

UNIVERSIDADE EVANGÉLICA DE GOIÁS/UNIEVANGÉLICA
CAMPUS SENADOR CANEDO
BACHARELADO EM DIREITO

PÂMELA FARIAS GOMES

A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: a importância
da Lei 14.611/2023 para a igualdade salarial.

Senador Canedo
2024

PÂMELA FARIAS GOMES

A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: a importância da Lei 14.611/2023 para a igualdade salarial.

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA), *Campus* Senador Canedo, sob orientação da Profa. Ma. Paula Duarte Tavares Rodrigues.

Senador Canedo

2024

PÂMELA FARIAS GOMES

A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: a importância da Lei 14.611/2023 para a igualdade salarial.

Monografia apresentada no dia 14 de junho de 2024 à Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA), Campus Senador Canedo, constituída pelos docentes a seguir relacionados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito:

Profa. Ma. Paula Duarte Tavares Rodrigues
Professora Orientadora

Profa. Ma. Hellen Pereira Cotrim Magalhães
Professora Convidada

Prof. Me. Tércyo Dutra de Souza
Representante do NTC

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero iniciar agradecendo a Deus por te me dado força para chegar até aqui, foram cinco anos de altos e baixos e só ele sabe o que se passava na minha cabeça. Por isso, meu maior agradecimento é a ele.

Segundamente que agradecer aos meus familiares que sempre me apoiaram minha mãe, meu pai, meu irmão e meus avós, que terão a primeira neta formada.

Quero deixar um grande agradecimento à minha orientadora Professora Paula Tavares, que desde o início me ajudou e não me abandonou. Presenciou meus momentos de ansiedade, me acalmou e transformou um grande desafio em um simples TCC, tenho uma enorme gratidão a ela por não soltar minha mão.

E por último, quero agradecer ao meu marido Thiago Campos, que sempre esteve ao meu lado e aos meus amigos que me apoiaram durante todo curso, bem como as minhas amigas de faculdade que levarei para vida toda: Lucileide que em meio ao caos que era a faculdade, tornou um ambiente livre e leve do qual tirávamos muitas risadas.

Ficam meus sinceros agradecimentos a todos.

"Tu és o meu refúgio e a minha fortaleza,
o meu Deus, em quem confio".

SALMO 91

RESUMO

O trabalho a ser apresentado pretende mostrar que mesmo com os avanços ocorridos na legislação trabalhista em benefício das mulheres, elas continuam sofrendo discriminação no mercado de trabalho. Foi feita uma análise da Lei 14.611/23, que traz a obrigação da igualdade salarial dentro das empresas e seus desafios, tendo em vista que as mulheres vêm lutando por igualdade, em todos os aspectos, quer seja salarial, patrimonial e inclusive para alcançar postos de liderança etc. A metodologia de pesquisa a ser adotada será a revisão bibliográfica acerca da exposição do pensamento de vários autores que escreveram sobre o tema escolhido, com intuito de esclarecer os pontos apresentados no texto. Sendo assim, far-se-á um relato sobre a influência do patriarcado na sociedade e suas repercussões negativas, sob a ótica da divisão sexual do trabalho, que ainda afeta consideravelmente as mulheres. Será, ainda, mencionado sobre a desigualdade salarial no mercado de trabalho e seus efeitos, abrangendo uma análise dos dados que demonstram que as mulheres mesmo exercendo trabalho igual ao dos homens, ainda ganham menos. Por fim, será feita uma abordagem sobre o posicionamento das organizações internacionais para proteção das mulheres e seus direitos. Com isso, foi possível concluir que ainda que exista legislação específica, as mulheres ainda ganham menos que os homens no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Trabalho da mulher; Igualdade salarial; Discriminação de gênero.

ABSTRACT

The work to be presented aims to show that even with the advances made in labor legislation for the benefit of women, they continue to suffer discrimination in the job market. An analysis was made of Law 14,611/23, which brings the obligation of equal pay within companies and its challenges, bearing in mind that women have been fighting for equality, in all aspects, be it salary, property and even to reach positions leadership etc. The research methodology to be adopted will be a bibliographic review exposing the thoughts of several authors who wrote about the chosen topic, with the aim of clarifying the points presented in the text. Therefore, a report will be made on the influence of patriarchy in society and its negative repercussions, from the perspective of the sexual division of labor, which still affects women considerably. It will also be mentioned about wage inequality in the labor market and its effects, covering an analysis of data that demonstrates that women, even when performing work equal to men, still earn less. Finally, an approach will be made to the positioning of international organizations to protect women and their rights. With this, it was possible to conclude that even though there is specific legislation, women still earn less than men in the job market.

Key Words: Women's work; Equal pay; Gender discrimination.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I - NOÇÕES GERAIS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NA SOCIEDADE	10
1.1 A influência negativa do patriarcado na sociedade	10
1.2 A divisão sexual do trabalho	13
1.3 O trabalho de cuidado e reprodutivo	15
1.4 A luta feminista pela igualdade de direitos	17
CAPÍTULO II – A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO E O POSICIONAMENTO DA OIT NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO	20
2.1 Mercado de trabalho e a desigualdade salarial	22
2.2 Análises dos dados oficiais que demonstram que as mulheres ganham menos do que os homens	22
2.3 A Organização Internacional do Trabalho e sua proteção ao trabalho da mulher	26
CAPÍTULO III – UMA ANÁLISE DA LEI 14.611/2023 E A SUA RELEVÂNCIA PARA O CENÁRIO BRASILEIRO	29
3.1 As disposições legais da Lei 14.611/2023	30
3.2 A igualdade salarial sob a perspectiva da Lei 14.611/2023	32
3.3 O compliance trabalhista como forma de implementação dos dispositivos da Lei 14.611/2023	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

O tema a ser discutido é discriminação de gênero no ambiente de trabalho, situação recorrente no mercado de trabalho brasileiro. Tal situação se reveste de preconceito para com as mulheres, influência clara do patriarcado. Essa discriminação contraria frontalmente os princípios constitucionais de igualdade e fere a dignidade da pessoa humana. Um exemplo de discriminação de gênero na área trabalhista caracteriza-se pelo fato de mais homens serem contratados e, ainda, receberem maiores salários em relação ao que é pago às mulheres. Dentro deste contexto, mulheres negras recebem ainda menos que as mulheres brancas.

Em 2019, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística realizou uma pesquisa onde constatou que as mulheres que exerciam o mesmo cargo que os homens ganhavam apenas 77,7% dos valores pagos a eles. Existem projetos e leis que atuam para tentar combater esses atos discriminatórios, que trazem consigo algumas penalidades (IBGE, 2019, p.1).

A discriminação vai contra todos os princípios constitucionais, sendo alguns deles previstos nos artigos 3º, inciso IV, 5º, caput, bem como no 7º da CF/88. A realidade atual é de uma sociedade muito machista, ocasionando diversos tipos de discriminação, preconceito e distinção contra mulheres. A sociedade brasileira não tem um desenvolvimento de igualdade, sendo ainda muito afetada pelo patriarcado.

O trabalho a ser apresentado pretende mostrar que mesmo com os avanços ocorridos na Legislação Trabalhista em benefício das mulheres, elas ainda sofrem muito nesse âmbito. Infelizmente o trabalho feminino não é valorizado. As mulheres vêm lutando por igualdade, sendo ela salarial, de cargos e oportunidades.

Como dito, o maior público que sofre com discriminação no meio trabalhista é formado por mulheres. As mulheres são a maioria da população brasileira, tendo o nível de escolaridade mais avançado e ainda assim exercem os menores cargos nas empresas, recebem os menores salários comparados aos homens. No meio trabalhista há menos oportunidade de carreira e desenvolvimento para mulheres e principalmente mulheres negras que sofrem tanto com a discriminação de gênero quanto a racial.

A pesquisa responderá ao seguinte problema de pesquisa: de que forma a discriminação de gênero impacta as mulheres no mercado de trabalho?

A pesquisa demonstrará que mesmo com os avanços ocorridos na Legislação Trabalhista em benefício das mulheres, elas ainda ganham menos e são menos valorizadas em relação aos homens no mercado de trabalho.

Dessa forma, pesquisou-se em artigos científicos e dados de órgãos oficiais de pesquisa, com o objetivo de compreender o cenário experimentado pelas mulheres no ambiente de trabalho. Fundamental pontuar que a discriminação em razão do gênero coloca as mulheres em uma condição de precariedade e, especialmente, de desvalorização do seu trabalho. Assim, passam a ganhar menos que os homens, ainda que possuam maior escolaridade.

O tema discriminação de gênero no ambiente de trabalho é algo de suma importância a ser discutido, pois mesmo com avanços ocorridos na legislação se presencia casos de mulheres vitimizadas por diferenciados tipos de discriminação no mercado de trabalho. É um assunto de extrema relevância social, pois é algo a ser visto com clareza, para evitar tais discriminações e desigualdades.

CAPÍTULO I - NOÇÕES GERAIS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NA SOCIEDADE

Nos tempos atuais as mulheres ainda são vítimas da sociedade patriarcal, tendo seus direitos cessados, passando por diferentes tipos de preconceitos, até mesmo onde mulheres se levantam contra outras ao invés de se unirem e lutarem por uma sociedade de igualdade.

O patriarcado tem uma influência muito negativa na sociedade, trazendo consigo atividades que não favorecem o sexo feminino principalmente nas áreas trabalhistas, sendo um ponto a divisão sexual do trabalho que acaba limitando bastante as mulheres.

1.1 A INFLUÊNCIA NEGATIVA DO PATRIARCADO NA SOCIEDADE

Patriarcado é um sistema que beneficia a figura masculina empregada pelo homem com determinado cargo de chefe de família onde oferece o poder de controle dos homens sobre suas mulheres e filhos, gerando alguns tipos de violências por conta dessa autoridade, sendo elas: violência física, sexual, psicológica entre outras, deixando as mulheres com um papel de inferioridade. Nesse sentido:

Patriarcado pode ser entendido como uma instituição social que se caracteriza pela dominação masculina nas sociedades contemporâneas em várias instituições sejam elas políticas, econômicas, sociais ou familiar. É uma forma de valorização do poder dos homens sobre as mulheres que repousa mais nas diferenças culturais presentes nas ideias e práticas que lhe conferem valor e significado que nas diferenças biológicas entre homens e mulheres (Millet, 1969, p. 58).

A sociedade patriarcal se caracteriza por desigualdade e discriminação de gênero, na qual o homem exerce o papel de autoridade, poder e alto controle, acima das mulheres enquanto elas são submetidas a limitações. A sociedade patriarcal surgiu dentro do lar familiar há anos atrás, onde o homem dominava sua família tomando decisões sobre a vida de suas mulheres e filhos. De acordo com Meletério, a desigualdade social estabelecida pelo patriarcado sofre influência do capitalismo (2017, p. 65).

Nesta abordagem, a responsabilidade desigual de mulheres e homens pelo trabalho, definido como produtivo e não remunerado, seria a base do sistema patriarcal do capitalismo. O patriarcado como sistema político será estruturado de tal forma que os homens utilizem o trabalho da mulher.

Com a luta feminista as mulheres conseguiram reverter muito desses aspectos, garantindo alguns direitos básicos e tentando acabar com esse conceito de que “quem manda é o homem”. Um de seus direitos conquistados foi o direito de trabalhar fora, tendo em vista que antigamente as mulheres não poderiam trabalhar de forma remunerada, ficando responsáveis apenas pelo trabalho realizado no ambiente doméstico e, com isso, as atividades remuneradas eram apenas para os homens.

Foi um grande marco elas conseguirem espaço nas atividades empregatícias, porém a luta não parou por aí, pois entraram no mercado de trabalho ganhando bem menos que os homens, passando por situações constrangedoras, pois ainda estavam no domínio deles.

Outro acontecimento importante foi a conquista de direito ao voto, pois até o ano de 1931 as mulheres não poderiam escolher seus representantes. O direito ao voto para “mulheres foi concedido em 1932 por meio do Decreto nº 21.076, que criou a Justiça Eleitoral, pelo então presidente Getúlio Vargas. Mas a luta feminina pelo voto vem desde o movimento sufragista no século XIX e de organizações de movimentos feministas no início do século XX” (Oliveira, 2022, p.1).

A figura patriarcal possui alguns aspectos negativos na sociedade, por ser tratar de atos discriminatórios contra a mulher, podendo citar a violência e a desigualdade no mercado de trabalho como características negativas, situações que ainda são

bastante vivenciadas na atualidade. Por ser considerado sexo frágil pela figura masculina, as mulheres são submetidas a vários tipos de violência dentro e fora do ambiente familiar.

Hoje a mulher representa maioria da sociedade brasileira, de acordo com pesquisa de 2021, oportunidade em que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística publicou uma nota onde afirmou que 51,1% da população brasileira é composta por mulheres (IBGE, 2021, p. 3). Mesmo estando em grande quantidade, ainda são minoria em certas atividades, principalmente empregatícias.

No ano de 2021, o IBGE realizou outro levantamento onde mostrou que 51,56% das mulheres estavam empregadas e entre os homens, o índice era de 71,64%, havendo entre eles uma diferença de 20,08%.

A sociedade brasileira ainda continua com seus costumes patriarcais, isso porque, ainda se vivencia mulheres que ocupam os mesmos cargos e desempenham as mesmas atividades, recebendo salários inferiores aos dos homens. Para as mulheres mães se torna cada vez mais difícil, pois existe um olhar de julgamento, pois a preocupação de uma empresa hoje ao contratar uma mulher, com filho pequeno é: “onde ficará a criança no período de trabalho?” ou “quando a criança ficar doente, quem vai cuidar dela?”. Outro aspecto é sua vestimenta, que ainda é desculpa para a violência sexual, de modo que esses e outros problemas são enfrentados pelas mulheres dentro do mercado de trabalho.

Ainda existem mulheres que permanecem em relacionamentos abusivos para manter o papel de família unida, por medo dos olhos julgadores da sociedade. Em 2006 surgiu a Lei Maria da Penha nº 11.340, visando proteger as mulheres de violências, sendo algumas delas: física; psicológica; sexual; patrimonial, moral, dentre outras. Sendo assim:

A Lei Maria da Penha estabelece que todo o caso de violência doméstica e intrafamiliar é crime, deve ser apurado através de inquérito policial e ser remetido ao Ministério Público. Esses crimes são julgados nos Juizados Especializados de Violência Doméstica contra a Mulher, criados a partir dessa legislação, ou, nas cidades em que ainda não existem, nas Varas Criminais.

A lei também tipifica as situações de violência doméstica, proíbe a aplicação de penas pecuniárias aos agressores, amplia a pena de um para até três anos de prisão e determina o encaminhamento das mulheres em situação de violência, assim como de seus dependentes, a programas e serviços de proteção e de assistência social. A Lei n. 11.340, sancionada em 7 de agosto de 2006, passou a ser chamada Lei Maria da Penha em homenagem à mulher cujo marido tentou matá-la duas vezes e que desde então se dedica à causa do combate à violência (CNJ, p.1).

Por conta da influência do patriarcado na sociedade, foi necessária a criação de projetos, leis e políticas públicas para garantir a proteção da figura feminina, pois o homem ainda se sente superior a elas, gerando riscos às mulheres. Atualmente existe um alto índice de feminicídio, agressão física, verbal, emocional, contra as mulheres que por sua vez são e sempre serão vítimas dessa sociedade. O sexo feminino tem seus direitos violados a todo instante, tendo limitação de direito de ir e vir, em relação aos homens, pois estão sujeitas a maiores suscetibilidade de violência, sendo também limitadas a expressar suas opiniões, pois pode ser o oposto de outras, gerando certo conflito.

Considerando tais observações, surgiram políticas públicas implementadas para proteção das mulheres, tais como: “programa mulher: segura e protegida; casas da mulher brasileira; ‘salve uma mulher’”; campanha nacional: “eu respeito às mulheres”; pacto nacional pelo combate à violência contra as mulheres; campanha nacional: “você tem voz” (Ramão, 2019, p.10).

1.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Há muitos problemas na sociedade que precisam ser abordados, tais como a desigualdade de gênero e a discriminação contra as mulheres nas relações trabalhistas. A diferença social que envolve o sexo masculino e feminino é algo quem vem da antiguidade e está presente no tempo moderno. Dessa forma:

A problemática da mulher e da desigualdade de gênero é um dos graves problemas ainda enfrentados neste cenário da modernidade e para que se possa abordar a questão da discriminação da mulher e da desigualdade de gênero nas relações de trabalho é importante trazer algumas considerações iniciais relacionadas à mulher na sociedade de classes, passando-se em seguida à abordagem da reivindicação de direitos e feminismos (Meletério, 2017, p. 64).

A divisão sexual do trabalho condiciona uma suposta diferença entre as habilidades femininas e masculinas, estabelecendo, por exemplo, o cuidado doméstico para as mulheres, atribuindo a este ofício um pequeno valor social. Enquanto isso, as produções materiais e de sustento do lar estão associadas aos homens, sendo consideradas tarefas prestigiosas e fortalecedoras na sociedade.

As taxas de realização de afazeres domésticos pelas mulheres brancas (91,5%), pretas (94,1%) ou pardas (92,3%) são sempre mais altas que a dos homens

dos mesmos grupos de cor ou raça (80,4%, 80,9% e 76,5%, respectivamente). (IBGE, 2023, p.1). Seguindo o raciocínio de Meletério:

Quer dizer, mesmo que o capitalismo tem trazido mudanças significativas, não significa que tenha trazido à integração feminina ou a igualdade material. Aliás, o capitalismo não se demonstra facilitador da igualdade de gênero, pelo contrário, atribui maior disparidade entre homens e mulheres, sobretudo no âmbito do trabalho (Meletério, 2017, p. 67).

Entre os trabalhos de reprodução e de produção, tem-se que o remunerado se associa à produção com remuneração aos homens, ficando as mulheres mais uma vez em desvantagem, sendo associado a elas a parte de reprodução e aos trabalhos que não tem remuneração, sendo eles: trabalhos de casa, cuidados dos filhos e família, ficando a mulher sobrecarregada com as obrigações que lhes foram designadas de forma desfavorável.

Atualmente, as mulheres buscam seu espaço na sociedade e ainda enfrentam diversas dificuldades, tais como a busca pela igualdade. De acordo com os ensinamentos apresentados por Sardenberg e Costa (1994, p. 81):

A luta das mulheres para o reconhecimento das condições de igualdade ganha força, bem como “o surgimento de uma consciência crítica feminista” acerca dessa opressão específica e os movimentos de emancipação e libertação da mulher.

Contudo, a divisão sexual do trabalho é uma afronta à questão de gênero, pois as mulheres ainda dedicam seu maior tempo com cuidados familiares, tarefas domésticas, cuidados com filhos, fazendo-se crer que não teriam tempo suficiente para se dedicar às outras atividades, como as remuneradas, por exemplo. Essa divisão se trata de uma hierarquia onde o trabalho masculino é mais valorizado que o feminino, tendo várias vantagens como melhores salários, cargos maiores, posição no ambiente político, sendo considerados superiores ao trabalho feminino que desde então são trabalhos sem valorização, ficando as mulheres em desvantagem.

Na atualidade as mulheres são mais qualificadas que os homens em todos os países e em todos os níveis de ensino. “Empresas que investem em políticas de igualdade de gênero e diversidade apresentam melhores resultados, inclusive na sua rentabilidade” (Dias, 2019, p.1). O autor ainda ensina que:

De acordo com a pesquisa, quanto maior o número de mulheres, sobretudo em cargos de liderança, melhores os resultados de uma organização. Para chegar à essa conclusão, o relatório analisou mais de 70 mil empresas em 13 diferentes países. Entrevistados relataram ganhos em produtividade,

rentabilidade, criatividade e inovação em equipes com maior diversidade de gênero. Além disso, 57% dos pesquisados disseram perceber melhorias na reputação, ou seja, na imagem pública da empresa (Dias, 2019, p. 2).

Seguindo esse raciocínio, se as mulheres tivessem as mesmas oportunidades que os homens, existiria um país com maior desenvolvimento. Mesmo com todas essas qualidades do sexo feminino, as mulheres ainda são deixadas para segundo plano, seguindo os homens que estão à frente. A divisão sexual do trabalho é um assunto que vem tomando espaço, e, ao longo dos anos, as mulheres vem adquirindo seu lugar, isso tudo graças aos movimentos feministas, onde as mulheres começaram a se levantar contra os opressores. No raciocínio de Fischer:

O fato é que apesar da evolução pelo qual a sociedade brasileira e o mundo têm passado nos últimos anos não se alterou em grandes proporções a vida da maioria das mulheres, principalmente aquelas pertencentes às classes baixas, as atividades femininas continuam fortemente associadas ao lar e ainda há uma grande subordinação das mulheres aos homens, sejam os pais quando solteiras ou os maridos quando casadas. No entanto, através do trabalho elas vêm descobrindo “a trilha da sociabilidade, que lhes permite desconstruir preconceitos secularmente designados ao ser mulher e substituí-los por suas reais qualidades. No espaço da sociabilidade do trabalho, ela toma ciência de que pode gerenciar a própria vida, pode exercer a chefia da família e, através do convívio coletivo, livra-se da timidez, aprende a sorrir e a criar sonhos” (Fischer, 1997 *apud* Fischer; Marques, 2001, p.5).

A luta para combater essa discriminação que existe entre os sexos é para mostrar que não há diferença entre homens e mulheres e que essa desigualdade foi estabelecida pela sociedade, é algo que já vem da historicidade, e quem sofre com tudo isso são as mulheres.

1.3 O TRABALHO DE CUIDADO E REPRODUTIVO

O trabalho de cuidado foi direcionado às mulheres pela sociedade, sendo realizado de forma remunerada e não remunerada. De acordo com Hirata:

O cuidado se define como trabalho material técnico e emocional moldado por relações sociais de sexo, de classe, de raça/etnia entre diferentes protagonistas: os(as) provedores(as) e os(as) beneficiários(as) do cuidado assim como todos aqueles e aquelas que supervisionam ou prescrevem o trabalho. O cuidado não é apenas uma atitude atenciosa, ele abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em trazer uma resposta concreta às necessidades dos outros. Pode também ser definido como uma relação de serviço, de apoio e de assistência, remunerada ou não, que implica um senso de responsabilidade pela vida e o bem-estar dos outros (2022, p.30).

De fato, o cuidado foi associado às mulheres, que desde então a maioria das profissões que se caracteriza como cuidado é exercido pelo público feminino, sendo algumas dessas profissões: ensino (professoras), enfermagem, psicologia, fisioterapia, nutrição, dentre outras. Dessa forma, percebe-se que essas são remuneradas, porém existem as não remuneradas, que são relacionadas ao lar, sendo elas: reprodução, cuidados com filhos e a casa, lavar, passar, cozinhar, cuidar de marido, dentre outros. Já esse tipo de trabalho é realizado sem nenhuma contraprestação financeira, ficando a mulher sobrecarregada. Leite escreve em sua revista:

As teorias sobre o cuidado como um trabalho, remunerado ou não, desenvolveram-se desde os anos 1970, quando os problemas demográficos de envelhecimento populacional, juntamente com as políticas neoliberais de retirada da oferta de serviços públicos de cuidado e de rebaixamento de salários, entraram em cena. Isso ajudou a promover a escassez de mulheres que pudessem realizar o necessário trabalho de cuidados (na medida em que se acelerava seu ingresso no mercado de trabalho) (Leite, 2023, p.15).

Essa divisão de trabalho que foi estabelecida pela sociedade patriarcal se caracteriza como uma discriminação de gênero, classe e raça. Atualmente quem exerce o trabalho de cuidado e reprodução na maioria das vezes são mulheres negras e sem muitas condições, (Moura, 2023, p.2), ficando elas de forma desdenhosa, já que na maior parte esses trabalhos são realizados de forma não remunerada. Além das dificuldades financeiras, ainda passam por diferentes tipos de discriminação por motivos de raça, etnia, classe social, entre outros.

Além do trabalho não remunerado realizado em casa, muitas mulheres ainda exercem o trabalho de cuidado fora de casa, que são os trabalhos domésticos, atividade pouco valorizada, em casa de família e recebendo contraprestação financeira.

Já com relação ao trabalho reprodutivo, é importante esclarecer que ele faz referência a gerar e criar os filhos. É incumbência da mulher, tendo em vista que só ela pode engravidar. O trabalho de reprodução da mulher, a parte de gerar e cuidar de uma criança, não são nada fáceis. Durante todo momento de gestação as mulheres passam por diferentes tipos de modificações em seu corpo, psicológico e hormonal. Após o nascimento do nascituro, todo tempo é dedicado aos cuidados maternos, não tendo a mulher tempo suficiente para seus próprios cuidados.

Com isto, as mulheres mães, tinham e têm dificuldade para conseguirem ou permanecerem em empregos após a maternidade. Segundo Merola:

Após muita luta e resistência, aos poucos, foram surgindo mudanças no comportamento social e, com isso, algumas leis de proteção ao trabalho da mulher, para que o preconceito e a discriminação dessem lugar ao respeito e à valorização. No Brasil, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, em 1943, tivemos grande avanço na edição de normas de proteção à mulher trabalhadora. A CLT, em um capítulo inteiramente destinado às mulheres (Título III, capítulo III), estabelece diversas regras, visando inseri-las no mercado de trabalho, protegê-las do preconceito e da discriminação, além de garantir a elas condições especiais de trabalho, tendo em vista as características próprias da mulher, suas indiscutíveis diferenças físicas e psíquicas em relação ao homem. Muitas dessas normas são direcionadas à proteção da exclusiva e bela "tarefa" das mulheres: a de gerar a vida (Merola, 2016, p.2).

Durante muito tempo as mulheres gestantes e mães, perdiam seus empregos após a descoberta de sua gravidez e ao nascimento dos seus filhos, passando por diversas dificuldades durante todo período de amamentação. Após diversos debates foram criadas leis que protegem as gestantes e lactantes, podendo citar, como principais:

Garantia de emprego a contar da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, inciso II, alínea b do CLT); 2. Licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do salário (art. 392 da CLT); dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e outros exames complementares (§ 4º, inciso II do art. 392 da CLT); intervalos para a amamentação, até que a criança complete 6 meses de idade (art. 396 da CLT); licença para levar o filho ao médico (art. 473, XI da CLT) (Merola, 2016, p.3).

Em outro contexto a mulher tem que se tornar “duas” para conseguir conciliar sua dupla jornada, sendo ela a conciliação com trabalho remunerado e o trabalho com o lar onde exige o cuidado com sua família. Nos últimos anos, as mulheres vêm ganhando força com trabalho remunerado, a conciliação entre a reprodução feminina e o trabalho pago está ganhando proporção. A crença, de que a maternidade é a única fonte de realização emocional para as mulheres, está sendo deixada de lado (Fiorin, 2014, p.26), demonstrando uma mudança social significativa.

1.4 A LUTA FEMINISTA PELA IGUALDADE DE DIREITOS

O movimento feminista foi criado por um grupo de mulheres em prol de defender seus próprios direitos, e acabar com a desigualdade de gênero que existia (Fahs, 2016, p.1). As mulheres vêm lutando por direitos básicos que foram retirados delas por uma sociedade machista, onde quem domina é o homem. A intenção do movimento é a busca por espaço, igualdade e respeito.

O feminismo foi criado para as mulheres com garantia de mudança sociais e políticas. Esse movimento ganhou destaque no século XIX, e nos tempos atuais vem adquirindo espaço e voz, (Cancian, 2016, p.2). Desde seu nascimento, as mulheres têm defendido a igualdade política, legal e social entre ambos os sexos, o objetivo desse movimento não é adquirir um papel de superioridade, e sim força a igualdade de gênero.

A luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres são fatores históricos que vem de décadas atrás e está bem longe de ser resolvido. A discriminação de gênero está associada a uma sociedade patriarcal, onde o homem sai em vantagem comparado à mulher. Atualmente existem vários grupos feministas que lutam por uma sociedade onde se tenha igualdade.

De acordo com Glaucia Faccaro (2018, p.76):

Ideais de igualdade entre mulheres e homens estavam em formação desde o século XIX, embora tivessem ganhado fôlego e impacto depois das greves de 1917, na construção do movimento operário, no PCB e nas camadas médias da sociedade. A noção de cidadania mulheres para a era debatida em termos de direitos civis (que englobavam o acesso ao voto e o divórcio), da maternidade, da igualdade salarial e da proibição do trabalho noturno às mulheres, e se misturavam com perspectivas de proteção e de conquista de direitos. O diálogo, na maior parte das vezes travado em fortes tons de discordância, estava posto desde que se levantaram as primeiras resoluções e projetos para as mulheres, especialmente aquelas que estavam no mercado de trabalho.

Sendo assim, os movimentos começaram em prol de tentar combater todos os tipos de discriminação que as mulheres passam, e garantir direitos iguais, conforme disposição do artigo 5º, caput, da Constituição federal de 1988. Nesse sentido:

O feminismo, segundo Mendonça, é um movimento que começou a partir do século XIX e atualmente virou um movimento social, político e filosófico, que tem como finalidade propor direitos iguais entre as mulheres através do empoderamento feminino, sem a existência de padrões patriarcais ou impostos pela sociedade (Mendonça, 2020, p. 1).

Para Cisne, a princípio pode-se dizer que todo movimento feminista é um movimento de mulheres, ainda que tenham alguns grupos de homens que se reivindicam feministas e integrantes do Movimento (Cisne, 2015, p.129).

Durante muito tempo as mulheres foram consideradas “sexo frágil”, estando em uma posição inferior aos homens, que por logos anos não tinham acesso às coisas básicas, como, participação em assuntos políticos, direitos civis, escrita, leitura, dentre outros. Isso ocorria e ocorre, pois a imagem da mulher foi formada por uma sociedade

patriarcal, onde havia limites para as mulheres, sendo direcionado a elas apenas o interesse de seus trabalhos domésticos.

Contudo as mulheres foram juntando força, e criando movimentos para acabar com a desigualdade que sofriam. Fougeyrollas-Schwebel trouxe em seu livro um pouco da trajetória do movimento feminista:

Ao longo de sua trajetória histórica, o movimento feminista se subdividiu, fundamentalmente, em três correntes: feminismo radical, socialista e liberal. Tais correntes se opõem entre si “quanto à definição da opressão das mulheres e suas estratégias políticas”. A oposição politicamente mais frontal, contudo, “recai sobre as feministas liberais, de um lado, e feministas radicais e socialistas, de outro”. O feminismo liberal consiste nos movimentos voltados à promoção dos valores individuais, buscam reduzir as desigualdades entre homens e mulheres por meio das políticas de ação positiva, e, por isso, podemos falar de um “feminismo reformista”. Já os movimentos de liberação das mulheres “querem romper com as estratégias de promoção das mulheres em proveito de uma transformação radical das estruturas sociais existentes”. Nessa linha, o feminismo socialista ou tendência da luta de classe, como se denomina na França, afirma que “a verdadeira liberação das mulheres só poderá advir de um contexto de transformação global”, enquanto as feministas radicais “sublinham que as lutas são conduzidas, antes de tudo, contra o sistema patriarcal e as formas diretas e indiretas do poder falocrático (Fougeyrollas-Schwebel, 2009, p. 147).

A luta feminista pela igualdade de direitos, de fato começou, pois as mulheres eram vistas como um ser inferior aos homens, como já foi citado, exercendo o homem um papel de superioridade, tendo eles privilégios com relação à figura feminina. Durante muito tempo, os homens foram considerados o membro superior de sua família, gerenciando suas esposas e filhos, e ficando responsável pelo trabalho remunerado.

Já as mulheres nesse meio patriarcal, ficaram submetidas aos homens, exercendo um papel de cuidado, não tendo seu trabalho de forma remunerada e tão pouco valorizado. Por tempos as mulheres não tiveram direito ao voto, e aos serviços pagos, sendo esses papéis atribuídos ao sexo masculino.

A história das mulheres começou a mudar através da revolução francesa, foi ali que as mulheres começaram a reivindicar igualdade de direitos com os homens. Segundo Natalia Nunes:

No início do século XX, o movimento feminista ganhou força no mundo todo, inclusive no Brasil. Em 1922, a escritora e ativista Bertha Lutz fundou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, uma organização que lutava pelos direitos das mulheres, como o direito ao voto e à educação. Em 1932, as mulheres brasileiras conquistaram o direito de voto, após uma longa luta liderada por mulheres como Bertha Lutz e outras figuras importantes do movimento feminista brasileiro (2023, p.7).

Através do movimento feminista, as mulheres adquiriram alguns direitos, sendo consideradas grandes conquistas, sendo alguns deles: o direito político, uma educação formal, direitos trabalhistas (licença-maternidade remunerada) dentre outros (Rezende, 2023, p.14). Esse movimento é um marco importante para as mulheres, pois através dele, elas estão ganhando espaço e garantido seus direitos.

CAPÍTULO II – A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO E O POSICIONAMENTO DA OIT NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO.

Os casos de discriminação contra a mulher não são novidade, já existem há muitos anos, tendo, inclusive, a legislação passado por diversas evoluções para tentar sanar essas diferenças e efetivar o princípio da igualdade dentro do mercado de trabalho. Nesse sentido, tem-se que:

As mulheres, ao longo dos anos, passaram por constantes situações relacionadas com a discriminação e a afronta aos seus direitos, quer seja no ambiente doméstico e familiar, laboral ou em qualquer outro lugar que ocupe na sociedade (Rodrigues; Santana; Santana, 2023, p. 43)

No cenário jurídico pátrio, existem alguns dispositivos legais, projetos de lei e políticas públicas para combater a discriminação e a desigualdade. Nesse sentido, no ano de 2023, foi promulgada a Lei nº 14.611, que dispõe sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens (Brasil, 2023).

A lei se justifica tendo em vista que ocorre considerável desvantagem salarial em diferentes empresas, onde homens e mulheres, ainda que exercendo os mesmos cargos e atuando nas mesmas atividades, recebem salários diferentes, oportunidade em que as mulheres seguem ganhando menos.

No cenário atual, o mercado de trabalho enfrenta vários casos de discriminação contra gênero, raça, etnia, religião, dentre outros. No contexto de discriminação no ambiente de trabalho, as maiores vítimas são as mulheres e, dentro deste grupo, as pretas e mães com encargo de família. Dentro deste recorte específico, são elas as que ainda ganham menos e ocupam menos postos formais de trabalho. Nesta linha de raciocínio, Silva ensina que:

A discussão acerca das desigualdades entre homens e mulheres, como sabemos, não é recente, muito pelo contrário: dos gregos antigos até bem pouco tempo atrás, acreditávamos que a mulher era um ser inferior na escala metafísica que dividia os seres humanos, e, por isso, os homens detinham o direito de exercer uma vida pública. Às mulheres, sempre foi reservado um

lugar de menor destaque, seus direitos e seus deveres estavam sempre voltados para a criação dos filhos e os cuidados do lar, portanto, para a vida privada, e, durante o século das luzes, quem julgasse se apossar da igualdade estabelecida pela Revolução Francesa para galgar espaços na vida pública teria como destino a morte certa na guilhotina. Muitas mulheres que tentaram reivindicar seus direitos de cidadania tiveram esse destino (Silva, 2010, p.557).

O tema é tão sensível e de fundamental enfrentamento que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2019, aprovou a Convenção 190, objetivando extinguir a violência e o assédio no ambiente de trabalho. Esse é o primeiro tratado internacional criado para intervir essas condutas, trazendo uma proteção a mais, principalmente para as mulheres. A esse respeito, Conforti explica:

A Convenção 190 da OIT define a violência e o assédio como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças”, como uma “ação que se manifesta de uma vez só ou repetidamente” e que “tem por objeto provocar, provoca ou é suscetível de provocar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”. O texto amplia bastante a caracterização e abrangência, traz conexão entre os conceitos, mas também interdependência, ao utilizar a expressão “violência e assédio” como gênero, no “mundo do trabalho” e não no local de trabalho, abarcando todos os tipos de violência e assédio: abuso verbal, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual, ameaça, perseguição, violência de gênero e assédio em razão de gênero (Conforti, 2022, p. 2).

Sendo assim, a Convenção 190 da OIT, foi criada em benefício principalmente das mulheres que sofrem e já sofreram diferentes condutas ilegais, discriminatórias e abusivas dentro do ambiente de trabalho. Ainda sobre a referida convenção, tem-se que ela é, de fato, um marco, pois aponta claramente o reconhecimento do direito “de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero” (OIT, [s.d.]

No campo nacional, o Ministério Público do Trabalho promoveu um programa chamado “promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação étnico-racial e de gênero no mercado de trabalho” para o auxílio e combate da discriminação, em benefício principalmente de mulheres negras e mães que recebem diversos ataques (MPT, 2023, p.1).

As iniciativas do MPT para promover a igualdade de eliminar a discriminação de gênero, dentre outras, foi inclusive apresentada junto à Corte Interamericana de Direitos Humanos pela procuradora regional do Trabalho Adriane Reis de Araujo, em uma audiência pública, e configura um marco na atuação do órgão para promoção de um meio ambiente de trabalho seguro, decente e livre de atos discriminatórios. A

procuradora enfatizou que “desde 2005, a discriminação é tema de intervenção e atuação ministerial obrigatória, seja nas demandas individuais, seja nas denúncias e demandas coletivas” (MPT, 2023).

É notória a necessidade de intervenção do Estado para eliminar a discriminação decorrente de qualquer espécie, justamente para que as garantias constitucionais à igualdade e dignidade possam ser materializadas dentro das relações laborais.

2.1 MERCADO DE TRABALHO E A DESIGUALDADE SALARIAL

O mercado de trabalho nacional é extremamente competitivo, desafiador e acaba, por vezes, sendo muito concorrido entre os candidatos, que passam por diversos desafios para conquistarem uma vaga. É certo que esse desafio, torna-se ainda maior para as mulheres, que sofrem diferentes tipos de discriminação, conforme anteriormente mencionado e comprovado.

É certo que a divisão sexual do trabalho, segrega mulheres em relação aos homens, colocando-as nas atividades de cuidado (dentro e fora do lar) e, enaltecendo os homens com cargos gerenciais, salários superiores e maiores perspectivas profissionais. Essa não é uma constatação infundada, uma vez que o próprio IBGE, em pesquisa publicada em 2023, demonstrou que “as mulheres recebem um salário de 22% a menos comparado aos homens” (IBGE, 2023, p.1).

A legislação pátria já estabelece a igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam o mesmo cargo, porém essa realidade está longe de ser o padrão dentro das empresas. A lei que trata da referida igualdade remuneratória, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, estabeleceu punição em caso de descumprimento. A sanção está prevista no parágrafo 6º, do artigo 461 da CLT, que foi incluído pela lei da igualdade salarial. A inclusão dos dispositivos estabelece que:

(...) § 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” (Brasil, 2023).

É possível observar, que mesmo com leis e projetos que tentam combater a desigualdade que está enraizada na sociedade, ainda ocorrem diferentes casos de mulheres que se tornam vítimas dessa influência misógina, influenciada pelo patriarcado, que se mostra opressora e tenta colocar a mulher em um lugar de pouco reconhecimento e valor social.

No cenário atual as mulheres são a maioria da população, se tornando o maior número de profissionais com formação acadêmica nível superior e, ainda sim, passam a ganhar menos que os homens. Tais informações constam de uma pesquisa do IBGE que comprova que 19,4% das mulheres acima de 25 anos possuem curso superior completo. Já para os homens, na mesma faixa etária, o percentual é de 15,1% (IBGE, 2023).

Neste aspecto, como já foi comprovado através das pesquisas do IBGE, há uma desvalorização salarial relacionada à jornada de trabalho das mulheres, principalmente para mulheres negras, as quais tem uma ocupação menor no mercado de trabalho, conforme pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. No ano de 2022, foi constatado que 13,9% das mulheres negras estavam desempregadas, em comparação às mulheres brancas o importe era de 8,9% (DIEESE, 2022, p.1).

Diante disto, é importante mencionar que no mercado de trabalho, a desaprovação e a dificuldade das mulheres de conquistarem cargos gerenciais ou de liderança. Outra pesquisa realizada pelo IBGE em 2022 constatou que 37,4% das mulheres ocupavam cargos gerenciais e apenas 31% estavam em cargos de liderança (IBGE, 2022, p.1).

Com base nos dados é nítido que mesmo com leis e projetos para efetivação da igualdade, o mercado de trabalho ainda está associado ao patriarcado se tornando um grande opressor das mulheres, que acabam ficando à margem do sistema.

2.2 ANÁLISES DOS DADOS OFICIAIS QUE DEMONSTRAM QUE AS MULHERES GANHAM MENOS DO QUE OS HOMENS

Os dados oficiais conseguem comprovar que as taxas de ocupação feminina no mercado de trabalho são muito inferiores em relação às dos homens. Isso se justifica justamente em decorrência da divisão sexual do trabalho, que atribui à mulher

os afazeres domésticos e trabalho de cuidado, deixando para os homens o trabalho remunerado e com valorização social.

Tais termos não são desconhecidos. O IBGE, no ano de 2023, publicou um estudo apontando a referida realidade reconhecida pelos números coletados no ano de 2022. constatou-se que: “em 2022, o nível de ocupação dos homens alcançou 66,3%, contra 46,3% para as mulheres, diferença que, salvo pequenas oscilações, foi mantida em todos os anos da série de dados” (IBGE, 2023, p. 22).

A pesquisa ainda comprovou que, o fato de as mulheres terem maior nível de escolaridade faz apenas com que elas ainda consigam se inserir no mercado de trabalho, mas não garante melhor remuneração ou mais oportunidades de trabalho (IBGE, 2023, p. 22).

No que se refere à desigualdade salarial, analisando os recortes de gênero e raça inclusive, ficou demonstrado que a desigualdade estrutural se manteve entre os anos de 2012 a 2022:

Em 2022, a população ocupada de cor ou raça branca ganhava, em média, 64,2% mais do que a de cor ou raça preta ou parda e os homens, 27,0% mais que as mulheres, sendo que mulheres e homens de cor ou raça preta ou parda recebiam rendimentos inferiores aos das pessoas brancas. Os resultados indicam a existência de desigualdade estrutural, dado que esses diferenciais, salvo pequenas oscilações, foram encontrados em todos os anos de 2012 a 2022 (IBGE, 2023, p. 25)

É nítido que os números se mantêm com certo padrão em um recorte de tempo de dez anos, demonstrando que a realidade é mais complicada para as mulheres, colocando-as em um considerável e preocupante nível de vulnerabilidade em relação aos homens. com relação aos rendimentos, de forma mais clara, a pesquisa demonstrou que:

A investigação da desigualdade de rendimentos do trabalho é mais detalhada quando adicionados os recortes por número de horas trabalhadas e nível de instrução. Em 2022, a população ocupada de cor ou raça branca recebia rendimento-hora superior à população de cor ou raça preta ou parda qualquer que fosse o nível de instrução, sendo a maior diferença na categoria Superior completo, R\$ 35,30 contra R\$ 25,70. Considerando o valor total médio, a diferença foi de 61,4% favoravelmente à população branca (R\$ 20,10) em relação à preta ou parda, (R\$ 11,80). O mesmo indicador segundo o sexo, mostra que o rendimento dos homens foi superior em 12,8% ao das mulheres, sendo que da mesma forma que na comparação por cor ou raça, a maior diferenciação ocorreu entre pessoas com nível superior completo, pois o rendimento médio dos homens superou o das mulheres em 43,2% (IBGE, 2023, p. 25)

Conforme demonstrando na pesquisa acima, no decorrer de 10 (dez) anos, considerando o marco temporal entre 2012 e 2022, não houve significativo progresso relacionado à diferença salarial entre os gêneros.

Ora, os estudos constataam a diferença salarial entre homens e mulheres, deixando claro, que independentemente da qualificação profissional, os homens têm se beneficiado nesse aspecto, oportunidade em que as mulheres estão – anos após ano – ganhando menos.

É evidente que a luta incansável do movimento feminista e das mulheres de forma geral, tem gerado resultados, inclusive ao longo dos anos houve momentos em que a desigualdade salarial diminuiu. Contudo, o cenário ainda precisa melhorar e muito, para que a igualdade entre os gêneros seja efetivamente alcançada no mercado de trabalho brasileiro.

A inserção e permanência feminina no mercado de trabalho se deu através de vários debates, manifestações feministas, leis e políticas públicas que visaram igualar homens e mulheres, dando a elas a possibilidade de terem seu direito à isonomia reconhecida, conforme a Constituição Federal menciona em seu artigo 5º (BRASIL, 1988).

Durante as últimas décadas do século XX, houve um crescimento da inserção feminina no mercado de trabalho (Camargo [s.d] p.1). Com base nos dados do IBGE no ano de 2022, que “revelam que o Brasil contava com 89,6 milhões de mulheres com 14 anos ou mais, das quais 42,6 milhões faziam parte da força de trabalho”, de modo que as mulheres negras representavam 22,3% e as mulheres não negras 20,3% (DIEESE, 2022, p.1).

Fica demonstrado que cada vez mais as mulheres vêm ocupando um espaço, ganhando conhecimento e quebrando as barreiras que foram criadas, entretanto, o cenário atual ainda é objeto de preocupação e necessita de intervenção estatal. O caminho é árduo e a sociedade ainda está muito longe de ser igualitária e sem qualquer tipo de discriminação. A inserção feminina no mercado de trabalho é tão importante quanto a igualdade salarial. De nada adianta incluir mulheres nos postos formais de trabalho e deixar à elas os menores salários, mesmo quando executam as mesmas funções e atividades que os homens.

Outra necessidade é a intervenção analisando a interseccionalidade entre raça e gênero. Nesse sentido:

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Bilge, 2009, p. 70, tradução nossa)¹.

É possível compreender que a desigualdade social precisa ser analisada tanto no que se refere ao gênero feminino, quanto à divisão envolvendo a questão racial, pois os dois grupos (mulheres e mulheres negras) são vulnerabilizados e se encontram em constante cenário de precarização dentro do mercado de trabalho.

2.3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência das Nações Unidas que surgiu no ano de 1919, com intuito de promover melhores oportunidades e um ambiente de trabalho decente e seguro (OIT Brasília) [s.d] p.1). Como já demonstrado em pesquisas anteriores já referenciadas, a desigualdade e a discriminação em razão do gênero não é algo novo, principalmente no ramo trabalhista, de modo que é uma realidade que se repete há anos. Considerando tais termos, já foram criadas algumas leis e políticas públicas para combaterem essas desigualdades, sendo assim a OIT trabalha ciente da referida realidade, para promover a igualdade entre os sexos. Dessa forma, pode-se citar a Convenção nº 111 da OIT, que em seu artigo 1º, faz referência à discriminação, compreendendo que ela se desdobra da seguinte forma:

- 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

¹ *L'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une approche intégrée. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales*

depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. A distinção, 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 (OIT).

No ano de 1950, a OIT passou a ser representada no Brasil com intuito de combater o trabalho forçado, o trabalho infantil e o tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial. Objetivada, ainda, a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e a promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras. (OIT e SEBRAE, [s.d] ,p.1).

Atuando no ramo do trabalho e considerando a discriminação decorrente do gênero, a OIT vem realizando programas voltados à igualdade, como também à proteção a mulher. Nesse sentido:

A OIT teve um papel significativo no desenvolvimento de legislações brasileiras para a busca da garantia de maior equidade salarial, proteção à maternidade e condições de trabalho. As convenções da OIT não só desencadearam avanços legais, mas contribuíram com a conscientização e transformação cultural dos paradigmas segregacionistas (Bachur, Manso, 2011, p. 17).

Todavia é importante ressaltar que tanto a diferença salarial, quanto a dificuldade de oportunidades profissionais correspondem um grande problema para as mulheres que ficam desamparadas tendo o seu futuro prejudicado, pois mesmo exercendo as mesmas atividades funcionais que os homens, elas recebem uma remuneração diferente, inferior, e não obtém as mesmas oportunidades profissionais.

No ano de 1951 estabeleceu-se a Convenção nº 100 da OIT que trata sobre a igualdade de remuneração entre os gêneros, dando o direito de homens e mulheres que exerçam o mesmo cargo receberem salário de igual valor. Contudo, compreendendo a necessidade de vedar a discriminação de gênero, em 2002, foi promulgado o Decreto nº 4.377, que trata sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Não é de agora que as mulheres são vítimas de uma sociedade totalmente machista e patriarcal, de modo que ao longo dos anos elas passaram e continuam passando por diversos tipos de discriminação. As relações de gênero no mercado de trabalho ainda são um problema, mesmo depois de décadas. É possível perceber que

ainda no século XXI, existem diversos tipos de afronta à dignidade das mulheres, que são constante vítimas da discriminação.

Ciente do referido cenário, o Decreto nº 4.377/2002 tem como intuito diminuir a discriminação sofrida pelo gênero feminino, objetivando promover a igualdade e a proteção inclusive no mercado de trabalho.

Ao se tratar de violência e assédio no trabalho, houve a criação da Convenção 190 OIT, tratando sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho. Ela foi aprovada pela 108ª reunião da OIT em Gênbra no ano de 2019, com intuito da proteção psicológica dos trabalhadores e das trabalhadoras. Ocorre que tanto mulheres quanto homens já passaram por diferentes tipos de violência ou assédio no ambiente de trabalho. Vale apresentar um trecho extraído de um acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região que menciona:

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 (TRT 15, 2020).

Como já demonstrado, dentro das preocupações da Organização Internacional do Trabalho, está a promoção da igualdade de gênero. Diversas são as convenções editadas com o objetivo de promover a igualdade e cessar a discriminação. Atualmente, podem ser citadas doze convenções referentes à proteção à mulher e a igualdade de gênero, sendo seis já ratificadas pelo Brasil. Sendo elas: Convenção nº 3 sobre a proteção à maternidade, criada no ano de 1919, dando o direito a estabilidade da gestante; Convenção nº 4 sobre o trabalho noturno (mulheres), criada no ano de 1919; Convenção nº 41 (revisada) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1934; Convenção nº 45 sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), 1935; Convenção nº 89 sobre o trabalho noturno (mulheres), 1948 e Protocolo, 1990; Convenção nº 103 sobre a proteção à maternidade (revisada), 1952; Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração, 1951; Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958; Convenção nº 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981; Convenção nº 171 sobre o trabalho noturno, 1990; Convenção nº 183 sobre a proteção à maternidade (revisada), 2000; Convenção n 189 sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticos/as, 2011. (OIT, [s.d], p.1).

Resta amplamente demonstrado que a Organização Internacional do Trabalho possui um papel crucial para promover um meio ambiente de trabalho seguro, decente e livre de discriminação. Ou seja, é uma organização com influência no cenário internacional, que atua arduamente para que os direitos e garantias das mulheres sejam respeitados e positivados nas legislações de seus Estados-membros.

CAPÍTULO 03 – UMA ANÁLISE DA LEI 14.611/2023 E A SUA RELEVÂNCIA PARA O CENÁRIO BRASILEIRO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é um grande desafio que vem sendo discutido durante as últimas décadas, sendo as mulheres alvo de uma diferença salarial no mercado de trabalho. Através de muitas lutas feministas, ao longo dos últimos anos, uma importante conquista na área trabalhista aconteceu no ano de 2023, com a entrada em vigor da “Lei da Igualdade Salarial” estabelecendo algumas diretrizes e estipulando penalidades. Os autores Maruyama e Marcon referem-se à lei da seguinte maneira:

O objetivo da Lei de Igualdade Salarial vai além do combate à discriminação de gênero, pois estabelece mecanismos capazes de abarcar também outras formas de discriminação sedimentadas ao longo do tempo e que resultaram em privilégios de remuneração, promoção e lideranças masculinas e brancas (2024, p.1).

Pode-se considerar que foi uma grande vitória, pois muitos debates aconteceram até a criação da referida lei, que estabelece a equiparação salarial entre homens e mulheres, quando ocuparem idênticas funções.

A Lei nº 14.611/23, conhecida como “Lei da igualdade salarial entre homens e mulheres”, tem como intuito a eliminação da diferença salarial no mercado de trabalho em relação aos gêneros. O artigo 1º refere-se à igualdade salarial entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. Cumpre lembrar que o artigo 461 da CLT, já estabelecia a proibição de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, de modo que não poderia haver diferença na remuneração decorrente de tais condições.

Importante relembrar, ainda, que a Carta Magna de 1988 já possuía a vedação à discriminação em decorrência do gênero. A desigualdade salarial entre os gêneros já é algo comprovado através de vários estudos como já demonstrado anteriormente. Nas últimas três décadas houve uma grande mudança no cenário trabalhista, dentre

elas; 1) a inserção feminina no mercado de trabalho; 2) os direitos das mulheres adquiridos nas relações trabalhistas; 3) a criação de leis e políticas públicas no combate à desigualdade ou discriminação entre os gêneros. (Luz, [s.d], p. 1).

Porém, com todas essas mudanças ainda existe a questão da desigualdade salarial já que ocorreu uma grande inserção do sexo feminino no mercado e elas acabam sofrendo com essa diferença. Com isso, no ano de 2023 foi promulgada a lei da igualdade salarial que assegura que todo trabalho da mesma função seja pago de igual valor para ambos os sexos.

Segundo Camilo e Junior (2023, p. 1) infelizmente a discriminação salarial baseada no gênero é uma questão que vai além da esfera financeira, ela impacta a vida profissional, pessoal e qualidade de vida das mulheres, indo também além da esfera individual, ou seja, permeia diversas esferas. De fato, fica comprovado que a diferença salarial prejudica demasiadamente as mulheres. Para Luz:

Infelizmente a discriminação o preconceito e a desvalorização da mulher são facilmente identificados. Se formos analisar ao longo dos anos, perceberemos que as raízes culturais sempre estiveram intimamente ligadas à figura feminina direcionando suas diferenças biológicas em relação ao homem, sendo que para muitos, a mulher deveria ter como objetivo de vida, tão somente, cuidar de o lar ser esposa e mãe dedicada. Esse preconceito e discriminação sem dúvida refletia negativamente para a mulher que necessitava trabalhar. Portanto onde existe a discriminação e o preconceito não há que se falar em igualdade, e é por isso que a mulher ao longo dos anos vem lutando pela igualdade de direitos principalmente na relação de trabalho, naquilo que elas podem ser comparadas aos homens. ([s.d], p. 12).

Garantir a equiparação de salário entre indivíduos de gêneros distintos vai além da justiça social, abrangendo também o progresso econômico e o bem-estar como um todo. Sendo assim é de extrema importância trabalhar para combater a desigualdade salarial.

3.1 AS DISPOSIÇÕES LEGAIS DA LEI 14.611/2023

A Lei 14.611/23, como já mencionada anteriormente, estabelece a igualdade salarial entre homens e mulheres. A lei, em si, configura um marco na luta feminista pela igualdade salarial e, ainda, coloca no campo material o princípio da igualdade, previsto na Constituição Federal de 1988. Ela assegura a igualdade para pessoas que com trabalho de igual valor e função. A Lei tem como intuito estabelecer que as empresas que tiverem cem funcionários ou mais, criem e compartilhem relatórios de

transparência salarial a cada semestre. Essa medida tem o intuito de detectar e corrigir divergências nos salários entre homens e mulheres (Borges e Falco, 2023, p. 1).

Segunda a pesquisa do Ministério da Mulher:

A Igualdade Salarial entre mulheres e homens já está prevista na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. No entanto, este direito não é integralmente cumprido. Segundo o IBGE, as mulheres ganham 20% menos que os homens para os mesmos cargos. Isso significa que, em média, as mulheres precisam trabalhar dois meses a mais por ano para receber o mesmo que o homem.

A legislação acerca da Igualdade Salarial entre mulheres e homens, que engloba a Lei nº 14.611/2023, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023, foi criada com o intuito de corrigir essas lacunas, combater e eliminar as disparidades salariais baseadas em gênero e proporcionar maior segurança para as mulheres. É um importante instrumento para a efetivação de direitos já previstos na Constituição e na CLT com vistas à promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens que desempenham funções equivalentes, combatendo a discriminação salarial e garantindo que as mulheres recebam salários justos e iguais aos dos homens para o mesmo trabalho (2024, p.1).

Assim como os avanços ocorridos através da lei, houve também as mudanças no cenário jurídico. A CLT, em seu artigo 510, estabelece que:

Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais (Brasil, 1968)

Com a nova lei, entretanto, a multa de que se trata o referido artigo corresponderá a dez vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência conforme é tratado no artigo 3º da referida lei (Brasil, 2023)

O artigo 4º da lei em estudo estabelece algumas diretrizes, sendo elas:

a) estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; b) incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; c) disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; d) promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e) fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (Brasil, 2023)

O artigo 5º inciso I ressalta o dever das empresas, que são obrigadas a fornecer relatório semestral contendo as transferências salariais, desse modo, apenas as

empresas que estiverem com ou mais funcionários, isso se refere à aplicação e fiscalização da lei dentro das empresas, para o monitoramento se estão cumprido com as obrigações estabelecidas pela lei da igualdade salarial.

Sendo assim, fica a análise do artigo:

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchido por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico (Brasil, 2023).

Há de se destacar que a lei vale apenas para os trabalhos de igual valor ou aqueles que exerçam a mesma função, como fica mencionado em seu artigo 2º.

3.2 A IGUALDADE SALARIAL SOB A PERSPECTIVA DA LEI 14.611/2023

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º inciso I, preconiza que todos os homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações já em seu artigo 7º inciso XXX abomina a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Um dos maiores (e mais persistentes) problemas decorrentes da desigualdade sociolaboral entre homens e mulheres, sem dúvida, é a disparidade salarial. Esse cenário de desigualdade pode ser entendido como um reflexo de uma cultura que pratica a segregação laboral em face das mulheres (Gosdal, 2006, p. 306).

Com a criação da Lei de igualdade salarial, estudos mostram que as diferenças salariais entre homens e mulheres caíram, como demonstrando abaixo através da pesquisa de Camargo:

Nos últimos 10 anos, houve uma redução na diferença entre salários pagos às mulheres e aos homens. O índice que mede a paridade salarial passou de 72% em 2013 para 78,7%, em 2023. A paridade de gênero é medida em uma escala de 0 a 100, sendo que quanto mais próximo de 100, maior a equidade entre mulheres e homens. O estudo também revelou que a participação feminina em cargos de liderança passou de 35,7% em 2013 para 39,1% em 2023. O índice de empregabilidade das mulheres apresentou evolução entre 2013 e 2023, passando de 62,6 para 66,6, respectivamente, crescimento de 6,4% (2024, p. 1).

Como já mencionado, o intuito da lei é a diminuição da desigualdade salarial entre os gêneros e a expectativa é de que ela faça a diferença dentro do mercado de trabalho, diminuindo a desigualdade salarial. É certo que ainda existe uma grande resistência no setor empresarial no cumprimento da lei como menciona Borges e Falco:

Muitas empresas recorreram ao Judiciário para contestar a lei, argumentando que a divulgação desses dados poderia infringir direitos relacionados à privacidade e à competitividade empresarial. Demonstrando estar mais alinhada com as políticas de concretização da igualdade de gênero, a Justiça manteve a exigência dos relatórios, enfatizando que a própria legislação prevê a aderência às normas da Lei Geral de Proteção de Dados e que as informações dos relatórios deverão ser anonimizadas, equilibrando as preocupações com a privacidade e a necessidade de transparência para a promoção da igualdade (2024, p. 2).

É importante mencionar que o direito à igualdade salarial surgiu no governo do ex-presidente Getúlio Vargas, que sancionou o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que modificou o artigo 461 do CLT, que foi o primeiro artigo a tratar da igualdade salarial entre os gêneros, logo em seguida veio a Constituição Federal em seu artigo 7º que proíbe a diferença salarial (Mazzini, 2024, p. 1). Nesse sentido, ele ainda ensina que:

A “Lei da Igualdade Salarial” entre homens e mulheres anunciada pelo presidente Lula da Silva já existe desde 1952, no Artigo 461 da Lei 1.723. Pelo menos no papel, isso já é rega há 70 anos. A lei foi assinada pelo então presidente Getúlio Vargas (PTB), o fundador do Partido Trabalhista Brasileiro que fazia questão dessa equiparação. No Artigo, cita: “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” (Mazzini, 2024, p. 2)

Percebe-se que, com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, em decorrência da negativa influência do patriarcado, ocorreram diversos atos discriminatórios voltados a elas e um dos mais acentuados problemas foi a desigualdade salarial, pois, por muitas vezes as mulheres exerciam as mesmas atividades laborais e ganhavam bem menos que os homens, acarretando um ambiente injusto e discriminatório. Segundo o entendimento da escritora Luz:

Durante o processo de industrialização, o trabalho feminino tornou-se mais acessível aos olhos dos empregadores sendo aproveitado em larga escala, deixando a mão de obra masculina em segundo plano, isto porque os baixos salários eram destinados às mulheres. Destacando que a não intervenção do Estado nas relações de trabalho propiciavam para a desigualdade no tratamento homem/mulher/menor. Mesmo com a preferência pela mão de obra feminina pelos empregadores, a mulher sempre foi pouco valorizada na história, tanto na sociedade quanto na sua participação nas relações de

trabalho, isto porque a preferência pela mulher no mercado de trabalho era, tão somente, em razão do baixo custo pela sua mão de obra, ainda, a mulher enfrentava a desvantagem de ter a figura masculina sempre em evidência, no entanto, o que se viu foi que a mulher através do seu trabalho contribuiu grandemente para o crescimento e a evolução da sociedade em todos os seus aspectos. Perceptível que a mulher mesmo contribuindo de forma positiva no mercado, sofria preconceito e discriminação, o que fez dela alvo de desigualdades no decurso do tempo ([s.d], p.12).

Como mencionado anteriormente, a inserção da mulher no mercado e a falta de valorização do seu trabalho, ensejou o aproveitamento da força de trabalho pelos empregadores, ocasionando uma exploração do trabalho feminino, que pode ser visto até hoje. Com isso foi necessário a criação da lei para uma equiparação que beneficiasse as mulheres, equiparando-as aos homens e não permitindo que seu labor seja desvalorizado.

3.2 O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE IMPLEMENTAÇÃO DOS DISPOSITIVOS DA LEI 14.611/2023

De acordo com Leite (2024, p. 40) “o termo compliance se origina do verbo em inglês “*to comply*”, isto é, agir de acordo com uma regra, uma instrução ou um comando. Nessa ordem, estar em “compliance” significa estar em sintonia com as normas legais e morais que compõem determinado ordenamento jurídico. Sendo assim, por compliance trabalhista”, tem-se:

O Compliance Trabalhista tem por objetivo a instituição de programas e políticas empresariais destinados a identificar e avaliar as reais condições em que se encontra a empresa no que concerne ao cumprimento efetivo da legislação e estabelecer valores, princípios e regras de integridade que estejam em harmonia com a boa interpretação e aplicação das normas constitucionais e infraconstitucionais relativas ao direito material e processual do trabalho, como as que dizem respeito a: meio ambiente do trabalho (saúde, higiene e segurança no trabalho), enfatizando aspectos da precaução e prevenção de riscos de doenças e acidentes do trabalho; contratação e dispensa de empregados; relação interpessoal no ambiente laboral; subcontratação e terceirização dos serviços; auditorias; análise do passivo trabalhista decorrente das ações judiciais etc (Leite, 2024, p. 40).

Segundo Kruppa e Gonçalves “o compliance trabalhista pretende estabelecer na empresa um programa voltado para a obediência a critérios legais de contratações de funcionários, demissões, relação interpessoal entre funcionários, normas de saúde e segurança do trabalho, terceirização de serviços entre outros. São diversas ferramentas que visam alterar a cultura organizacional da empresa” (2020, p. 3).

As formas de implementação do compliance trabalhista nos dispositivos da Lei 14.611/2023, serão a fiscalização e a certificação de que se a lei está de fato sendo

cumprida de forma correta. O compliance é uma ferramenta importante nas empresas, como explica Leite:

A finalidade do Compliance Trabalhista é fornecer assessoramento jurídico integral e estratégico destinado a promover segurança e sustentabilidade, com respeito à legislação e às condutas éticas, o que poderá propiciar redução de riscos, prevenção de acidentes, doenças, conflitos, demandas trabalhistas, criando um ambiente de crescimento empresarial e reconhecimento da sociedade pela atividade econômica desenvolvida pela empresa (2024, p.41).

A relação do compliance e a Lei nº14. 611/23, como já mencionado, é a certificação de que se a lei está sendo cumprida e respeitada com base na legislação, já que a própria lei menciona em seu artigo 5º que a cada semestre as empresas que possuam cem funcionários ou mais enviem um relatório de transparência salarial e informações que permitam a comparação objetiva entre salários. Isso ajudará na fiscalização, para apurar se está havendo igualdade salarial. Seguindo este raciocínio, demonstra-se que o compliance trabalhista tem como um de seus objetivos a identificação das condições de uma empresa no cumprimento da legislação. Sendo assim no entendimento de Felix e Trindade:

Logo, o compliance trabalhista é um importante instrumento para aplicação das leis, portarias, decretos, regulamentos internos, normas internacionais, convenções e acordos coletivos para a implementação de uma cultura de boas práticas e trazer benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, especificamente a implantação de código de conduta que contenham políticas de implementação dos direitos humanos na atividade empresarial, abordado pelos princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos e pelo o Decreto n.º 9.571 de 21 de novembro de 2018 (Felix e Trindade, 2023, p.13).

Conforme os autores, “os pilares do programa de compliance são prevenir, detectar e reparar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer no local em que será implementado” (2023, p. 7). Sendo assim, fazendo a junção da Lei 14.611/23 com compliance, demonstra-se que, uma aplica e o outro regula e fiscaliza se está sendo cumprida de forma correta.

A implementação eficaz da Lei da Igualdade Salarial, com o apoio do compliance, é um marco na jornada em direção à equidade de gênero no Brasil, refletindo um compromisso profundo com os valores de justiça e igualdade no ambiente de trabalho. Nesse sentido o compliance se revela como um instrumento indispensável, não apenas para a adequação legal, mas como um promotor de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário (Linked-in, 2024, p.1).

Sendo assim pode-se considerar que o compliance é um acessório importante tanto para aplicação da lei e dentro das empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema discriminação de gênero no ambiente de trabalho é algo de suma importância a ser discutido, pois mesmo com avanços ocorridos na legislação, ainda é possível presenciar casos de mulheres que ganham menos que os homens, conforme pesquisas apresentadas neste trabalho. E não só isso. A discriminação no mercado de trabalho retratada nas pesquisas já citadas, demonstram essas dificuldades sofridas por mulheres brancas e negras.

Discriminação é algo que prevalece atualmente na sociedade, de modo que atos discriminatórios e ações preconceituosas voltadas para pessoas e determinadas grupo de pessoas. Esses atos estão em todos os lugares. Hoje a discriminação no ambiente de trabalho está mais presente do que nunca, pois as mulheres carregam consigo o preconceito da sociedade machista e patriarcal, tendo em vista que as mulheres são a maioria da população brasileira, tendo o nível de escolaridade maior que os homens e mesmo com todas essas características, elas ainda ocupam menos postos formais de trabalho, recebem os menores salários e estão em cargos inferiores em relação aos homens nas empresas.

Pode-se concluir, portanto, através dos estudos analisados, que por mais que existam leis e políticas públicas para o combate da discriminação e desigualdade de gênero, ainda sim existem diversos casos no meio empresarial, sendo as mulheres obrigadas a receberem os menores salários e, ainda, sofrendo abusos psicológicos e sexuais no ambiente de trabalho.

Concluiu-se, ainda, que por mais que existam leis visando eliminar as diferenças, cabe ao Estado e às empresas envidarem esforços para que esse cenário de discriminação decorrente do gênero seja cessado no mercado de trabalho brasileiro. Não se pode negar que vários avanços legislativos já aconteceram, porém é fundamental que eles sejam levados ao campo prático, para que a igualdade prevista na Constituição Federal seja efetivada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA. Darlan. **Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil**. G1. 08 mar. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das->

mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml. Acesso em: 22 fev. 2024.

ANDRADE. Letícia Ésther de. **A consolidação do patriarcado no Brasil: a origem das desigualdades entre homens e mulheres.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 2021, v. 6, p. 25-39. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/consolidacao-do-patriarcado>. Acesso em: 08 nov. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA ADVOCACIA TRABALHISTA. ABRAT. **OIT: A importância da igualdade de gênero no mundo do trabalho.** [s.d]. Disponível em: <https://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/3499-oit--a-importancia-da-igualdade-de-genero-no-mundo-do-trabalho#:~:text=A%20OIT%20tem%2012%20Conven%C3%A7%C3%B5es,sobre%20a%20prote%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20maternidade>. Acesso em: 08 mar. 2024.

BACHUR. Tiago Faggioni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença-maternidade e salário maternidade na teoria e na prática.** Lemos e Cruz, 2011.

BILGE. Sirma. **Théorisations féministes de l'intersectionnalité.** Diogène, 1 (225): 70-88. 2009. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-diogene-2009-1-page-70.htm>. Acesso em: 12 mar. 2024.

BIROLI. Flávia. **Divisão Sexual do Trabalho e Democracia.** Dados, v. 59, p. 719-754, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/kw4kSNvYvMYL6fGJ8KkLcQs/?lang=pt>. Acesso em: 22 fev.2024.

BORGES. Izabella; FALCO, Josiane. **Lei da Igualdade Salarial: impactos e resistência do meio empresarial, 2024.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/lei-da-igualdade-salarial-impactos-e-a-resistencia-do-meio-empresarial/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Igualdade Salarial.** Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/assuntos/igualdade-salarial>. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Iniciativas do MPT contra discriminação no trabalho são apresentadas na Corte IDH.** Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1886-iniciativas-do-mpt-contradiscriminacao-no-trabalho-sao-apresentadas-na-corte-idh>. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Iniciativas do MPT contra discriminação no trabalho são apresentadas na Corte IDH.** Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul – 24ª Região. 29 jun. 2023. Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1886-iniciativas-do-mpt-contradiscriminacao-no-trabalho-sao-apresentadas-na-corte-idh>. Acesso em: 12 mar. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores.** Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região,

Projeto PCDLegal. Vitória:2014. Disponível em:
<https://www.pcdlegal.com.br/cartilhamp/livrodigital/files/assets/basic-html/index.html#1>. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Sancionada lei de igualdade salarial entre mulheres e homens**. Agência Senado. 04 jul. 2023. Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/sancionada-lei-de-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens#:~:text=Sancionada%20pelo%20presidente%20da%20Rep%C3%ABlica,Senado%20em%201%C2%BA%20de%20junho>. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Sancionada lei de igualdade salarial entre mulheres e homens**. Senado Notícias. 04 jul. 2023. Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/sancionada-lei-de-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens>. Acesso em: 12 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo nº 0012154-35.2017.5.15.0059. **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)**. Data publicação: 27/11/2020 Ano do processo: 2017. Órgão Julgador: Órgão Especial - Análise de Recurso. Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR. Disponível em:
<https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/57586445/94@NTIH%28QO.N?highlight=35.2017.5.15.0059,sobre,a,determinada,conven%C3%A7%C3%A3o:,A,referida,Conven%C3%A7%C3%A3o,reconhece,que,a,viol%C3%Aancia,e,o,ass%C3%A9dio,na,s,rela%C3%A7%C3%B5es,laborais,violam,os,direitos,humanos,amea%C3%A7am,a,igualdade,de,oportunidades,e,s%C3%A3o,incompat%C3%ADveis,com,o,trabalho,de,cente.,Ademais,comprometem,o,meio,ambiente,do,trabalho,afetando,a,organiza%C3%A7%C3%A3o,do,labor,o,desenvolvimento,sustent%C3%A1vel,as,rela%C3%A7%C3%B5es,pessoais,a,produtividade,e,a,qualidade,dos,servi%C3%A7os,al%C3%A9m,de,impedir,que,as,pessoas,em,especial,as,mulheres,tenham,acesso,ao,mercado,de,trabalho,permane%C3%A7am,e,progridam,profissionalmente>. Acesso em: 12 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho**. Notícias do TST. 08 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: 15 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Dispõe sobre a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 04 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº14. 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, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº14. 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, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 04 abr. 2024.

CAMARGO. Marcelo. **Pesquisa mostra que diferença salarial entre mulheres e homens caiu.** Agência Brasil, 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-03/pesquisa-mostra-que-diferenca-salarial-entre-mulheres-e-homens-caiu>. Acesso em: 04 abr. 2024.

CAMILO. Ana Paula; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **Considerações e efetividade em relação as decisões e legislações afirmativas que buscam equidade entre homens e mulheres (Lei 14.611/2023).** REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL, v. 6, n. 3, p. 87-105, 2023. Disponível: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/274>. Acesso em: 02 abr. 2024.

CANCIAN. Renato. **Feminismo: Movimento surgiu na Revolução Francesa.** Educação Uol. 08 mar. 2016. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/feminismo-movimento-surgiu-na-revolucao-francesa.htm>. Acesso em: 07 nov.2023.

CISNE. Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil.** Cortez Editora: 2015.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Sobre a Lei Maria da Penha.** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/violencia-contra-a-mulher/sobre-a-lei-maria-da-penha/>. Acesso em: 08 nov. 2023.

COMPLIANCE: A Chave para a Igualdade Salarial no Ambiente Corporativo Brasileiro. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/compliance-chave-para-igualdade-salarial-ambiente-kjvwe>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CONFORTI. Luciana Paula. **Desigualdade de gênero e Convenção 190 da OIT.** Consultor Jurídico, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-08/desigualdade-genero-necessaria-ratificacao-convencao-190-oit/>. Acesso em: 19 fev.2024.

DIAS. Maria Clara. **Empresas com líderes femininas têm resultados até 20% melhores, diz a ONU.** Época negócios. 04 nov. 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/06/empresas-com-lideres-femininas-tem-resultados-ate-20-melhores-diz-onu.html>, 2019. Acesso em: 08 nov. 2023.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Mulheres Inserção no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>. Acesso em: 29 fev. 2024.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Brasil: a inserção da população negra no mercado de trabalho** (Dieese, 2022), Disponível em: <https://assets-dossies-ipg-v2.nyc3.digitaloceanspaces.com/sites/3/2022/11/populacaoNegra2022.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

DYNIEWICZ. Luciana. **Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE**. CNN Brasil. 08 mar. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 19 fev. 2024.

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

ESTEVAM. Gabriela Aparecida da Cruz; et al. **DA IGUALDADE SALARIAL COMO MEIO DE CONCRETIZAR O OBJETIVO 5° DA AGENDA 2030: ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES**. In: Colloquium Socialis. ISSN: 2526-7035. 2022. p. 126-134. Disponível em: [file:///C:/Users/Aluno/Downloads/AUTOR+++4538+++04_DA+IGUALDADE+SALARIAL+COMO+MEIO+DE+CONCRETIZAR+O+OBJETIVO+5%C2%B0+DA+AGENDA+2030+ALCAN%C3%87AR+A+IGUALDADE+DE+G%C3%8ANERO+E+EMPODERAR+TODAS+AS+MULHERES_ok+\(1\)+\(1\).pdf](file:///C:/Users/Aluno/Downloads/AUTOR+++4538+++04_DA+IGUALDADE+SALARIAL+COMO+MEIO+DE+CONCRETIZAR+O+OBJETIVO+5%C2%B0+DA+AGENDA+2030+ALCAN%C3%87AR+A+IGUALDADE+DE+G%C3%8ANERO+E+EMPODERAR+TODAS+AS+MULHERES_ok+(1)+(1).pdf). Acesso em: 04 abr. 2024.

FAHS. Ana C. Salvatti. **Movimento feminista**: história no Brasil. Politize! 19 set. 2016. Disponível em: <https://www.politize.com.br/movimento-feminista/>. Acesso em: 07 nov. 2023.

FEIJÓ. Janaína. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. FGV IBRE. Blog do IBRE. 08 mar. 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/diferencas-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 02 abr. 2024.

FISCHER. Izaura Rufino; MARQUES, Fernanda. **Gênero e exclusão social**. Instituto de Pesquisas Sociais, Fundação Joaquim Nabuco, 2001.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL. Dominique. **Movimentos feministas**. Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: UNESP, 2009.

FRACCARO. Gláucia. **Os direitos das mulheres**: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). Editora FGV, 2018.

GAMA. Andréa de S. **Trabalho, família e gênero**: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil. Cortez Editora, 2015.

GANDRA. Alana. **Mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior**. Agência Brasil. 07 mar. 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge-mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensino-superior>. Acesso em: 14 nov. 2023.

GOSDAL. Thereza Cristina. **Diferenças de gênero e discriminação no trabalho.** A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, p. 305-318, 2006. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/76493>. Acesso em: 04 abr. 2024.

HIRATA. Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa,** 2015.

HIRATA. Helena. **O cuidado:** Teorias e práticas. Boitempo Editorial, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Mulheres brasileiras na educação e no trabalho.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>. Acesso em: 16 fev.2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas.** Agência de Notícias. 04 jun. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013->. Acesso em: 25 out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Homens e mulheres.** IBGE Educa. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/nosso-povo/19625-numero-de-homens-e-mulheres.html#:~:text=Em%202022%2C%2048%2C9%25,mais%20numerosas%20do%20que%20eles> 2022. Acesso em 25 out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023. Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2023. 152 p. : il. - (Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica, ISSN 1516-3296; n. 53). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2024.

JULIÃO. Helena Vicentini; DIB, Aline Michelle; DE OLIVEIRA, Letícia Trevizolli. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT.** Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 3, p. 24482-24499, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26114>. Acesso em: 08 mar.2024.

KRUPPA. Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. **Compliance trabalhista.** Revista de Direito da FAE, v. 2, n. 1, p. 123-145, 2020. Disponível em:file:///C:/Users/Aluno/Downloads/thaissavedra,+4.+COMPLIANCE+TRABALHIST A.pdf. Acesso em: 19 abr. 2024.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** Editora: Saraiva 16ª edição, 2024.

LEITE. Marcia. **O trabalho de cuidado e a reprodução social:** entre o amor, o abuso e a precariedade contemporânea. Revista de Sociologia da UFSCar /

Departamento e Programa de pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos. – v. 13, n. 1, jan. - abril (2023). São Carlos: DS e PPGS-UFSCar. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/issue/view/37/20>. Acesso em: 28 out. 2023

LIMA. Francisco Gérson Marques de; FILHO, Hélio Barbosa Hissa. **A IGUALDADE SALARIAL SOB A PERSPECTIVA DA LEI Nº 14.611/2023**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, p. 87. Disponível em: https://www.trt16.jus.br/sites/porta1/files/roles/ascom/2023_rev_tst_v0089_n0004.pdf#page=88. Acesso em: 04 abr. 2024.

LIMA. Shauana Bobadilha Rodrigues, et al. **A inserção feminina no mercado de trabalho: Uma abordagem regional**. Pesquisa & Debate Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política, v. 28, n. 2 (52), p. 163-181, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/31553/24454>. Acesso em: 12 mar. 2024;

LUZ. Gabriela De Almeida Ribeiro. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

MARUYAMA Camila. MARCON, Daniele Verza. **Lei de Igualdade Salarial sob a perspectiva da proteção de dados**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/lei-de-igualdade-salarial-sob-perspectiva-da-protecao-de-dados-pessoais/>. Acesso em: 11 abr. 2024.

MAZZINI. Leandro. Há 70 anos, **Lei criada por Getúlio prevê equidade salarial**. Disponível em: <https://istoe.com.br/ha-70-anos-lei-criada-por-getulio-preve-equidade-salarial/>. Acesso em: 11 abr. 2024.

MENDES. Rafael Pereira da Silva. **Mulheres no mercado de trabalho**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 13 mar. 2024.

MENDONÇA. Camila. **Movimento social em apoio às mulheres**. Educa mais Brasil. 24 jan. 2019. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/historia/feminismo>. Acesso em: 28 out. 2023

MEROLA. Sérgio. **Direitos da Mulher: A maternidade e os direitos que a protegem**. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/direitos-da-mulher-a-maternidade-e-os-direitos-que-a-protegem/440131742>. Acesso em: 14 nov. 2023.

MILLET. Kate. **Sexual politics**. London. 1969. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=fAJeCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=MILLET,+K.+\(1969\).+Secual+politics+London&ots=RwQRAXEt95&sig=hXewreeM97_qSyX-kK5M9qtMUSM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=fAJeCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=MILLET,+K.+(1969).+Secual+politics+London&ots=RwQRAXEt95&sig=hXewreeM97_qSyX-kK5M9qtMUSM#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 20 out. 2023.

MOURA. Bruno de Freitas. **Dupla jornada para mulheres leva a ciclo de pobreza: Desigualdade de gênero impede desenvolvimento.** 11 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-08/dupla-jornada-para-mulheres-leva-ciclo-de-pobreza>. Acesso em: 14 nov. 2023.

NUNES. Natalia. **Feminismo: o que é, tipos, pilares e conquistas.** Disponível em: <https://www.terra.com.br/nos/feminismo-o-que-e-tipos-pilares-e-conquistas,96f1e65a5d3e39522fff49d48744779bo29tofcw.html>. Acesso em: 10 nov. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190:** A OIT estabeleceu novas normas globais com o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. OIT Notícias. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 fev. 2024.

OLIVEIRA. Daniela. **Direito das mulheres ao voto completa 90 anos no Brasil.** 2022. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=434263#:~:text=O%20direito%20ao%20voto%20pelas,no%20in%C3%ADcio%20do%20s%C3%A9culo%2020>. Acesso em: 01 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Conheça a OIT.** Brasília. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 mar.2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração.** 1951. Brasília. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100. Acesso em: 08 mar.2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Convenção nº 111. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** Brasília Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04. Mar. 2024.

REZENDE, Milka de Oliveira. **O que é feminismo?** Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/o-que-e-feminismo.htm>. Acesso em: 29 out. 2023.

RODRIGUES. Paula Duarte Tavares; SANTANA, Maria Eugênia Neves; SANTANA, Paulo Campanha. **A atuação sindical frente ao trabalho digno da mulher no cenário pós-reforma trabalhista.** P. 41-58. In: RODRIGUES, Paula Duarte Tavares (et. al). **Direito coletivo do trabalho: Estudos em homenagem ao professor Ricardo José Macêdo de Britto.** Londrina, PR: Thoth, 2023.

ROMÃO. Marisa. **Políticas públicas para mulheres.** 27 nov. 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/comissao-de-defesa-dos-direitos-da-mulher-cmulher/arquivos-de-audio-e-video/marisa-ap-27-11.2019>. Acesso em: 16 out. 2023.

SANTOS. Gilmara. **Mulheres ocupam só 37,4% dos cargos gerenciais do Brasil; média mundial é pior.** Istoé Dinheiro. 08 mar. 2022. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/mulheres-ocupam-so-374-dos-cargos-gerenciais-do-brasil-media-mundial-e-pior/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

SARDENBERG. Cecília M. B.; COSTA, Ana Alice A. **Feminismos, feministas e movimentos sociais.** In: BRANDÃO, Maria Luiza Ribeiro; BINGEMER, Maria Clara L. (Orgs.) **Mulher e relações de gênero.** São Paulo: Loyola, 1994. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=SJrBzbfJARgC&oi=fnd&pg=PA81&dq=SARDENBERG,+Cec%C3%ADlia+M.+B.%3B+COSTA,+Ana+Alice+A.+Feminismos,+feministas+e+movimentos+sociais.+In:+BRAND%C3%83O,+Maria+Luiza+Ribeiro%3B+BINGEMER,+Maria+Clara+L.+\(Orgs.\)+Mulher+e+rela%C3%A7%C3%B5es+de+g%C3%AAnero.+&ots=5b5JHB-CTb&sig=F2btrzt_Nk3T7F2SAphEDLaM1uU#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=SJrBzbfJARgC&oi=fnd&pg=PA81&dq=SARDENBERG,+Cec%C3%ADlia+M.+B.%3B+COSTA,+Ana+Alice+A.+Feminismos,+feministas+e+movimentos+sociais.+In:+BRAND%C3%83O,+Maria+Luiza+Ribeiro%3B+BINGEMER,+Maria+Clara+L.+(Orgs.)+Mulher+e+rela%C3%A7%C3%B5es+de+g%C3%AAnero.+&ots=5b5JHB-CTb&sig=F2btrzt_Nk3T7F2SAphEDLaM1uU#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 29 out. 2023

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Observatório Internacional SEBRAE:** Conhecimentos que geram oportunidades. Disponível em: <https://ois.sebrae.com.br/comunidades/oit-organizacao-internacional-do-trabalho/>. Acesso em: 08 mar.2024.

SILVA. Júlia Lenzi. **Lei traz avanço na promoção real da igualdade salarial entre homens e mulheres** [entrevista a Julia Galvao]. Atualidades, 2023. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/directbitstream/f04a22fc-74ec-4793-beea-4c8bc939246e/Julia+Lei+traz+avan%C3%A7o+na+promo%C3%A7%C3%A3o+real+da+igualdade+salarial+entre+homens+e+mulheres+%E2%80%93+Jornal+da+USP.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2024.

SILVA. Sergio Gomes da. **Preconceito e discriminação:** as bases da violência contra a mulher. Psicologia: ciência e profissão, v. 30, p. 556-571, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/rzhdT5gCxpg8sfQm4kzWZCw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SOUSA. Luana Passos de; Guedes, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho:** um olhar sobre a última década. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/>. Acesso em: 30 nov. 2023.

TRINDADE. Polyanne Cruz Soares Silva da; DA SILVA FELIX, Ynes. **O compliance trabalhista na observância dos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e Direitos Humanos. Direitos Democráticos & Estado Moderno,** v. 2, n. 8, p. 96-110, 2023. Disponível em: <file:///C:/Users/Aluno/Downloads/61212-Texto%20do%20artigo-201909-1-10-20230829.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2024.