeconômicos da desigualdade remuneratória de gênero

As consequências da desigualdade remuneratória de gênero se estendem por todos os setores da sociedade, de modo que representa um obstáculo não só para a melhoria da qualidade de vida das mulheres no âmbito econômico e social, mas também para a sociedade em geral no que diz respeito ao alcance de uma sociedade efetivamente inclusiva. Isso acontece porque muitas mulheres são rejeitadas em entrevistas de emprego em razão do gênero e, quando ocupadas, recebem remuneração inferior à dos homens, inclusive quando exercem a mesma função.

Dessa maneira, as mulheres são compelidas a aceitarem cargos precários e instáveis, de forma que seu trabalho é subvalorizado. Sobre esse tema, Pierre Bourdieu ressalta que a discriminação de gênero é constatada nas estatísticas, especialmente pela “[...] diminuta representação das mulheres nas posições de poder, sobretudo econômico e político”. Ele prossegue: “Se a estatística estabelece que as profissões ditas qualificadas caibam sobretudo aos homens, ao passo que os trabalhos atribuídos às mulheres sejam ‘sem qualificação’, é, em parte, porque toda profissão, seja ela qual for, vê-se de certo modo qualificada pelo fato de ser realizada por homens” (Bourdieu, 2002, p. 75).

Ressalte-se que as condições de trabalho de homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas de construções sociais. Nesse sentido, Vanessa Karam de Chueiri Sanches menciona que “[...] a divisão sexual de trabalho entre homens e mulheres decorre, não de fatores biológicos que os determinam, mas, sim, daquilo que a sociedade impõe, estabelece, define, para cada um, de acordo com seu gênero” (Sanches, 2020).

Os impactos da discriminação remuneratória das mulheres na esfera laboral são significativos, pois muitas são arrimos de famílias, cuidam dos filhos pequenos e das pessoas da terceira idade. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o percentual de domicílios brasileiros comandados por mulheres passou de 25%, em 1995, para 45%, em 2018. Os números mostram ainda que 57% delas estão nessa posição sem a presença de um parceiro: 32% são mulheres solteiras com filho, 18% vivem sozinhas e 7% dividem a casa com amigos ou parentes (Oliveira, 2020).

No mesmo sentido, segundo o DIEESE, a maioria dos domicílios no Brasil é chefiada por mulheres. Dos 75 milhões de lares, 50,8% tinham

liderança feminina, o que corresponde a 38,1 milhões de famílias. Já as famílias com chefia masculina somaram 36,9 milhões. As mulheres negras lideravam 21,5 milhões de lares (56,5%), enquanto as não negras, 16,6 milhões (43,5%) no 3º trimestre de 2022 (DIEESE, 2023). Ainda nessa linha, estudos realizados pela Redação Homework (2023) revelaram que mais de 48% dos lares brasileiros tinham mulheres como chefes de família. O número representava quase o dobro do percentual de 1995 - que era de 25% - e a tendência era de crescimento, já que, dos lares de baixa renda no país (20,65 milhões), 81,6% eram chefiados por mulheres (Homework, 2023).

A precarização do trabalho feminino reflete no nível de bem-estar familiar, no acesso a bens e serviços básicos e no valor da aposentadoria, que será menor que a dos homens, já que o benefício é calculado sobre o valor dos recolhimentos previdenciários ao longo da vida. Assim, perpetua-se o ciclo de vulnerabilidade econômica que não atinge apenas as mulheres quando chegam à terceira idade, mas também as crianças e idosos que são por elas sustentados. As mazelas sociais decorrentes da discriminação entre homens e mulheres, seja no processo de contratação ou promoção para cargos superiores, também atuam como empecilho no próprio desenvolvimento econômico do país e evidenciam uma cultura arraigada de preconceito.

Saliente-se que a desigualdade remuneratória também reflete nas diferenças de oportunidades entre os dois sexos, pois as mulheres são excluídas de cargos de gerência, mais valorizados socialmente e melhor remunerados. Outro ponto que contribui para a perpetuação desse quadro é o fato de que as mulheres dedicam mais tempo a trabalhos domésticos, num total de 21,3 horas semanais, enquanto os homens destinam 11,7 horas (IBGE, PNAD, 2022). Todo esse contexto impõe às mulheres o exercício de funções laborais precárias, em locais menos seguros e com remuneração inferior.

1.2 Desigualdade remuneratória interseccional

Como ensina Adilson José Moreira (2020), as violações da igualdade que utilizam um único elemento para fins de comparação não capturam o sofrimento de grupos sociais que enfrentam múltiplas formas de opressão. A discriminação interseccional está fundada na premissa de que devem ser consideradas as diferentes formas de discriminação a que as pessoas são submetidas.

Esse é o caso das mulheres afrodescendentes, que sofrem a maior discriminação no mundo do trabalho. Elas são vítimas tanto da discriminação de gênero quanto da discriminação em razão da cor da pele, sendo o grupo demográfico mais vulnerável, com uma ocupação de aproximadamente 23% nas atividades domésticas, possuindo remuneração inferior quando comparadas a outros grupos (Abramo, 2006)³. Elas ocupam a base da pirâmide remuneratória do Brasil, realidade que precisa ser revertida por intermédio de políticas públicas específicas, como educação de qualidade, qualificação profissional, habitação, entre outras.

O longo período de escravidão no Brasil, que durou mais de três séculos e meio, ainda produz efeitos nefastos na sociedade. Assim, é preciso acabar com o mito de que não existe racismo estrutural no Brasil. Isabel Wilkerson (2021, p. 25; 30) discute sobre a Pirâmide de Castas existente nos EUA e afirma que, nos países em que a escravidão foi usada por séculos, existem déficits estruturais, pois foram construídos à base da exploração fundamentada na raça, que seria o instrumento básico, o marcador visível, a fachada da casta. A autora afirma que a raça se refere “[...] às pessoas como negras, brancas, latinas, asiáticas ou indígenas, mas o que está por trás de cada rótulo são séculos de história e de atribuição de pressupostos e valores a traços físicos dentro de uma estrutura hierárquica dos seres humanos” e prossegue, explicando que:

A raça, nos Estados Unidos, é o agente visível da força invisível da casta. A casta é a ossatura, a raça é a pele. A raça é o que podemos ver, os traços físicos que receberam um significado arbitrário e se tornaram um resumo do que a pessoa é. A casta é a poderosa infraestrutura que mantém cada grupo em seu lugar. (Wilkerson, 2021, p. 25 e 30).

A situação no Brasil não é diferente. Os negros estão na base da pirâmide de castas que aqui também existe desde a chegada dos portugueses, que utilizaram a mão de obra escrava para desenvolver diversos setores econômicos. Esse sistema de castas “naturaliza” a exploração das crianças e mulheres negras.

³ De acordo com o Censo 2022, ao se comparar a remuneração de mulheres negras com profissionais brancos, a diferença fica em 46%. Cf. <https://movimentomulher360.com.br/noticias/desigualdade-salarial-impacta-avanco-equidade-genero-raca-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 15 jul. 2024.

2 OS TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

Existem diversos tratados e convenções internacionais que protegem as mulheres e impõem deveres às nações e aos empregadores. Nesse sentido, mencionem-se os artigos 2º e 23º, item 2, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948):

Art. 2º Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território.

Art. 23º [...] 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. (Organização das Nações Unidas, 1948).

A Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979) também vai no mesmo sentido:

Art. 1º Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Fica clara a proteção às mulheres no que toca ao acesso ao mundo do trabalho e à igualdade remuneratória, proibindo-se a discriminação de gênero, exceto quando fundada em qualificações específicas para determinado cargo. Mesmo assim, as mulheres ainda padecem sob esse quadro discriminatório de remuneração e de oportunidades de emprego

em relação aos homens. Nesse sentido, mencione-se que o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555), conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pianegonda, 2023).

Consta também na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979):

Art. 2º Os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

[...]

c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;

Art. 5º Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.

Art. 11 - 1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;

b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;

c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no

emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;

d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;

e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;

f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

Os referidos artigos têm como propósito promover a igualdade remuneratória entre homens e mulheres por meio da equiparação entre esses dois gêneros quanto à estabilidade e promoção de cargos, bem como às mesmas oportunidades de emprego. Contudo, mesmo com a proteção conferida por esses pactos internacionais, ainda está longe de se garantir a igualdade material, pois a mulher permanece em situação de desvantagem social e econômica em decorrência do não cumprimento dessas estipulações.

Mencione-se, ainda, a Recomendação Geral nº 33 (Cedaw, 2015) - Acesso das mulheres à justiça - como importante instrumento para o combate à discriminação contra as mulheres, confira-se:

[...] 26. Os estereótipos e os preconceitos de gênero no sistema judicial têm consequências de amplo alcance para o pleno desfrute pelas mulheres de seus direitos humanos. Eles impedem o acesso das mulheres à justiça em todas as áreas do direito, e podem ter um impacto particularmente negativo sobre as mulheres vítimas e sobreviventes da violência. Os estereótipos distorcem percepções e resultam em decisões baseadas em crenças e mitos preconcebidos em vez de fatos relevantes. Com frequência, juízes adotam rígidos padrões sobre comportamentos que consideram apropriados para as mulheres, penalizando aquelas que não agem conforme esses estereótipos. Os

estereótipos também afetam a credibilidade dada às vozes, aos argumentos e depoimentos das mulheres, sistema de justiça, que pode pôr como partes e testemunhas. Esses estereótipos podem levar juízes a mal interpretarem ou aplicarem as leis. Isso tem profundas consequências, por exemplo, no direito penal, quando resulta que perpetradores de violações a direitos das mulheres não sejam considerados juridicamente responsáveis, mantendo-se assim uma cultura de impunidade. Em todas as áreas do direito, os estereótipos comprometem a imparcialidade e integridade do sistema de justiça, que podem, por sua vez, levar à denegação da justiça, incluindo a revitimização de denunciante.

27. Juízes, magistrados e árbitros não são os únicos atores no sistema de justiça que aplicam, reforçam e perpetuam estereótipos. Promotores, agentes encarregados de fazer cumprir a lei e outros atores permitem, com frequência, que estereótipos influenciem investigações e julgamentos, especialmente nos casos de violência baseada no gênero, com estereótipos, debilitando as declarações da vítima/sobrevivente e simultaneamente apoiando a defesa apresentada pelo suposto perpetrador. Os estereótipos, portanto, permeiam ambas as fases de investigação e processo, moldando o julgamento final.

28. As mulheres devem poder contar com um sistema de justiça livre de mitos e estereótipos, e com um judiciário cuja imparcialidade não seja comprometida por pressupostos tendenciosos. Eliminar estereótipos no sistema de justiça é um passo crucial na garantia de igualdade e justiça para vítimas e sobreviventes [...].

Assim, os estereótipos/mitos devem ser detectados e combatidos não apenas pelos juízes(as), mas por todas as pessoas que compõem o sistema de justiça.

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, mais conhecida como a “Convenção Belém do Pará”, também é um marco importante na promoção dos direitos das mulheres. Concluída em 1994, ela estabelece um conjunto abrangente

de medidas que os países signatários devem adotar para combater a discriminação e a violência de gênero, estabelecendo um relatório, conforme o disposto em seu artigo 10, e um sistema de monitoramento que permite aos países prestarem contas sobre as medidas que estão tomando para cumprir os compromissos (Brasil, 1994). Nesse sentido, mencione-se a seguinte decisão:

MISOGINIA. PRETERIÇÃO DA TRABALHADORA NAS PROMOÇÕES NO EMPREGO. DANO À MORAL. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO BELÉM DO PARÁ). CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). 1. Cabe às autoridades públicas atuarem de forma a eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher praticada por quaisquer pessoas, organização ou empresa, conforme compromisso assumido pelo Brasil, signatário das Recomendações da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), ratificada pelo por meio do Decreto 4.377, de 13.9.2002. No âmbito das relações de trabalho, o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho íntegro, saudável e respeitoso (art. 7º, XXII, e 200, VIII, da CR88) e responde, independentemente de culpa, pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III, e 933 do CC), inclusive com relação às discriminações em face da mulher. 2. Como se extrai do art. 1º da Convenção 111 da OIT, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão, que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação. 3. [...] 4. Sensível a esse contexto, a Organização Internacional do Trabalho, comemorando seu centenário de fundação, aprovou, na 108ª Reunião da

Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (junho de 2019), a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho, temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero nos casos de abuso e assédio e para a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho. A referida Convenção reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente. 5. 6. [...] 7. [...] nesse contexto, é urgente implementar medidas de combate e superação das discriminações à mulher, para a efetivação da jusfundamentalidade da Constituição de 1988 e das Convenções Internacionais adotadas pelo Brasil para efetivação dos melhores ideais de democraticidade, respeitabilidade e simetria entre gêneros. 5. No caso dos autos, a trabalhadora exerceu, por cinco anos, atividades pesadas em metalúrgica, e o conjunto probatório revelou preterição da trabalhadora simplesmente por ser mulher, em razão da misoginia comumente observada em locais de trabalho pesado. Ressalte-se a dificuldade da prova do assédio moral em casos como esse, nos quais a violação é naturalizada e os comportamentos são socialmente aceitos. [...]. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. (TRT-15 - ROT: 0012154-35.2017.5.15.0059, Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 27/11/2020).

Desse modo, percebe-se que há instrumentos legais para combater a discriminação de gênero no mercado de trabalho, sendo importante que sejam utilizados pela magistratura brasileira, a fim de concretizar as normas de igualdade e, por consequência, promover uma sociedade mais justa.

2.1 Maternidade e seus efeitos na desigualdade remuneratória

A maternidade e a procriação da espécie humana deveriam ser vistas como algo natural e não como objeto de qualquer represália pelos diversos setores da sociedade. Contudo, não é isso o que ocorre. Justamente por isso, o país ratificou, conforme já mencionado, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), que, no item 2 de seu artigo 11, apregoa:

[...] 2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;
- d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas. (Brasil, 2002).

Mesmo assim, o princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres não é respeitado por muitas empresas. Isso acontece devido à possibilidade que a mulher tem de engravidar ou de contrair núpcias⁴, de forma que, sob a ótica de alguns empregadores, isso é

⁴ Mulher é eliminada em 'entrevista coletiva' de emprego após indicar que tinha filho. Um grupo de quatro mulheres entrou na Justiça após o episódio, que aconteceu em outubro de 2018, mas, até o momento, apenas uma conseguiu ganhar o direito de ser indenizada. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2023/04/15/mulher-e-eliminada-em-entrevista-coletiva-de-emprego-apos-indicar-que-tinha-filho.ghtml>. Acesso em: 07 nov. 2023.

visto como despesa em razão dos períodos de inatividade na produção (licença-maternidade, faltas para cuidar dos filhos⁵, entre outros).

Nesse ponto, seria importante que o Brasil avançasse na adoção da licença-parental, assim como já acontece em alguns países da Europa, como na Suécia (Lima, 2022). No Congresso Nacional, tramita o PL-1974-2021 (Brasil, 2021), contudo, anda em passos lentos, quando deveria ter prioridade máxima. É bem verdade que algumas empresas já vêm avançando na extensão da licença-paternidade (Santiago, 2023), mas ainda é insuficiente. É necessária a efetiva implementação da licença-parental na qual o casal (heterossexual ou LGBTQIA+), e apenas o casal, definirá quantos dias cada um vai gozar da licença para cuidar da criança, pois isso reduziria significativamente a resistência das empresas na contratação de mulheres.

2.2 Organização Internacional do Trabalho e a igualdade de remuneração

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho - OIT, deve ser mencionada a Convenção nº 100 (1951), sobre a Igualdade de Remuneração, a qual preconiza a igualdade remuneratória e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. A referida Convenção da OIT contribuiu para o aperfeiçoamento da legislação trabalhista brasileira no que tange à proteção do trabalho da mulher. Segundo Bachur e Manso, a finalidade da OIT é proteger a mulher no trabalho, acabar com a desigualdade entre mulheres e homens, trazer melhores condições ao trabalho, acabar com as diferenças de valores de salário entre homens e mulheres e colocar a idade certa para o trabalho (Bachur; Manso, 2011, p. 26).

⁵ Mencione-se que o E. STF decidiu que a licença-maternidade deve ser contada a partir da alta hospitalar (mãe ou criança). ADI 6327: “O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade como arguição de descumprimento de preceito fundamental e, ratificando a medida cautelar, julgou procedente o pedido formulado para conferir interpretação conforme à Constituição ao artigo 392, §1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei nº 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto nº 3.048/99), de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período o benefício, quanto o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, §2º, da CLT, e no art. 93, §3º, do Decreto nº 3.048/99, nos termos do voto do Relator. [...] Plenário, Sessão Virtual de 14/10/22 a 21/10/22.

Deve ser mencionada também a Convenção nº 111/1958 da OIT, promulgada pelo Brasil em 1968 (Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão), que prevê o combate às práticas discriminatórias:

Art. 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Como se nota, a referida Convenção proíbe toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Assim, os países devem envidar esforços para dar concretude à referida Convenção.

Mencione-se, ainda, a importância da ratificação da Convenção nº 190 (2019a) da OIT e da Recomendação nº 206 da OIT (2019b), aprovadas na 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Elas respondem de forma ampla e inovadora, oferecendo importantes diretrizes para o enfrentamento da violência e do assédio no ambiente de trabalho.

Essas normas aplicam-se tanto às pessoas jurídicas de direito privado quanto às de direito público e abrangem todas as pessoas no mundo do trabalho: trabalhadores, empregados, servidores, aprendizes, estagiários, candidatos a emprego, desempregados, terceirizados ou aqueles em cargos de mando e gestão. Aplicam-se também a todos os momentos e espaços relacionados ao trabalho: no local de trabalho, onde se remunera, deslocamentos, eventos, comunicações, alojamentos e rotina diária, bem como às atividades desenvolvidas por meios tecnológicos.

A Convenção supracitada é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência de gênero:

Art. 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

- a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- b) o termo “violência e assédio com base no gênero” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

A Convenção nº 190 (2019a) reconhece que a violência e o assédio no trabalho são temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero e a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho. A violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente de trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mundo do trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente. Assim, qualquer violência e assédio de gênero devem ser combatidos e penalizados para que seja efetivamente atingida a plena inclusão das pessoas.

Por meio do MSC 86, de 08.03.2023 (Brasil, 2023a), o Sr. Presidente da República encaminhou à Câmara dos Deputados a proposta de ratificação da referida Convenção, contudo, o processo legislativo caminha lentamente. É preciso que o Congresso Nacional tenha consciência de seu papel constitucional e a grandeza de separar esse tema de questões menores da política, dando absoluta prioridade para que a Convenção nº 190 passe a integrar o ordenamento jurídico brasileiro, proporcionando maior proteção às minorias.

3 A IGUALDADE REMUNERATÓRIA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

As disparidades remuneratórias, ainda muito presentes no mundo contemporâneo, ofendem diversas normas internacionais. Dessa forma, é primordial conhecer, estudar e analisar não somente as referidas normas e os princípios de igualdade internacional, mas também os previstos na legislação nacional.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, à luz do artigo 5º, inciso I, ressalta que: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988, cap. I, art. 5º, inc. I) e, em seu artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Vale ressaltar também o inciso XX do artigo mencionado, que afirma: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (Brasil, 1988, cap. II, art. 7º, inc. XX). Assim, é evidente que o princípio de isonomia, expressamente albergado nos referidos artigos e alicerces da Lei Maior, deve ser efetivado e materializado.

Contudo, ainda é necessário avançar nessa questão, visto que a igualdade remuneratória entre homens e mulheres, na prática, ainda é uma ficção legal, haja vista que o Brasil, entre 2013 e 2015, teve sua nota diminuída na categoria “Participação e Oportunidade Econômica” do ranking de igualdade de gênero publicado pelo Fórum Econômico Mundial (2015).

Além das disposições dos artigos supracitados da CR88, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em nível infraconstitucional, também contém determinações em prol da igualdade remuneratória entre homens e mulheres. Nesse sentido, seu artigo 461 apregoa: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. Por sua vez, o artigo 5º dispõe que: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Dessa maneira, é indiscutível que a legislação brasileira prevê condições de igualdade para as mulheres em relação aos homens no mundo do trabalho e, obviamente, no aspecto remuneratório também, com o escopo de garantir o desenvolvimento econômico dessas pessoas, construindo-se uma sociedade menos desigual. Cabe, então, mencionar as normas que protegem as mulheres na busca pela contratação no mundo do trabalho. Nesse sentido, o artigo 373-A da CLT descreve:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - Considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - Proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias;

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Brasil, 1943).

Como se nota, estão vedadas as práticas discriminatórias na contratação, manutenção e término do contrato de trabalho, ou seja, recusar emprego ou efetuar dispensas por motivo de sexo. Entretanto, apesar dessa proteção legal, a igualdade não é materializada, vez que, de 48,7% das pessoas que já sofreram algum tipo de preconceito durante um processo seletivo, 5,4% são alvos de discriminação por gênero (Lima, 2021).

Sob essa análise, é relevante destacar a discriminação de gênero em questões relacionadas à gestação. A octogenária CLT, tão criticada por alguns setores retrógrados da sociedade brasileira, mas ainda tão necessária para efetivar um patamar mínimo civilizatório para todas as pessoas trabalhadoras, busca proteger esse direito das mulheres, conforme se verifica em seu artigo 391: “Não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez” e, no parágrafo único desse dispositivo, que estabelece: “Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez”.

Ainda nessa perspectiva, a Lei nº 9.029/95 dispõe em seus artigos 1º e 2º:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal⁶.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - A exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; (Brasil, 1995).

⁶ Apesar da norma legal já conter a expressão “entre outros”, é importante frisar que a interpretação teleológica e sistemática leva à afirmação de que se trata de um rol exemplificativo e não taxativo, pois não é mencionada a questão religiosa, política, orientação sexual etc. e, certamente, devem gozar da referida proteção.

Apesar da proteção legal, na prática, as mulheres ainda encontram restrições ao acesso ao mundo do trabalho por engravidarem. A procriação e a manutenção da espécie humana ainda não são assimiladas por boa parte dos empresários nacionais. A desigualdade econômica por gênero é consequência dessas condutas retrógradas de alguns setores da sociedade brasileira. Frise-se que muitas mulheres são dispensadas ou rejeitadas no processo seletivo de contratações por questão de gênero.

Nesse sentido, a pesquisa realizada em 2017 pela empresa MindMiners, já mencionada, com mil profissionais, revela que quase metade das mulheres relatam ter sido rejeitadas em seleções de emprego por serem mães ou manifestarem desejo de engravidar, evidenciando a falha na garantia dos direitos da mulher (Trevizan, 2021). Assim, é necessário que a magistratura tenha um olhar diferenciado nas causas que envolvem esses pedidos de gênero, conforme se verá adiante.

A igualdade remuneratória, garantida pelas normas internacionais e nacionais, não é efetivada por inúmeros motivos. Um deles é a consciência da trabalhadora de que, caso tenha a “ousadia” de promover uma reclamação trabalhista em busca de igualdade remuneratória, poderá ter seu nome incluído no cadastro negativo de trabalhadoras que ajuizaram reclamação trabalhista. Assim, no futuro, poderá ter mais dificuldades para conseguir um posto de trabalho⁷ ⁸. Some-se a isso o fato de que as multas aplicadas aos infratores são irrisórias, o que desestimula a observância da lei (Mori, 2023).

Em 3 de julho de 2023, foi promulgada a Lei nº 14.611, que dispõe sobre os critérios de remuneração e igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e mesma função. Essa lei deu nova redação ao § 6º do artigo 461 da CLT e incluiu o § 7º ao referido artigo, estabelecendo multa correspondente a dez vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado(a) discriminado(a), elevada ao dobro em caso de reincidência (Brasil, 2023b). Todavia, o Congresso Nacional retirou a possibilidade de o juiz do trabalho aplicar a multa de ofício quando constatasse casos de discriminação remuneratória por questão de gênero. A mudança promovida pelo Congresso Nacional tirou um dos melhores instrumentos para penalizar as empresas que não

⁷ No Brasil, lutar por direitos ainda é considerado uma ousadia, ou pior, motivo para dispensa de trabalhadores (as), em flagrante ofensa do disposto no artigo 5º, XXXV, CR88. Essa ainda é uma barreira para o acesso ao Judiciário pela classe trabalhadora.

⁸ Não é por outra razão que a Justiça do Trabalho é uma justiça para desempregados.

cumprem a igualdade remuneratória prevista na lei, haja vista que haveria celeridade e efetividade na cobrança das multas.

Essas normas que determinam a equiparação dos direitos entre homens e mulheres impõem uma nova postura à magistratura para a materialização da igualdade de gênero em todos os aspectos, inclusive no âmbito remuneratório. Nesse sentido, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - Recomendação CNJ nº 128 (CNJ, 2022) - é um poderoso instrumento para concretizar a igualdade de gênero. Para tanto, todo o sistema de justiça deve estudá-lo e aplicá-lo^{9 10}, já que ele é consequência das normas internacionais ratificadas pelo país.

É preciso que o Estado invista em uma educação emancipadora que acabe com todos os preconceitos e adote uma postura ativa para eliminar todas as práticas discriminatórias, a fim de efetivar os princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Constituição Federal de 1988, garantindo dignidade à mulher trabalhadora e sua independência financeira. A educação profissionalizante e a aprendizagem devem ser utilizadas como políticas públicas destinadas a reverter esse quadro de desigualdade, para isso, as mulheres negras devem ter prioridade nessas vagas.

⁹ Em um mundo de desigualdades estruturais, julgar de maneira abstrata - ignorando as desigualdades - perpetua as assimetrias, não colaborando para a aplicação de um direito emancipatório. A parcialidade estará presente quando se desconsiderar as desigualdades estruturais.

¹⁰ MULHER. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ARBITRAMENTO. VALOR. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. DESIGUALDADE SALARIAL EXISTENTE NO MERCADO DE TRABALHO. 1. Inequívoco o dano moral causado pela dispensa discriminatória, ato ilícito que atenta contra a dignidade, a integridade psíquica e o bem-estar individual da trabalhadora, bens imateriais que compõem o patrimônio moral protegido pela Constituição, o que enseja a reparação moral (art. 5º, V e X, da CR88; 186 e 927, *caput*, do CC). 2. O dano imaterial agrava-se diante da evidente dificuldade de reingresso no mercado de trabalho, a ser enfrentada por uma mulher acometida pelas limitações físicas e psiquiátricas referidas. Conforme orientação constante do Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, a desigualdade salarial existente no mercado de trabalho deve ser considerada no arbitramento das indenizações. Recurso ordinário conhecido e provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais em razão da dispensa discriminatória, no importe de R\$ 50.000,00. PROCESSO n. 0001873-51.2013.5.15.0094.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em pleno século XXI, ainda não foi atingida a igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Os fatores histórico-culturais de uma sociedade predominantemente machista continuam a perpetuar discriminações contra a mulher, colocando-a em uma condição de inferioridade no mundo do trabalho.

Esse fenômeno social decorre de uma sociedade patriarcal, na qual prevalecem estereótipos de gênero, construídos ao longo do tempo, que determinam as funções e atividades destinadas às mulheres, como afazeres domésticos e atividades de cuidado, pois ainda são consideradas mais “fracas”, enquanto aos homens são atribuídas atividades como o trabalho fora de casa, visto como função masculina. Portanto, é primordial adotar medidas voltadas ao combate à disparidade salarial entre homens e mulheres, uma odiosa discriminação entre os gêneros que impede a construção de uma sociedade efetivamente inclusiva.

Mesmo com o avanço das normas internacionais e nacionais que asseguram a proteção das mulheres, a igualdade remuneratória entre os sexos ainda não foi materializada, portanto, é preciso corrigir esse descompasso. Frise-se que, enquanto os salários de homens e mulheres que desempenham a mesma função não forem iguais, pessoas, instituições, sociedade, sindicatos profissionais e patronais devem unir esforços para evoluir e atingir esse objetivo da República. Dessa forma, as empresas devem sofrer fiscalização rigorosa por parte do Ministério do Trabalho, aplicando-se multas àquelas que desrespeitam os comandos legais. Assim, essas práticas serão erradicadas e dar-se-á concretude aos princípios de isonomia e dignidade da pessoa humana, previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O Congresso Nacional deve aprovar a ratificação da Convenção nº 190 da OIT e o Projeto de Lei nº 1.085/2023, que estabelece a licença-parental, como já ocorre em alguns países da Europa. Assim, o casal definirá quantos dias cada um gozará da licença para cuidar da criança recém-nascida, diminuindo a resistência de algumas empresas em contratar mulheres. De forma semelhante, os integrantes do sistema de Justiça (Magistrados, Ministério Público, Defensoria Pública, Advocacia) devem adotar uma postura proativa para que as mulheres não sejam discriminadas nos processos seletivos ou dispensadas em razão de gravidez. Além disso, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - Recomendação CNJ nº 128, de 15 de fevereiro de 2022 - deve ser estudado e aplicado para que seja garantida a igualdade material entre os gêneros.

A discriminação de gênero é extremamente negativa para a sociedade, pois impede a ascensão econômica igualitária das mulheres em relação aos homens. Mais do que isso, crianças e idosos sob seus cuidados acabam sendo vítimas reflexas, já que poderiam se beneficiar de uma melhor remuneração da pessoa que é arrimo da família. Desse modo, todas as formas de violência praticadas contra as mulheres, incluindo o assédio nas relações laborais e a desigualdade remuneratória, precisam ser firmemente repelidas, pois comprometem um ambiente de trabalho saudável, impedindo que as mulheres tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam nele e progridam profissionalmente. Essas práticas são, portanto, incompatíveis com o trabalho decente.

A educação profissionalizante e a aprendizagem devem ser utilizadas como políticas públicas destinadas a reverter esse quadro de desigualdade, com foco na qualificação e colocação profissional das mulheres no ramo do trabalho. É fundamental que as mulheres negras tenham prioridade nessas vagas, já que são as mais prejudicadas nesse processo histórico de exclusão. Nesse sentido, o futuro da humanidade depende da concretização do trabalho digno para todas as pessoas. Esse ideal só será alcançado pela promoção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e materialmente igualitária, livre de qualquer forma de discriminação.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura (on-line)*. São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, out./dez. 2006.

BACHUR, T. F.; MANSO, T. F. B. C. *Licença-maternidade e salário maternidade*. Na teoria e na prática. Editora Lemos e Cruz, [S.L.], p. 26, 2011.

BERNAL, Ana. Três fatores que impedem as mulheres de crescerem na carreira. *VOCERH*, 3 set. 2021. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/coluna/ana-bernal/tres-fatores-que-impedem-as-mulheres-de-crescerem-na-carreira>. Acesso em: 10 jul. 2024.

BOURDIEU, Pierre (1998). *A dominação masculina*. Tradução: Maria Helena Kuhnner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, p. 75, 2002.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *MSC nº 86, de 8 de março de 2023*. Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 8 mar. 2023a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 1.974, de 25 de maio de 2021*. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: 07 nov. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, 09 ago. 1943.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 07 nov. 2023.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 13 set. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.377%2C%20DE%2013,20%20de%20mar%C3%A7o%20de%201984. Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 17 abr. 1995.

BRASIL. Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, 04 jul. 2023b.

BRASIL. *Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022*. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, DF: CNJ [2022]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Misoginia. Preterição da trabalhadora nas promoções no emprego. Dano à moral. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará). Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Acórdão em recurso ordinário nº 0012154-35.2017.5.15.0059. Relator: João Batista Martins César, 11ª Câmara. Acórdão, 27 nov. 2020. *Jusbrasil*. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1133119605>. Acesso em: 22 fev. 2024.

CONVENÇÃO sobre a Eliminação de Toda as Formas de Discriminação contra a Mulher. 18 dez. 1979. Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/11/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf. Acesso em: 01 jul. 2024.

D’ALMEIDA, Thiago. Mulher é eliminada em ‘entrevista coletiva’ de emprego após indicar que tinha filho. *G1*, Santos, 15 abr. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2023/04/15/mulher-e-eliminada-em-entrevista-coletiva-de-emprego-apos-indicar-que-tinha-filho.ghtml>. Acesso em: 07 nov. 2023.

DESIGUALDADE salarial impacta o avanço da equidade de gênero e de raça no mercado de trabalho. *Movimento Mulher 360*, 24 fev. 2023. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/desigualdade-salarial-impacta-avanco-equidade-genero-raca-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 15 jul. 2024.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS

SOCIOECONÔMICOS. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. *Boletim Especial*. 8 de março, Dia da Mulher. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf> . Acesso em: 15 jul. 2024.

DYNIEWICZ, Luciana. Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22% diz IBGE. *CNN Brasil*, 8 mar. 2023. Disponível em: [https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20entre,Geografia%20e%20Est-at%C3%ADstica%20\(IBGE\)](https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20entre,Geografia%20e%20Est-at%C3%ADstica%20(IBGE)). Acesso em: 10 jul. 2024.

FUNCIONÁRIAS processam google por disparidade salarial de gênero. *Sindifisco-MS*, 16 jun. 2021. Disponível em: <https://sindifisco-ms.org.br/economia/funcionarias-processam-google-por-disparidade-salarial-de-genero/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

FUTEMA, Fabiana. Mulheres sentem-se rejeitadas para emprego por serem mães. *Veja Negócios*, 1 nov. 2017. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/mae-para-toda-obra/mulheres-sentem-se-rejeitadas-para-emprego-por-terem-filhos/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. *Agência IBGE Notícias*, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 15 jul. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. *Agência IBGE Notícias*, 7 mar. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em: 10 jul. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua)*. Aspectos metodológicos do Trabalho de Crianças e Adolescentes. Nota técnica 01/2020. IBGE,

2020 Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101806.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PIB cresce 2,9% em 2023 e fecha o ano em R\$ 10,9 trilhões. *Agência IBGE NOTÍCIAS*, 1 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/39303-pib-cresce-2-9-em-2023-e-fecha-o-ano-em-r-10-9-trilhoes> . Acesso em: 30 mar. 2024.

INSTITUTO CONHECIMENTO LIBERTA. Ministro Dias Toffoli abre divergência e julgamento é suspenso no STF [vídeo]. *ICL Notícias*, 21 jun. 2024, 11h07m. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=GzxJo29mVYY> . Acesso em: 14 jul. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Tema da Redação: Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil. *Gov. br*, 5 nov. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/enem/tema-da-redacao-desafios-para-o-enfrentamento-da-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-realizado-pela-mulher-no-brasil>. Acesso em: 05 nov. 2023.

LIMA, Helder. Licença parental: o que podemos aprender com o modelo sueco? A Suécia é conhecida por ser um dos países que mais prezam pela igualdade de gênero: desde os salários até o modelo de licença parental. *Rede Brasil Atual*, 20 maio 2022. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/licenca-parental-o-que-podemos-aprender-com-o-modelo-sueco/>. Acesso em: 07 nov. 2023.

LIMA, Leonardo. Quase 50% das pessoas já sofreram preconceito em processos seletivos. *A TARDE*, 31 out. 2021. Disponível em: <https://atarde.com.br/empregos/quase-50-das-pessoas-ja-sofreram-preconceito-em-processos-seletivos-1177150>. Acesso em: 06 nov. 2023.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, p. 157, 2016.

MENA, Fernanda. Mulheres fazem jornada tripla, e home office na pandemia amplia desequilíbrio de gênero na Justiça. *Folha de São Paulo*,

São Paulo, 22 maio 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/home-office-na-pandemia-amplia-desequilibrio-de-genero-na-justica.shtml>. Acesso em: 10 jul. 2024.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 413, 2020.

MORI, Letícia. Mesmo salário para homens e mulheres? Por que leis para corrigir desigualdade não ‘vingaram’ no Brasil. *BBC News Brasil*, São Paulo, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c0wr0174xw7o>. Acesso em: 03 nov. 2023.

MOTA, Camilla Veras. Por que o Brasil tem caído em ranking de desigualdade de gênero. *BBC News Brasil*, 6 mar. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4nljwjq0nno>. Acesso em: 10 jul. 2024.

OLIVEIRA, Semayat Silva. Um exército de mulheres: elas são arrimo de família mesmo sem renda fixa. *Nós*, 30 abr. 2020. Disponível em: <https://nosmulheresdaperiferia.com.br/um-exercito-de-mulheres-elas-sao-arrimo-de-familia-mesmo-sem-renda-fixa/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Genebra, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Recomendação Geral nº 33 (Violência contra as mulheres) do Comitê para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)*. 3 ago. 2015. Disponível em: <https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Interamericana para a Prevenção, Punição e Erradicação da Violência contra a Mulher* (“Convenção de Belém do Pará”). Brasil, Belém do Pará, 9 jun. 1994. Disponível em: <https://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>. Acesso em: 07 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 100*. Convenção sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Genebra, 1951. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100).pdf). Acesso em: 07 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão*. Genebra, 1958. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20n%C2%BA%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20n%C2%BA%20111).pdf). Acesso em: 07 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 190*. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019a. Disponível em: [file:///C:/Users/kc553/Downloads/wcms_729459%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/kc553/Downloads/wcms_729459%20(2).pdf). Acesso em: 07 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação nº 206*. Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019b. Disponível em: [file:///C:/Users/kc553/Downloads/wcms_729461%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/kc553/Downloads/wcms_729461%20(2).pdf). Acesso em: 07 nov. 2023.

PAULO, Paula Paiva. Mesmo mais escolarizadas, mulheres ganham 21% menos que homens; desigualdade maior é na ciência, aponta IBGE. *G1*, 8 março 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/03/08/mesmo-mais-escolarizadas-mulheres-ganham-21percent-menos-que-homens-desigualdade-maior-e-na-ciencia-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 04 abr. 2024.

PIANEGONDA, Natália. Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho. *Tribunal Superior do Trabalho*, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 07 nov. 2023.

RATIFICAÇÃO da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações. *Gov.br*, 13 abril 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 05 nov. 2023.

REDAÇÃO HOMEWORK. 48% dos lares brasileiros têm mulheres como chefes de família. *Terra*, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/48-dos-lares-brasileiros-tem-mulheres-como-chefes-de-familia,e47ac91413d122f61f51b9b859a1d8c7audwnzz8.html>. Acesso em: 04 nov. 2023.

SANCHES, Vanessa Karam de Chueiri. Divisão sexual do trabalho: a repetição de paradigmas na era da revolução digital. *Consultor Jurídico*, p. 1-4, 2020.

SANTIAGO, Henrique. Pais conseguem licença-paternidade de até 56 dias: ‘Criei vínculo maior’. *UOL*, São Paulo, 16 jun. 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2023/06/16/licenca-paternidade-estendida-em-empresas.htm>. Acesso em: 07 nov. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *ADI 6327*. Relator Ministro Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=496265&ori=1>. Acesso em: 10 nov. 2023.

TREVIZAN, Karina. 47% das mulheres sentem que foram rejeitadas para emprego por serem mães ou quererem engravidar. *G1*, 27 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/47-das-mulheres-sentem-que-foram-rejeitadas-para-emprego-por-serem-maes-ou-quererem-engravidar.ghtml>. Acesso em: 02 nov. 2023.

WILKERSON, Isabel. *Casta: as origens de nosso mal-estar*. (Tradução Denise Bottmann e Carlos Alberto Medeiros). 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, p. 25 e 30, 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Report 2015. *World Economic Forum*, Cologny/Geneva, Switzerland 2015. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2024.