

CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

VIVIAN DE ALMEIDA GREGORI TORRES

LUCIANI COIMBRA DE CARVALHO

STÉPHANI FLECK DA ROSA

REGINALDO DE SOUZA VIEIRA

A532

Anais do Congresso de Direitos Humanos [Recurso eletrônico on-line] Congresso de Direitos Humanos: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Vladmir Oliveira da Silveira, Livia Gaigher Bósio Campello e Elisaide Trevisam – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-879-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais.

1. Direitos humanos. 2. Desenvolvimento sustentável. 3. Acesso à justiça. I. Congresso de Direitos Humanos (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34



CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

Apresentação

O Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e o Observatório de direitos humanos, desenvolvimento sustentável e acesso à justiça realizou entre os dias 18 e 20 de outubro de 2023 o Congresso de Direitos Humanos, de forma híbrida e com o tema central “Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais”, em parceria e apoio da Rede brasileira de pesquisa jurídica em direitos humanos (RBPJDH), do Instituto de Desenvolvimento Humano Global (IDHG), do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

O Congresso de Direitos Humanos, em sua primeira edição abrangeu todas as regiões do Brasil, além da submissão de trabalhos diretamente da Europa e América do Sul. Contou com a participação de docentes, graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores de diversas instituições apresentando suas pesquisas em grupos de trabalho, além de palestras e conferências, promovendo, assim, discussões e debates enriquecedores para a consolidação da pesquisa científica internacional e brasileira.

Contemplando áreas vinculadas aos direitos humanos, foram submetidos mais de 150 artigos científicos, dos quais 100 foram aprovados para apresentação. Esses trabalhos passaram por um processo de submissão e avaliação às cegas por pares. Eles foram distribuídos em 6 Grupos de Trabalho na modalidade online, abrangendo diversas áreas do direito. Além disso, mais de 100 acadêmicos se inscreveram como ouvintes para participar do evento.

Resultado de um esforço em conjunto, o evento promoveu contribuições científicas valiosas na área de Direitos Humanos entre os participantes do evento, palestrantes e docentes notáveis na comunidade acadêmica. As pesquisas apresentadas durante o Congresso demonstram a importância do debate e estudo das temáticas pertinentes à sociedade contemporânea.

É com grande satisfação que apresentamos os Anais que podem ser prontamente classificados como elementos de significativa importância no conjunto de publicações dos eventos científicos. Isso ocorre devido à sua capacidade de documentar conhecimentos que,

no futuro, servirão como referência para direcionar novas investigações, tanto a nível nacional quanto internacional, revelando avanços notáveis dos temas centrais que constituem o cerne dos estudos na área jurídica.

Desejamos uma excelente leitura.

Vladmir Oliveira da Silveira

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

Elisaide Trevisam

Vice-Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Vice-Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável.

**POLÍTICAS DE EQUIDADE E A LEI DE IGUALDADE SALARIAL:
JURIDICIZAÇÃO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO**

**EQUITY POLICIES AND THE EQUAL PAY LAW: JURIDICIZATION FROM A
GENDER PERSPECTIVE**

Helaine Gleicy de Azevedo Borba ¹

Rachel Andrade Vaz Sampaio ²

Tatiane Guedes Pires ³

Carla Vidal Gontijo Almeida ⁴

Resumo

O artigo trata da legislação criada para concretizar a isonomia salarial e eliminar a discriminação de gênero nas relações laborais, a partir de considerações sobre o tratamento histórico dispensado às mulheres no contexto do sistema capitalista. O foco do estudo foi o advento da Lei nº. 14.611/2023, que dispôs sobre medidas para compelir o empregador a observar a isonomia salarial entre gêneros. Objetivou-se identificar o cenário existente e verificar as perspectivas da lei. Concluiu-se que a legislação é inovadora quanto aos mecanismos de fiscalização e de implementação de medidas práticas para mitigação da diferença salarial.

Palavras-chave: Lei da igualdade salarial, Políticas de equidade, Perspectivas de gênero

Abstract/Resumen/Résumé

The article deals with the legislation created to implement equal pay and eliminate gender discrimination in labor relations, based on considerations about the historical treatment given to women in the context of the capitalist system. The focus of the study was the advent of Law no. 14,611/2023, which provided for measures to compel the employer to observe equal pay between genders. The objective was to identify the existing scenario and verify the perspectives of the law. It was concluded that the legislation is innovative in terms of monitoring mechanisms and implementation of practical measures to mitigate the wage gap.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Equal pay law, Equity policies, Gender perspectives

¹ Mestranda, vinculada à Universidade Federal do Amazonas.

² Mestranda, vinculada à Universidade Federal do Amazonas.

³ Mestranda, vinculada à Universidade Federal do Amazonas.

⁴ Orientadora, vinculada à Universidade Federal do Amazonas.

INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero é da própria essência dos direitos humanos, considerando o intento de universalidade de que estes são dotados. A premissa é de que todos são iguais e merecem ser tratados sem discriminação por questões de raça, cor, religião, ou outro fator que não se afigure legítimo, como o sexo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, já assegurava o direito à igualdade, no que está compreendido, inexoravelmente, o direito à igualdade entre gêneros.

Não obstante, ao longo da história, a diferença de tratamentos entre gêneros esteve arraigada na estrutura da sociedade, deixando-se à “natureza” estabelecer a ocupação que um ser humano teria ao longo de sua vida. Aos homens era incumbido o papel de provedor do lar, e às mulheres o de se dedicar aos afazeres domésticos e à criação de filhos.

Assim, apesar da existência de tratado internacional prevendo igualdade de direitos, a ausência de mecanismos capazes de dotá-lo de efetividade, tornava-o mera retórica, desprovido de qualquer conteúdo prático.

Alinhado a isso, o sistema capitalista de produção, pensado e estruturado para atender às expectativas do homem, que eram os responsáveis por sua manutenção, fomentou práticas discriminatórias. Aliás, ainda hoje e não obstante haja diversos instrumentos normativos de âmbito internacional e nacional vedando o tratamento discriminatório com base no gênero, tais práticas têm sido reproduzidas.

Nesta senda, a inclusão da igualdade de gênero em pauta da comunidade internacional, com previsão de objetivos e metas bem estabelecidos, deu novos contornos ao direito em questão.

Após assumir o compromisso internacional consubstanciado na Agenda 2030, o Brasil, através dos Poderes do Estado, tem atuado de modo a eliminar a discriminação com base no gênero.

O advento da Lei 14.611, de 3 de julho de 2023, insere-se nessa perspectiva, no interesse de efetivar a igualdade salarial entre homens e mulheres, a partir da previsão de diversas medidas para compelir o empregador a concretizar o direito à igualdade e, com isso, eliminar a discriminação salarial com base no gênero.

O presente artigo se propõe a discorrer acerca das perspectivas da nova lei, os efeitos práticos de sua vigência e de que forma ela pode dotar de conteúdo prático o direito

já há muito previsto no texto constitucional e na legislação infraconstitucional de isonomia salarial.

1 HISTÓRICO DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS NA PERSPECTIVA ESTRUTURAL

O histórico de desigualdade salarial entre gêneros perpassa necessariamente pela também desigual e estrutural divisão dos tipos de trabalhos exercidos por homens e mulheres.

Apesar da aparente posição de inferioridade na qual a sociedade de modo geral sempre enxergou as atribuições exercidas por mulheres, a autora Maria Mies (2016) aponta uma importante reflexão no sentido de que, em verdade, a produtividade feminina foi justamente a força motriz que permitiu aos homens a especialização na caça.

Na perspectiva da autora, as atividades inicialmente desenvolvidas por mulheres nos campos como coletoras e agricultoras é que garantiam o sustento diário de suas comunidades, tendo em vista que os alimentos cultivados tratavam-se da maior fonte de subsistência, considerando que os homens “*nem sempre tinham sorte em suas expedições de caça*”.

Em que pese o fato de que ainda não havia no período histórico abordado por Mies a dimensão salarial do trabalho, o cenário ora narrado denuncia, então, não obstante o valor da atividade produtiva desenvolvida pela mulher fosse superior ao do homem naquele cenário, ainda assim sua importância era socialmente percebida de forma diminuta.

É possível trabalhar com a hipótese inicial, portanto, de que a desigualdade salarial entre os gêneros é um reflexo da histórica divisão dos tipos de trabalho desenvolvidos por homens e mulheres, e do valor que a cada um desses gêneros era atribuído em uma perspectiva estrutural.

Avançando no tempo a fim de abordar o cenário remuneratório entre os gêneros no final do século XIX e início do século XX, importa salientar a atuação de um grupo de professoras britânicas na luta pela igualdade remuneratória, em um movimento que ficou conhecido como National Union of Women Teachers – NUWT (Sindicato Nacional das Mulheres Professoras) (FERREIRA, 2020).

O mencionado movimento revelou a existência de relações entre a igualdade remuneratória e o direito ao voto, a sexualidade e as experiências sociais. Destaca-se, a seguir, o importante pensamento de Ferreira (2020, p. 11), no sentido de que as mudanças

e transformações sociais (analisando-se, aqui, a desigualdade salarial entre gêneros) dependem de ações antecedentes, ainda que inicialmente aparentem não gerar resultados:

Tais mulheres não viram em vida a concretização dos salários iguais, mas sua persistência continuou viva na geração que as sucedeu e, décadas mais tarde, materializou-se em política estatal. Portanto, olhando retrospectivamente, o caso do NUWT, nos mostra que, na história, **nenhum processo começa do zero; é sempre continuidade das ações que nos antecedem. O grau de mudança ou de permanência dos elementos do passado dependerá sempre, como vimos, da correlação de forças no processo que está em curso.**

Nos dias atuais, com a gradual diminuição da rigidez em que se dividia as possibilidades de atuação profissional de mulheres e homens, impõe-se a análise desse aspecto reflexo: a desigualdade salarial entre gêneros na perspectiva estrutural.

O avanço da participação da mulher no mercado de trabalho as possibilitou ocupar os mesmos espaços e cargos em que apenas os homens estavam socialmente legitimados a estar, e muitas vezes *“se sobressaem com a capacidade de tomar iniciativas, agir com resiliência, investir no autodesenvolvimento e focar nos resultados, além de demonstrar integridade e honestidade”* (GOLDENBERG, 2023, p. 71).

Ou seja, verifica-se no momento presente um cenário em que o gênero feminino consegue (não sem que haja um grande esforço de imposição) ocupar os mesmos espaços produtivos que os homens.

Contudo, consoante será tratado a seguir, persiste a situação ocorrida na antiguidade em que, na perspectiva estrutural da sociedade, o valor que o mesmo tipo de trabalho exercido por mulheres é percebido como inferior ao dos homens, gerando o reflexo da desigualdade salarial entre gêneros.

No que tange à importância da promoção da igualdade salarial entre gêneros, Goldenberg (2023, p. 82) discorre ainda em seu artigo acerca dos benefícios não apenas para o grupo beneficiado (neste caso, as mulheres), mas também para as empresas, na medida em que *“quando a cultura de uma empresa parece justa e inclusiva, as mulheres e outros grupos sub-representados são mais felizes e mais propensos a prosperar”*.

Contextualizando agora sobre a realidade brasileira, o país possui, há décadas, disposições normativas e constitucionais que determinam formalmente a igualdade salarial entre gêneros, tendo inclusive aderido a compromissos internacionais sobre o tema, conforme explanado por Fabiana Rodrigues (2023, p. 1):

As constituições federais de 1934 e 1946 (BRASIL, 1934; 1946) traziam proibição expressa de diferenças salariais para o mesmo trabalho por motivo de sexo, o que se reproduziu na redação original da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943 (BRASIL, 1943), e foi assegurado como direito social na

constituição de 1988. O país também aderiu a instrumentos internacionais pelos quais assumiu compromisso de assegurar a equidade na questão salarial entre homens e mulheres, o que teve início em 1957, com a ratificação da Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada no mesmo ano em solo nacional, pelo decreto 41.721 (BRASIL, 1957)

Contudo, como registrado anteriormente, tais disposições na realidade brasileira não tiveram seu conteúdo aplicado materialmente (ao menos não de modo integral), o que permitiu, portanto, a perpetuação da desigualdade salarial entre gêneros.

A partir da análise dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1989, Cláudia Cavalieri (1998, p. 167) aferiu que *“Com relação ao diferencial por gênero, observou-se que um homem obtém, em média, um salário 59,83% superior ao de uma mulher com idêntica cor, idade, anos de estudo e região de residência.”*

Já em 2018, Magno Gomes e Solange Souza analisaram a base de dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS) de 2016 das regiões Sul e Nordeste do Brasil, concluindo empiricamente que persistiam as assimetrias salariais por gêneros, conforme destaca-se na tabela a seguir elaborada pelos mencionados autores do estudo:

Tabela 1 – Perfil dos trabalhadores formais do setor privado das regiões Sul e Nordeste em 2016

	Sul			Nordeste		
	Homens	Mulheres	Geral	Homens	Mulheres	Geral
Idade (média)	35,97	34,80	35,47	35,73	34,46	35,26
Experiência (média)	19,88	17,98	19,08	19,83	17,00	18,77
Anos de estudo (média)	10,85	11,58	11,16	10,59	12,07	11,14
Branços (%)	87	89	88	24	27	25
Não brancos (%)	13	11	12	76	73	75
Salário mensal (média)	2.438,47	1.864,12	2.195,43	1.824,54	1.543,21	1.719,64
Horas trabalho/semana (média)	42,42	40,77	41,72	42,60	41,12	42,05
Salário hora (média)	14,20	11,66	13,12	11,05	10,33	10,78

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da RAIS/2016.

Fonte: Gomes e Souza (2018).

Considerando mais uma vez os dados do PNAD, Rodrigues (2023, p. 2) menciona estudo realizado em 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que em resultado apontou que *“houve redução do hiato salarial entre homens e mulheres entre*

2012 e 2019, mas a desigualdade persiste, com rendimento médio das mulheres equivalente a 77,7% do rendimento dos homens (IBGE, 2019a; 2021)”.

Ou seja, apesar da existência de legislação formal que impõe a igualdade salarial entre gêneros no Brasil, tal situação não se verifica na prática historicamente no país. Fabiana Rodrigues (2023, p. 9) defende ainda que *“os hiatos salariais remanescentes envolvem fatores que produzem desigualdade remuneratória e que também não são passíveis de eliminação com a mera previsão de igualdade formal”*.

Mesmo com a existência de acordos e tratados internacionais sobre a igualdade salarial, alguns dos quais, inclusive, o Brasil é signatário, conforme será explanado no capítulo 2, permanece a desigualdade salarial entre gêneros.

Nesse cenário foi que, a partir da percepção de que não foi eficaz no Brasil apenas a previsão de mecanismos formais que dispusessem acerca da igualdade salarial entre gêneros, o legislador brasileiro editou a Lei nº 14.611/2023, que prevê mecanismos materiais a serem adotados na expectativa de que se promova o tratamento salarial igualitário entre gêneros no Brasil, conforme será abordado a seguir.

2 INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO INTERNACIONAL E POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO DA MULHER

A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, foi consolidado sistema normativo global com previsão de normas jurídicas de caráter vinculante e de âmbito internacional, estabelecendo conteúdo mínimo de direitos a serem assegurados pelos Estados signatários. O direito à igualdade entre homens e mulheres e seus consectários se inserem nesse contexto de direitos humanos.

Todavia, pelo que se colhe de estudos sobre o contexto fático da época – até o início da década de 1970 – e das políticas públicas adotadas em prol da não discriminação, a falta de participação da mulher nos processos decisórios culminou na concepção das mulheres como meras receptoras de políticas assistencialistas (PRÁ e SCHINDLER, 2013, p.8).

Desta maneira, apesar de os direitos à igualdade e à não discriminação já encontrarem fundamento na Carta das Nações Unidas e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, não havia mecanismos eficazes para proporcionar seu cumprimento no que tange aos direitos da mulher, principalmente considerando que parte dos signatários do tratado internacional em voga nem sequer asseguravam à mulher o direito a voto. Assim, mantinha-se a preponderância da assimetria social e da hierarquia entre os

gêneros, com a premissa de que a divisão social de tarefas deveria ser biologicamente determinada, sem se assegurar os mesmos meios e oportunidades às mulheres para viabilizar sua inserção do mercado de trabalho, não obstante a existência de proteção do direito fundamental à igualdade pela comunidade internacional, demonstrando que, “ao lado do sistema geral de proteção endereçado a toda e qualquer pessoa, existem sistemas especiais voltados à prevenção da discriminação ou à proteção de pessoas ou grupos particularmente vulneráveis e que, por isso, exigem proteção específica” (MONTEBELLO, 2000, p. 157). Sobre o tema, a Autora faz outra importante constatação (p. 155):

É verdade que os principais documentos internacionais de tutela dos direitos humanos de há muito proclamam a igualdade de todos. Não obstante, tal igualdade tem permanecido meramente formal, sendo árdua a tarefa de transformá-la em igualdade real entre mulheres e homens, principalmente quando se constata que a construção histórica dos direitos humanos sempre ocorreu com a exclusão da mulher e o reforço de ideologias patriarcais.

Tal cenário despertou ações sociais de ordem global e regional, marcadas sobretudo por movimentos feministas, buscando a efetivação dos direitos da mulher, que fomentaram a edição da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, tratado internacional aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas que estabeleceu parâmetros mínimos de ações a serem adotadas pelos Estados-parte, a fim de atenderem aos objetivos de buscar a equidade de gênero e eliminar quaisquer formas de discriminação contra a mulher em todo o mundo.

Ao encontro de outros instrumentos internacionais, em 2019, foi aprovada pela Organização Internacional do Trabalho a Convenção n.º 190, sendo o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito universal de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero.

O Estado brasileiro, como signatário¹ da Convenção da Mulher, de 1979, aderiu ao pacto internacional de promover ações tendentes a eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher. No mesmo sentido, assumiu, em 2015, o compromisso global de adotar medidas destinadas ao atingimento da dignidade e da qualidade de vida para todos os seres humanos, mediante cumprimento dos dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, dentre os quais o de alcançar a igualdade de gênero, que equivale ao quinto objetivo da Agenda 2030. Em acréscimo, o Brasil foi um dos primeiros

¹ Através do Decreto n.º 4.377/2002, a Convenção da Mulher foi aprovada na íntegra, sem as reservas antes lançadas no Decreto legislativo n.º 93/1983.

países a aderir à iniciativa global da ONU Mulheres “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, que visa estimular a adoção de medidas concretas para eliminação das desigualdades de gênero.

Pelo que se extrai do disposto nos instrumentos internacionais em questão, a igualdade de gênero deixou de ser compreendida como mero direito com fim em si mesmo, e passou a representar instrumento de grande relevo para garantia de um futuro sustentável da humanidade.

Verificado o avanço do interesse político no Brasil em materializar o direito à igualdade sob a perspectiva de gênero, surgem como importantes mecanismos de atuação estatal as políticas públicas de gênero, com evidencição da mulher como investimento social e não mais como mera beneficiária de meras políticas de assistência social. Sobre a temática de políticas públicas de gênero, Stromquist (1996, p. 28):

A formulação de uma política pública, que supõe exigências diretas sobre o Estado, tem sido buscada por muitas feministas. Os temas englobados nessas exigências são a igualdade de status para as mulheres, a remoção da discriminação sexual, a introdução de regulamentos contra assédio sexual e a introdução de cotas que garantam a representatividade feminina.

Por consistir ação a ser adotada pelo Estado na efetivação de direitos sociais, as políticas públicas podem assumir variadas formas e emanarem de quaisquer dos Poderes do Estado. Neste sentido, menciona-se que, em 2021, o CNPq passou a permitir o registro dos períodos de “licença-maternidade” no Currículo Lattes, e, desde 2005, mantém o Programa Mulher e Ciência, que visa promover a participação de meninas e mulheres na ciência, bem como estimular pesquisas sobre relações de gênero, mulheres e feminismo. Tal atuação tem contribuído para o alcance da equidade de gênero, e, por conseguinte, representa grande aliada no atingimento do ODS 5 da Agenda 2030.

De acordo com Alves (2016), o Brasil possui uma das legislações mais avançadas do mundo no tema de equidade de gênero, o que sugere intensa atividade do Poder Legiferante no intento de realizar o direito fundamental da igualdade pela via de políticas públicas regulatórias/coercitivas.

À guisa de exemplo, a Lei n.º 13.536/2017 dispôs sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção

A despeito disto, ainda não logrou êxito em atingir seu desiderato de forma integral na prática, relacionando Alves que, apesar do significativo aumento do grau de escolaridade da mulher em todos os níveis, elas “continuam apresentando menores taxas

de participação no mercado de trabalho, maiores níveis de informalidade nas relações trabalhistas e recebendo salários sistematicamente mais baixos que os dos homens” (2016, p. 631). O autor prossegue advertindo que “não apenas as discriminações inerentes ao mercado de trabalho, mas também as permanências culturais e sociais da divisão sexual entre trabalho produtivo e reprodutivo e as dificuldades práticas e institucionais de conciliação entre família e emprego” (p. 631) podem justificar tal discrepância.

Reforçando a conclusão obtida pela autora acima, afirma Mies (1988, p. 841) “o conceito de trabalho é dotado de uma marca masculina, pois as mulheres são definidas tipicamente no capitalismo como donas de casa, ou seja, como não trabalhadoras”.

A Ministra do Supremo Tribunal Federal Cármen Lúcia Antunes Rocha, em entrevista concedida a Wcast.podcast, referenciou as divergências culturais e sociais existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho. De acordo com a Ministra:

Quando um homem é promovido, ele comemora, chega em casa com a sua garrafa de vinho e... comemorando. Quanto a mulher é promovida, ela agradece e diz: “olha, eu vou ter que conversar lá em casa porque eu tenho filho [...] Nenhuma dúvida que, na minha profissão, como a maior parte das mulheres que trabalham (da minha geração, eu estou dizendo), que não tinha nem estrutura, ou você tinha uma funcionária em casa pra te ajudar, pra você trabalhar fora, qualquer que fosse a profissão, ou você tinha uma limitação profissional realmente.

Afere-se, portanto, que, em tema de equidade de gênero, não se mostra suficiente à efetivação da igualdade a mera categorização entre homens e mulheres, devendo-se levar a efeito outros marcadores sociais que possuem forte influência na desigualdade de gênero.

E, mais que isso, extrai-se que o Estado tem o papel de contribuir para redução das desigualdades de gênero inclusive nas relações travadas entre particulares, como ocorre nas relações trabalhistas, sobretudo diante da evidenciação de que o sistema capitalista estimula a perpetuação das desigualdades, afinal:

Se o modelo capitalista de produção fosse capaz de gerar inclusão econômica e justiça social, garantindo pleno emprego, trabalho decente, remuneração justa (salário igual para função igual) e se o livre mercado fosse neutro em relação às questões de gênero, raça/cor, geração etc., então o papel do Estado seria secundário ou até irrelevante. (ALVES, 2016, p. 633).

Neste sentido, merece destaque política pública judiciária materializada no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instrumento de que se utilizou o Conselho Nacional de Justiça no interesse de alcançar o mencionado Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da Agenda 2030. No referido documento, o CNJ evidencia que as políticas públicas de gênero, na busca pela igualdade real, devem

considerar que “experiências de opressão de gênero variam de acordo com outras formas de opressão” (CNJ, 2021, p. 22) sendo imperiosa apuração das “consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação sobre uma mesma pessoa” (idem, p. 22) para verificação dos “diferentes níveis de desigualdades que estruturam as posições relativas de mulheres, grupos raciais, etnias, classes, status migratório e outras” (idem, p. 22).

No âmbito da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho criaram Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça e Equidade no ano de 2022 no intento de formular e apresentar políticas orientadas à equidade e ao enfrentamento de discriminações nas relações trabalhistas, dado o caráter marcante com que a desigualdade de gênero se apresenta no mercado de trabalho. Em específico à desigualdade salarial, apesar de normativa de âmbito internacional – Convenção n.º 100 da OIT² – e de âmbito nacional – art. 7.º da CF/88³ – coibindo a prática de diferenças remuneratórias para o trabalho de igual valor, consoante demonstrado acima, dados do IBGE apontam para a realidade de que a média salarial das mulheres representa cerca de 77,7% dos rendimentos médios dos homens.

Carozzo, Carvalho e Todaro (2022, p. 211) discorrem que a desigualdade salarial, sobretudo a evidenciada no cenário brasileiro poderia ser justificada por diversos fatores, destacando entre eles os fatores demográficos, as características individuais dos trabalhadores e, por fim, a discriminação salarial, ressaltando que, neste último caso, a discriminação com base no sexo é a que tem se apresentado de maneira mais evidente.

Em reclamação trabalhista na qual suscitada discriminação salarial com base no gênero, a 1.ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve sentença que determinou a equiparação salarial lançando mão do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021. Por sua relevância para os fins do presente artigo, colaciona-se trechos da ementa do referido julgado:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DESIGUALDADE SALARIAL NA PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO 100 DA OIT, CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). ART. 7º, XXX, DA CF. ART. 461 DA CLT. "PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 2021" - PORTARIA CNJ N. 27 (2/2/2021).

2 Igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor, ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957.

3 XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Em pleno século XXI, permanece a desigualdade salarial existente entre homens e mulheres, embora atuem desenvolvendo as mesmas atribuições, com idêntica performance. É o que, empiricamente, demonstram diversos estudos e pesquisas que retratam esta realidade. [...] A assimetria que norteia a relação empregatícia favorece práticas discriminatórias, disseminando no ambiente laboral a suscetibilidade a todo tipo de desigualdade, cabendo ao aplicador do direito perscrutar as nuances do caso concreto com as lentes focadas nesse cenário. [...] *In casu*, o teor probatório dos autos revela a falta de isonomia entre paradigma (sexo masculino) e a autora, embora ambos realizassem as mesmas atividades, com idêntica perfeição técnica. (PROCESSO nº 0001335-67.2019.5.17.0009 ROT, Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, julgado em 30/05/2023).

Conforme se percebe dos trechos extraídos do acórdão em evidência, ainda hoje, não obstante a legislação trabalhista imponha identidade de salários para atividades equivalentes, prestadas com idêntica perfeição, subsistem práticas discriminatórias fundadas no gênero, as quais, vêm sendo combatidas a partir do uso de política pública judiciária editada no interesse de alcançar agenda internacional a que se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça, e, consciente da realidade de discriminação de gênero estrutural da sociedade brasileira e da ausência de cumprimento voluntário por empregadores das regras que proíbem a discriminação salarial com base no sexo, foi promulgada a Lei n.º 14.611/2023, tratando-se de mais uma política pública regulatória/coercitiva, visando eliminar a discriminação de gênero nas relações de trabalho, o que será objeto de análise no tópico a seguir.

3 EXPECTATIVAS DA LEI Nº 14.611 DE 3/7/2023 QUANTO AO TRATAMENTO SALARIAL IGUALITÁRIO DE GÊNERO NO BRASIL

Como exposto, ao longo da história da humanidade, sempre foi verificado que as mulheres estiveram em posições desfavoráveis, diante da existência de tratamentos desiguais que foram aglutinados socialmente e aceitos de forma natural.

No cenário brasileiro, o art. 5º da CF/88 dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo garantidos a todos, entre outros, o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Ademais, o art. 7º da CF/88 consagra como um dos direitos sociais dos trabalhadores, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Nas relações celetistas, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT traz um capítulo sobre a proteção do trabalho da mulher, do qual se destaca o art. 373-A, III, que

dispõe ser vedado que seja considerado o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

Ainda, o art. 377 da CLT que menciona que a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Ocorre que, ainda que houvesse na legislação nacional a proibição expressa de tratamento diferenciado quanto ao trabalho feminino, no campo prático é observado que ainda há considerável distinção quanto ao pagamento do mesmo trabalho entre os gêneros.

Em recente notícia veiculada na página do Tribunal Superior do Trabalho – TST⁴, em 10/7/2023, a equiparação salarial ou a isonomia foi objeto de 36.889 (trinta e seis mil, oitocentos e oitenta e nove) processos ajuizados em todo país. Embora não se tenha realizado um recorte específico sobre a diferença de gênero nas ações naquele tribunal, pode-se observar que este assunto já tem despertado a atenção da comunidade jurídica.

Conforme exposto anteriormente neste artigo, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através do grupo de trabalho instituído pela Portaria CNJ nº 27, de 2/2/2021, criou o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero⁵, que teve como referência o Protocolo concebido pelo Estado do México, após determinação da Corte Interamericana de Direitos Humanos. O Protocolo é também um instrumento para que fosse alcançada a igualdade de gênero, objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU.

Ou seja, observa-se que tem havido uma destacada movimentação para sanar o desequilíbrio existente em relação ao tratamento dispensado entre os gêneros, de modo que viabilize à mulher a efetiva equiparação.

Conforme pesquisa constante no site do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, os dados do 3º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do IBGE, revelam que o Brasil contava com 89,6 milhões de mulheres com 14 anos ou mais, das quais 47,9

4 Matéria de Andrea Magalhães acerca da Lei de Igualdade Salarial disponibilizada no site do TST.

5 Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021 do Conselho Nacional de Justiça para enfrentamento à violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário e ao incentivo à participação feminina no Poder Judiciário.

milhões faziam parte da força de trabalho. Na pesquisa, foi apurado que o rendimento médio mensal das mulheres era 21% (vinte e um por cento) menor do que dos homens.

Da análise dos documentos anexos ao projeto da lei nº 14.611/2023⁶, verificou-se que, no ano de 2023, através do expediente EMI nº 000005/2023 MM MTE, foi submetido à apreciação do Presidente da República, o projeto de lei de igualdade salarial e remuneratória entre homens e mulheres, encaminhado pela Exma. Sra. Aparecida Gonçalves, Ministra de Estado e pelo Exmo. Sr. Luiz Marinho, Ministro do Trabalho e Emprego, no qual é mencionado que a proposta teve o objetivo de atingir a igualdade de direitos no mundo do trabalho, com a ampliação da igualdade entre homens e mulheres e com o combate à pobreza, ao racismo, à opressão sobre as mulheres, bem como a todas formas de discriminação social que se refletem em desigualdades históricas.

Constou como objetivo do projeto (PJ nº 1.085/2023), obter a igualdade salarial entre homens e mulheres de modo que estabelecer-se-ia mecanismos de transparência salarial e remuneratória, observada a Lei de Proteção de Dados (Lei 13.709 de 2018), com incremento de fiscalização contra a discriminação, a aplicação de sanções administrativas e a facilitação de meios processuais para garantia da igualdade salarial e remuneratória entre homens e mulheres.

Após a aprovação pela Câmara dos Deputados, o projeto foi remetido ao Senado para apreciação em maio de 2023, quando em 3 de julho de 2023, foi sancionado pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, como Lei nº 14.611 de 3/7/2023.

A Lei nº 14.611/2023 dispôs sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, bem como alterou a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1/5/1943.

Logo em seu artigo 2º é disposto que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatório.

Em seguida, por meio do seu artigo 3º, foi alterado o §6º e inserido o §7º do art. 461 da CLT para conter as seguintes redações:

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

⁶ Informações extraídas de consulta aos documentos que acompanharam o projeto de lei nº 1.085/2023 no site da Câmara Legislativa.

§6.º 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.

Conforme se extrai da redação anterior do §6º, a nova legislação amplia as hipóteses de discriminação que antes se davam apenas por motivo de sexo ou etnia para também inserir as discriminações por motivo de raça, origem ou idade.

Além disso, também faculta ao ofendido a oportunidade de ajuizamento de ação de indenização por danos morais, haja vista que na redação anterior previa que além do pagamento das diferenças salariais só havia a previsão do pagamento de multa em favor do empregado ofendido de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A nova redação não afastou o pagamento de multa, mas a trouxe em parágrafo separado (7º) a referência de que a multa do art. 510 da CLT corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência.

Ressalte-se que na redação anterior a multa era em favor do empregado ofendido, ao passo que a partir da nova redação, a multa que pode ser até 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador será revertido em favor dos cofres públicos.

Como se observa, deixou-se a cargo do trabalhador ofendido pleitear junto à Justiça a devida reparação pela discriminação sofrida.

Contudo, a principal novidade trazida pela Lei 14.611 de 3/7/2023 é a previsão de mecanismos de fiscalização a serem realizados nos ambientes de trabalho, para constatar a prática de discriminação salarial entre os gêneros. Não forçoso dizer ser essa, talvez, a grande contribuição desta nova legislação no combate ao tratamento salarial discriminatório.

O art. 4º dessa legislação dispõe como medidas: I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no

ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados e V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

O art. 5º, por sua vez, determina que as pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados da Lei nº 13.709/2018, publiquem semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

O §1º do referido artigo dispõe que 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 preenchidos 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.

Como se observa, através dos referidos relatórios as informações passam a ser abertas a todos, de modo que assim não haverá facilitação para pagamentos diversificados das mesmas funções e ofícios aos empregados de ambos os gêneros em determinada empresa. Os relatórios serão confeccionados com os cuidados da lei de proteção de dados, mas possibilitarão o controle das informações objetivas sobre os salários praticados pelo empregador.

Mesmo que todas essas medidas de neutralização ao tratamento remuneratório desigual sejam previstas para serem cumpridas, caso ainda haja a identificação de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, a nova lei ainda prever no §2º do art. 5º que a pessoa jurídica de direito privado, além de sofrer as consequências previstas nos §§6º e 7º do art. 461 da CLT, deverá também apresentar e implementar um plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de empregados nos locais de trabalho.

Observa-se a intenção do legislador ultrapassa o intuito de punir pela infração, mas oportuniza o empregador, com a participação das entidades sindicais e empregados, a realmente a tomar medidas mediante prazos e metas para efetivar o afastamento da desigualdade salarial.

Outrossim, é previsto que caso a pessoa jurídica de direito privado não publique o relatório semestral de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens poderá sofrer multa administrativa de até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado ao valor de 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das demais sanções pela prática discriminatória.

A lei ainda traz no §4º do artigo 5º que o Poder Executivo Federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, as informações dos relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios prevista no §1º, indicadores atualizados sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, indicadores de violência contra a mulher, vagas em creches públicas, indicadores de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres, a fim de viabilizar a elaboração de políticas públicas.

Ou seja, uma vez que essas informações são tornadas públicas e passíveis de observação e controle, poderão ser traçadas políticas públicas a fim de efetivar a igualdade de gênero de forma prática e real.

Por fim, em seu art. 6º é mencionado que o Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, razão pela qual, pode-se esperar que os ditames da presente lei serão utilizados nas próximas fiscalizações pelos órgãos de controle das leis trabalhistas.

Pelo exposto, tem-se que a Lei nº 14.611/2023 veio para trazer medidas efetivas de controle sobre a prática discriminatória de salários diferenciados aos empregados que exercem as mesmas funções, pela sua condição de gênero.

CONCLUSÃO

A prática da desigualdade de gênero remonta à antiguidade, época na qual as mulheres eram consideradas mais “fracas” biologicamente, motivo pelo qual foram sendo colocadas à margem de posições de destaque na sociedade e especialmente no ambiente de trabalho.

A organização dos postos de trabalho foi estruturada com base nas condições masculinas, e, quando se falava em igualdade de gênero, admitia-se apenas o seu viés meramente formal.

Nessa perspectiva, as políticas públicas editadas pelo Estado em suas mais variadas formas deixavam de considerar os aspectos femininos mesmo nas hipóteses em

que tais instrumentos surgiam sob a promessa de assegurar direitos às mulheres, de modo que não lhes eram assegurados meios e oportunidades concretos de inserção nas posições tradicionalmente ocupadas por homens.

Os movimentos feministas surgidos a partir da metade da década de 1960 foram determinantes para modificação de pensamento e cultura que permeavam a sociedade. O interesse da comunidade internacional na causa feminina abriu espaço para rompimento de paradigmas e estereótipos machistas há muito consolidados. A inclusão da mulher no processo de tomada de decisão das políticas de Estado conferiu voz às mulheres e propiciou verdadeira modificação da estrutura da sociedade, que vem, paulatinamente, caminhando no sentido de concretizar a igualdade de gênero sob seu viés substancial, dotando de conteúdo prático a igualdade buscada nas relações de gênero, inclusive com previsão de consequências díspares para situações diversas, em toda e qualquer área de desenvolvimento e capacitação de saberes dos seres humanos, como se viu no caso do CNPq.

Não obstante o inegável avanço do sistema normativo brasileiro no que tange o interesse de eliminar todas as formas de discriminação, o gênero segue sendo utilizado como injusto fator de *discrímen*, demandando atuação mais incisiva dos Poderes do Estado para coibir tal prática discriminatória, sobretudo em tema de isonomia salarial.

A publicação da Lei nº 14.611/2023, então, segue esse desiderato de, mais enfaticamente, desestimular a prática da vedada discriminação salarial com base no gênero, trazendo consequências àqueles que descumprirem os comandos legais.

Com a implementação das medidas previstas na Lei em referência, especialmente por prever instrumentos de cobrança e de fiscalização das pessoas jurídicas, além de exigir a publicação de relatórios de transparência, compreende-se que a tendência é que a diferença salarial entre gêneros seja cada vez mais atenuada.

Nesse aspecto, a Lei em voga se mostra inovadora no tocante aos mecanismos de fiscalização e de implementação de medidas práticas para mitigação da diferença salarial, de modo que aparenta ser capaz de muito colaborar para o alcance do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da Agenda 2030.

REFERÊNCIAS

AGUM, R.; RISCADO, P.; MENEZES, M. **Políticas Públicas**: Conceitos e Análise em Revisão. Agenda Política, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 12–42, 2015. DOI: 10.31990/10.31990. Disponível

em: <https://www.agendapolitica.ufscar.br/index.php/agendapolitica/article/view/67>.

Acesso em: 24 ago. 2023.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **Desafios da equidade de gênero no século XXI**. Rev. Estud. Fem. 24 (2), maio/agosto 2016. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p629>.

BRASIL. Câmara Legislativa. **Projeto de Lei nº 1.085/2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função e altera a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2242565&filename=PL-1085-2023. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE. **Mulheres inserção no mercado de trabalho**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110611.htm. Acesso em: 21 ago. 2023.

CAROZZO-TODARO, M. E.; PINHEIRO-CAROZZO, N. P.; CARVALHO, R. C. **O Impacto do Sexo no Salário de Engenheiras de Produção em Início de Carreira**. Revista Interdisciplinar em Cultura e Sociedade, [S. l.], p. 209–224, 2022. DOI: 10.18764/2447-6498.v8n2.2022.17. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/ricultsociedade/article/view/20543>. Acesso em: 25 ago. 2023.

CAVALIERI, Claudia Helena; FERNANDES, Reynaldo. **Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras**. Revista de Economia Política, vol. 18, nº 1 (69), pp. 162-180, janeiro-março/1998.

FERREIRA JR., Amarílio. **A luta do National Union of Women Teachers pela igualdade de gênero**. Educ. Soc., Campinas, v. 41, e231015, 2020.

GOLDENBERG, Margareth. **Equidade de gênero no mundo corporativo:** como avançar e garantir equidade de oportunidades. ORGANICOM – ANO 20 – N. 41 – JANEIRO / ABRIL 2023 – P. 70.

GOMES, Magno Rogério; INFORZATO DE SOUZA, Solange de Cassia. **Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil:** uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. Revista de Economia Contemporânea (2018) 22(3): p. 1-31 (Journal of Contemporary Economics) ISSN 1980-5527 <http://dx.doi.org/10.1590/198055272234> elocation - e182234 www.ie.ufrj.br/revista | www.scielo.br/rec.

MAGALHÃES, Andréa. **Lei da Igualdade Salarial:** homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração. Notícias do TST, Brasília, DF, 10 jul. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-funcao-devem-receber-a-mesma-remuneracao>. Acesso em: 20 ago. 2023.

MIES, Maria. **Origens sociais da divisão sexual do trabalho.** A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 838-873, set. 2016. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25360>. Acesso em: 21 ago. 2023.

MONTEBELLO, Marianna. **A Proteção Internacional aos Direitos da Mulher.** Revista da EMERJ, Rio de Janeiro, v.3, n.11, p.155-170, 2000. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista11/revista11_155.pdf. Acesso em: 21 ago. 2023.

OLIVEIRA, Ana Claudia Delfini Capistrano de. **Agendas de Gênero nas Políticas Públicas no Brasil (1980-2016).** Revista Feminismos, [S.l], v.5, n.2/3, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30294>. Acesso em: 21 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.** Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 21 ago. 2023.

PRÁ, Jussara Reis; SCHINDLER, Eduardo. **Políticas Públicas de Gênero e Novas Institucionalidades.** Revista Tribunais do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), São Paulo, v.15, n.supl1., p7-161 jan./jun., 2023.

RODRIGUES, Fabiana Alves. **Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 31(1): e82532 DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532.

STROMQUIST, Nelly P. **Políticas Públicas de Estado e equidade de gênero: perspectivas comparativas**. Revista Brasileira de Educação, n. 1, p. 27-49, jan/abr 1996.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO (ES). **Recurso Ordinário (ROT) nº 0001335-67.2019.5.17.0009**. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória-ES, Diário da Justiça Eletrônico, TRT17, Seção Judiciária do Espírito Santo, pág(s). 2, publicado em: 30 maio 2023. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001335-67.2019.5.17.0009/2#a6f972f>. Acesso em: 8 set. 2023.

WCAST.PODCAST: W/Cast com Cármen Lúcia [Locução de]: Washington Olivetto; entrevistada: Cármen Lúcia [S.l]: HUB Mídia; podcast; disponível em: <https://www.tiktok.com/@wcast.podcast>. Acesso em: 24 ago. 2023.