

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

THAIS JANAINA WENCZENOVICZ

VALÉRIA SILVA GALDINO CARDIN

ALEXANDER PERAZO NUNES DE CARVALHO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]

Organização CONPEDI

Coordenadores: Alexander Perazo Nunes de Carvalho; Thais Janaina Wenczenovicz; Valéria Silva Galdino Cardin. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-863-9

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

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Os Direitos Fundamentais têm eficácia vertical, por serem oponíveis contra o Estado, como direitos de defesa individual perante o arbítrio de poder que este eventualmente possa exercer, em determinados casos, quando vier a extrapolar suas funções legais. Comumente a eficácia horizontal representa uma constatação de que a opressão e a violência não advém somente do Estado, mas também de múltiplos atores privados, fazendo com que a incidência dos direitos fundamentais fosse estendida para as relações particulares. Nesse contexto, torna-se salutar dialogar sobre a eficácia de direitos Fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais e dessa forma esse exercício foi dialogicamente realizado no decorrer dos 12 capítulos que seguem.

O capítulo 1 intitulado "ESTOU ENCANTADA COMO UMA NOVA INVENÇÃO": RESSURREIÇÃO DIGITAL E A EXPLORAÇÃO COMERCIAL DOS DIREITOS PERSONALÍSSIMOS DE PESSOA FALECIDA com autoria de Ithala Oliveira Souza, Pedro Durão e Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias busca analisar a viabilidade de exploração comercial dos direitos personalíssimos de pessoa falecida e os desdobramentos decorrentes da utilização da inteligência artificial e tecnologias computacionais para este fim, com ênfase no comercial "VM Brasil 70: o novo veio de novo" produzido pela concessionária alemã Volkswagen que ressuscitou a cantora brasileira, Elis Regina, falecida na década de 80, com este propósito. A discussão foi atravessada pelos elementos dos direitos personalíssimos contemporâneos, pela ressurreição digital, pelas teorias que se debruçam sobre a existência dos direitos personalíssimos pós-morte e a legitimidade conferida aos herdeiros para exercê-los, ao final, recaiu a discussão sobre o vácuo legislativo e regulamentar acerca das novas tecnologias e seus impactos nas relações jurídicas sociais e empresariais, interpessoais e comerciais. Para o fim proposto, adotou-se a pesquisa de natureza explicativa e descritiva, com abordagem preferencialmente dedutiva, em fontes bibliográficas e documentais. Por principal limitação, persistiu, inegavelmente, as escassas fontes sobre o tema em âmbito brasileira, literária ou legislativa.

O segundo capítulo escrito por Davi Niemann Ottoni , Matheus Oliveira Maia , Gabriel Gomes da Luz denominado A COISA JULGADA COMO FORMA DE GARANTIA DE SEGURANÇA DAS RELAÇÕES SOCIAIS tem como objetivo principal realizar uma análise conceitual abrangente da coisa julgada no contexto das relações sociais, explorando

aspectos subjetivos, adjetivos e administrativos desses conceitos. Além disso, busca defender a importância da segurança jurídica nas decisões proferidas pelo judiciário. Para alcançar esses objetivos e conclusões, o artigo adota uma metodologia de pesquisa integrada, caracterizada pela análise minuciosa e dedutiva das questões abordadas. A técnica de pesquisa bibliográfica é empregada para embasar a argumentação e sustentar as conclusões apresentadas. A coisa julgada desempenha um papel crucial na estabilidade e previsibilidade das relações sociais, uma vez que garante que as decisões judiciais definitivas tenham efeitos duradouros e imutáveis. Nesse contexto, são exploradas as dimensões subjetivas, relacionadas aos direitos das partes envolvidas, bem como as dimensões adjetivas, que se referem ao processo e aos requisitos para a formação da coisa julgada. Além disso, são discutidas questões administrativas, que envolvem a gestão eficiente do sistema judiciário para assegurar que as decisões sejam cumpridas e que a justiça seja efetivamente alcançada. No contexto atual, em que a sociedade enfrenta desafios complexos e variados, a segurança jurídica se torna ainda mais essencial para a harmonia das relações sociais e o funcionamento adequado do Estado de Direito. Portanto, este artigo ressalta a relevância da coisa julgada como um pilar fundamental desse sistema, contribuindo para uma compreensão mais abrangente de sua importância nas questões sociais e legais.

O terceiro capítulo titulado ABORDAGEM INTERSECCIONAL DOS DIREITOS HUMANOS DE GÊNERO: ANÁLISE DE PROTOCOLOS, LEGISLAÇÕES E ESTUDO DE CASO das autoras

Esther Sanches Pitaluga, Marília Claudia Martins Vieira E Couto e Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos dialogam acerca de necessária a investigação da interseção entre gênero, desenvolvimento sustentável e direitos humanos, enfatizando o papel das desigualdades de gênero na moldagem dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU. A análise da incorporação de perspectivas de gênero nos ODS evidencia a relevância de abordar questões de gênero para promover um progresso genuinamente equitativo. Adicionalmente, a pesquisa investiga a aplicação prática de perspectivas de gênero em políticas legais, exemplificadas pelo Protocolo de Gênero do CNJ e pela Lei nº 14.611/2023, evidenciando como essas iniciativas podem contribuir para uma maior igualdade de gênero no contexto jurídico. Ao examinar o primeiro caso de aplicação do Protocolo de Gênero do CNJ, incluindo exemplo, o estudo lança luz sobre os desafios enfrentados na efetiva implementação da legislação. Com isso, o artigo oferece uma perspectiva abrangente das interações entre abordagens interseccionais, gênero, desenvolvimento sustentável e políticas legais, destacando a importância crucial de considerar a complexidade das identidades e formas de discriminação para impulsionar a promoção da igualdade e justiça em diversos aspectos da sociedade.

Na sequência com o título **CONTROLE DE JORNADA NO BRASIL E NA UNIÃO EUROPEIA** de Cynthia Lessa Costa, aponta que a partir de 2017 a legislação trabalhista brasileira foi alterada substancialmente pela chamada “Reforma Trabalhista” sob o pretexto de que a legislação brasileira precisava modernizar-se para acompanhar as novas exigências do mundo do trabalho e gerar mais empregos. Uma das matérias em que supostamente a legislação brasileira precisava modernizar-se referia-se à jornada de trabalho e, quando se diz, “modernizar-se”, leia-se flexibilizar a lei pela via legislativa, ou de modo menos eufemístico, precarizar, utilizar a lei para retirar direitos fundamentais. Com o intuito de melhor compreender a temática e a posição do Brasil na busca pela modernização da legislação trabalhista, vai-se até o direito internacional e o direito comparado coletar perspectivas sobre o tema e chega-se a fundamentos que sustentam posicionamento contrário ao proposto pela Reforma Trabalhista e, ao que tudo indica, referendado pelo Supremo Tribunal Federal. Nesse sentido, foram trazidas as Diretiva 2003/88/CE e diretiva 89/391/CEE, ambas da (atual) União Europeia e ao Caso C-55/18 ECJ —Deutsche Bank S.A.E., do Tribunal de Justiça da União Europeia.

O capítulo 5 nominado **DIREITO E TECNOLOGIA: PROTEÇÃO DE DADOS DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS** de Esdras da Silva dos Santos e Carlos Alberto Rohrmann analisa as mudanças provocadas pela tecnologia no trabalho humano, limitando como objeto de estudo trabalhos realizados pelas plataformas digitais como a Uber - aplicativo que conecta motoristas e passageiros visando o transporte entre diferentes localidades e o ifood que intermedia a compra e entrega de diferentes produtos e a entrega destes por um entregador. Esse tipo de trabalho é precário e sem qualquer proteção jurídica, violando direitos fundamentais e humano, tais como a privacidade e a intimidade dos trabalhadores que se utilizam das plataformas para seu trabalho. A metodologia da pesquisa proposta tem como vertente o raciocínio jurídico-sociológico, será feita uma pesquisa bibliográfica, tendo como base a doutrina, sendo apresentado estudos teórico, bibliográfico e doutrinário acerca dos conceitos; as fontes da pesquisa consistem em livros, artigos jurídicos e periódicos, em meio físico ou virtual. O objetivo principal é demonstrar a desproteção dos dados dos trabalhadores de plataforma e corroborar a importância de reconhecer os direitos sociais e, assim, proteger esses trabalhadores.

O sexto capítulo redigido por Flávio Maria Leite Pinheiro, Elane Aguiar Costa Lucas e Evlym Dielis Bezerra Lima com o título **EXAMINANDO O ENQUADRAMENTO CONSTITUCIONAL DA PROPRIEDADE INTELECTUAL E SUA CONEXÃO COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS** indica que a propriedade intelectual, como um campo multifacetado de direitos que abrange a proteção de bens imateriais e a regulação da concorrência, desempenha um papel essencial na sociedade

contemporânea. Esta área do direito, que abarca desde o direito autoral e as patentes até as marcas comerciais e os segredos comerciais, está intrinsecamente ligada à produção, compartilhamento e acesso a informações, conhecimentos e culturas. Neste contexto, a propriedade intelectual enfrenta constantes desafios e debates em todo o mundo, à medida que se busca encontrar um equilíbrio delicado entre proteger os direitos dos autores e inventores e garantir o acesso amplo e equitativo ao conhecimento e à cultura. Essa busca pelo equilíbrio é crucial para que a propriedade intelectual cumpra sua função social, promovendo o desenvolvimento cultural e tecnológico acessível a todos. O objetivo deste artigo é analisar profundamente as diversas facetas da propriedade intelectual, desde suas teorias de justificação até seu impacto nas esferas econômicas, culturais e sociais. Além disso, busca-se explorar a relação entre a propriedade intelectual e os direitos humanos, destacando a importância de garantir que os benefícios da criação intelectual se estendam a toda a sociedade. O estudo também considera a propriedade intelectual como um componente essencial do meio ambiente cultural e intelectual, uma perspectiva que busca equilibrar o interesse individual dos criadores com o acesso coletivo ao conhecimento. A metodologia adotada consiste na análise crítica de textos acadêmicos e documentos internacionais relacionados à propriedade intelectual, bem como na revisão de tratados e convenções internacionais pertinentes a essa área.

O sétimo capítulo **HOLDING FAMILIAR COMO INSTRUMENTO DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO DAS EMPRESAS FAMILIARES: UMA ESTRATÉGIA PARA CONTINUIDADE E EFICIÊNCIA EMPRESARIAL** dos autores Erika Araújo de Castro, Danilo Rinaldi dos Santos Jr. e Clarindo Ferreira Araújo Filho apresentam um estudo de abordagem qualitativa e natureza jurídica, com eixo central 'holding' com ênfase no planejamento sucessório de organizações familiares, sob a perspectiva dos aspectos legais e doutrinários que cercam a sucessão de empresas familiares, com ênfase na avaliação da eficiência e dos benefícios das holdings no planejar a sucessão dessas empresas. O desafio da sucessão nas empresas familiares é um tema com complexidades variadas que abrange também dimensões emocionais e familiares, além de diretrizes de alinhamento de valores, questões fiscais e tributárias e o equilíbrio de interesses dos negócios societários e imobiliários. A passagem de poder e responsabilidade entre gerações no contexto de uma empresa familiar pode ser cercada de dificuldades que influenciam tanto a continuidade das operações quanto os vínculos pessoais entre seus membros, cujos conflitos podem ser mitigados com a adoção de estratégias de planejamento e implementação de governança destas organizações. O planejamento adequado da transição sucessória é fundamental para garantir que ela ocorra sem grandes perdas e desgastes, pois promove a proteção patrimonial, reduz a carga tributária e contribui para a perpetuação da empresa. Diante disso, a holding familiar, que é um tipo particular de holding que centraliza a administração e o controle do

patrimônio familiar, engloba negócios, imóveis e investimentos que se mostrem eficientes para o plano sucessório, cujo objetivo é garantir a manutenção das operações empresariais e a agilização da promoção da transição entre diferentes gerações e da continuidade bem-sucedida dos negócios dentro da estrutura organizacional.

O EMPREGADOR PODE EXIGIR A APRESENTAÇÃO DE PASSAPORTE VACINAL CONTRA COVID-19? com autoria de Fábio Gondinho de Oliveira, corresponde ao oitavo capítulo e assinala que o empregador possui o direito/dever de exigir do empregado comprovante de vacinação contra Covid-19? Em sendo possível, a exigência de passaporte vacinal é analisada em que medida ela poderia configurar a mitigação à eficácia horizontal de direitos fundamentais, tais como: liberdade de consciência e de manifestação de opiniões, saúde coletiva e individual, tratamento isonômico etc. Constatada a recusa ou que, de fato, o empregado não tomou a vacina, pode o empregador demitir o empregado por justa causa ou sequer contratá-lo? Este artigo busca verificar a possibilidade de conformação de relações jurídicas privadas em nome da efetivação de direitos fundamentais. A hipótese que se busca ver confirmada é que o Min. Barroso, ao buscar resolver colisões de princípios na medida cautelar vindicada nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 898/DF, faz uso de argumentos estratégicos e seletivos, construindo fundamentações que contrariam precedentes da Corte e sem fazer uso adequado de técnicas de ponderação de princípios.

O capítulo nove intitulado **QUAL A EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO: AOS IMIGRANTES HAITIANOS NO BRASIL?** sob autoria de Cristiane Feldmann Dutra e José Alberto Antunes de Miranda aponta que a eficácia vertical dos direitos fundamentais corresponde a aplicação de tais direitos na relação entre o particular e o Estado. Da existência de uma justiça social de fato, tem-se uma sociedade que inclui a todos somente porque também é possível, ao mesmo tempo, excluir os “ditos” incluídos. A condição de trabalho é um direito fundamental social, é sinônimo de autonomia, em busca da sua dignidade. Os Haitianos a partir de 2012 até o ano de 2018, foram os imigrantes que mais solicitaram refúgio no Brasil. Assim os imigrantes Haitianos Vulneráveis enfrentam muitas situações de dificuldade para estar na sociedade. O objetivo do presente estudo consistiu em analisar de que modo o Estado brasileiro, por meio de seus órgãos institucionais de política externa e interna, orienta-se no sentido de promover o acolhimento e a proteção de uma categoria específica de refugiados, in casu, aqueles oriundos do Haiti detentores de visto humanitário pelo governo brasileiro. Os objetivos específicos estão em demonstrar as dificuldades vivenciadas por imigrantes Haitianos ao chegar no território Brasileiro. Analisar os obstáculos tais como a dificuldade de falar o português, eles são diglôssicos, a língua oficial no Haiti é o Crioulo Haitiano, o que dificulta

a sua autonomia a sua empregabilidade. O sentimento de fracasso no processo de migração, a luta pela sobrevivência e medo do perigo físico ou prisão e deportação do lugar de origem, estão a prejudicar o indivíduo a um tal grau que pode causar doenças que afetam a saúde causando a vulnerabilidade do indivíduo.

O capítulo dez intitulado RACISMO ESTRUTURAL NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE O PROCESSO ESTRUTURAL PARA UMA SOCIEDADE MAIS IGUALITÁRIA de Ênio Borges Araújo Campos, Rachel Spinola e Castro Canto e Ricardo José Macedo De Britto Pereira analisa o processo estrutural no combate ao racismo nas relações laborais, pretendendo investigar em que medida o processo estrutural pode ser mais eficaz no combate ao racismo estrutural no mercado de trabalho que o processo tradicional. Práticas racistas e excludentes contra a população negra costumam refletir estruturas desiguais que marcam a sociedade brasileira e as relações laborais. Salvo quando os atos racistas emanam de condutas verdadeiramente pontuais, ferramentas processuais tradicionais não logram extirpar a causa dessas violações. Já as medidas processuais estruturantes constituem ferramentas com potencial para remover não apenas os ilícitos, mas a estrutura que lhes dá suporte. A superação do racismo exige profunda reformulação cultural da sociedade e ajustes puramente jurídicos não são suficientes. Contudo, o Direito posto possibilita o manejo de técnicas processuais estruturantes que podem auxiliar, em alguma medida, na busca por uma sociedade igualitária. A pesquisa é eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

Na sequência Daniela Arruda De Sousa Mohana, Anderson Flávio Lindoso Santana e Danilo Mohana Pinheiro Carvalho Lima assinalam que O compromisso transgeracional do Brasil enquanto Estado Democrático de Direito engloba o estabelecimento do meio ambiente saudável, incluindo-se o ambiente de trabalho. Nesta perspectiva, diante da premente necessidade de se extirpar uma forma de exploração humana tão antiga, mesmo em meio a realidade da Indústria 4.0, inteligência artificial, o Poder Judiciário, por meio do Supremo Tribunal Federal com o objetivo de garantir a delimitação necessária pra reprimenda efetiva do crime de trabalho escravo afetou o Tema 1158, a saber, Constitucionalidade da diferenciação das condições de trabalho necessárias à tipificação do trabalho como degradante em razão da realidade local em que realizado e o standard probatório para condenação pelo crime de redução a condição análoga à de escravo. O objetivo deste artigo de posse dos conceitos do standard probatório, e dos elementos constitutivos do crime de trabalho escravo é evidenciar a importância do Princípio da vedação ao retrocesso social, quando do julgamento do Recurso Extraordinário 1323708 RG/PA, sob o tema 1158, pois validar tratamento desigual aos trabalhadores rurais e urbanos, sob o argumento dos primeiros já integrarem uma realidade rústica é não observar o comando constitucional

contido no artigo 7º quanto à igualdade material, além de retroceder quanto aos direitos sociais. O texto é intitulado STANDARD PROBATÓRIO DO CRIME DE TRABALHO ESCRAVO: UMA ANÁLISE DO TEMA 1158 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

O último capítulo intitula-se TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: HARMONIZAÇÃO DAS COTAS DA DEFICIÊNCIA E DA APRENDIZAGEM A PARTIR DA INTERPRETAÇÃO DA CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA com os autores Márcia Assumpção Lima Momm, Eduardo Milleo Baracat e Mauricio José Godinho Delgado e tem como objetivo abordar as alternativas para superar dogmaticamente o argumento de que não existem no mercado de trabalho brasileiro pessoas com deficiência qualificadas para ocuparem as vagas legalmente destinadas a elas. Para atingir esse propósito, adotou-se uma abordagem baseada nos métodos de interpretação lógico-sistemática e teleológica, considerando o sentido dos arts. 93 da Lei nº 8.213/1991 e 429 da CLT à luz da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Conclui-se que as empresas com mais de cem empregados têm o dever de qualificar pessoas com deficiência por meio de contratos de aprendizagem, visando concretizar a igualdade de oportunidades com as demais pessoas. A metodologia empregada envolve uma revisão bibliográfica que explora a conciliação entre as cotas de deficiência e de aprendizagem, utilizando os métodos de interpretação lógico-sistemática e teleológica, com a finalidade da efetivação dos direitos humanos fundamentais previstos na Convenção. Através de um raciocínio dedutivo, foram analisadas alternativas para superar as barreiras à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os resultados deste estudo sustentam a tese de que uma empresa que não cumprir a cota estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 também não satisfará a cota estipulada pelo art. 429 da CLT, que exige a contratação de aprendizes com deficiência. Espera-se que esta pesquisa forneça fundamentos teóricos à jurisprudência, contribuindo assim para o efetivo cumprimento das cotas estabelecidas na Lei nº 8.213/1991, promovendo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Excelente leitura!

Thais Janaina Wenczenovicz/UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL
/UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

Valéria Silva Galdino Cardin/Universidade Estadual de Maringá e Centro Universitário
Cesumar

Alexander Perazo Nunes de Carvalho/Unichristus

Organizadores

**ABORDAGEM INTERSECCIONAL DOS DIREITOS HUMANOS DE GÊNERO:
ANÁLISE DE PROTOCOLOS, LEGISLAÇÕES E ESTUDO DE CASO**

**INTERSECTIONAL APPROACH TO GENDER HUMAN RIGHTS: ANALYSIS OF
PROTOCOLS, LEGISLATIONS, AND CASE STUDY**

**Esther Sanches Pitaluga
Marilia Claudia Martins Vieira E Couto
Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos**

Resumo

É necessária a investigação da interseção entre gênero, desenvolvimento sustentável e direitos humanos, enfatizando o papel das desigualdades de gênero na moldagem dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU. A análise da incorporação de perspectivas de gênero nos ODS evidencia a relevância de abordar questões de gênero para promover um progresso genuinamente equitativo. Adicionalmente, a pesquisa investiga a aplicação prática de perspectivas de gênero em políticas legais, exemplificadas pelo Protocolo de Gênero do CNJ e pela Lei nº 14.611/2023, evidenciando como essas iniciativas podem contribuir para uma maior igualdade de gênero no contexto jurídico. Ao examinar o primeiro caso de aplicação do Protocolo de Gênero do CNJ, incluindo exemplo, o estudo lança luz sobre os desafios enfrentados na efetiva implementação da legislação. Com isso, o artigo oferece uma perspectiva abrangente das interações entre abordagens interseccionais, gênero, desenvolvimento sustentável e políticas legais, destacando a importância crucial de considerar a complexidade das identidades e formas de discriminação para impulsionar a promoção da igualdade e justiça em diversos aspectos da sociedade.

Palavras-chave: Mulher, Igualdade de gênero, Direitos humanos, Políticas públicas, Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável

Abstract/Resumen/Résumé

The investigation of the intersection between gender, sustainable development, and human rights is imperative, emphasizing the role of gender inequalities in shaping the Sustainable Development Goals (SDGs) of the UN's 2030 Agenda. The analysis of integrating gender perspectives into the SDGs underscores the relevance of addressing gender issues to promote genuinely equitable progress. Furthermore, the research explores the practical application of gender perspectives in legal policies, exemplified by the Gender Protocol of the National Council of Justice (CNJ) and Law No. 14.611/2023, highlighting how these initiatives can contribute to greater gender equality in the legal context. By examining the first case of implementing the CNJ Gender Protocol, including an example, the study sheds light on the challenges faced in the effective implementation of legislation. Consequently, the article offers a comprehensive view of the interactions among intersectional approaches, gender, sustainable development, and legal policies, underscoring the crucial importance of

considering the complexity of identities and forms of discrimination to drive the promotion of equality and justice across various facets of society.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Woman, Gender equality, Human rights, Public policies, 2030 sustainable development agenda

1. INTRODUÇÃO

No contexto da busca incessante por uma sociedade justa e igualitária, as discussões em torno dos direitos humanos ganham destaque, especialmente no que se refere à equidade de gênero.

A despeito dos avanços notáveis das últimas décadas, as persistentes desigualdades enfrentadas pelas mulheres em diversos âmbitos continuam a desafiar os alicerces da igualdade. Nesse contexto, emerge a necessidade inegável de adotar abordagens interseccionais que considerem as imbricações entre gênero, raça e classe, a fim de compreender e abordar de maneira abrangente as complexas dinâmicas subjacentes a essas disparidades.

Por meio de revisão bibliográfica e da análise de dados oficiais, a presente pesquisa se divide em quatro capítulos, com o objetivo de responder ao seguinte problema: "Como as abordagens interseccionais de gênero e direitos humanos podem ser aplicadas de maneira eficaz em contextos legais, considerando protocolos recentes, legislações progressivas e estudos de caso específicos, para promover a justiça social e a igualdade de direitos para mulheres?"

O cerne dessa problemática reside na exploração das formas pelas quais a abordagem interseccional pode ser incorporada em âmbitos legais, a fim de assegurar justiça social ampliada e a igualdade de direitos para as mulheres, levando em consideração as interações complexas entre diversas identidades e suas implicações sociais.

O escopo desta pesquisa concentra-se na avaliação das implicações da interseccionalidade nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, bem como na incorporação dessas perspectivas em legislações progressivas, exemplificadas pela Lei 14.611 de 2023, além da análise de um estudo de caso específico que ilustre a aplicação dessa abordagem no contexto jurídico pela utilização pioneira da Resolução 492 de 2023 do Conselho Nacional de Justiça.

Ao desvendar essa problemática, a pesquisa aspira aprofundar a compreensão de como as abordagens interseccionais podem ser aplicadas de maneira eficaz para promover a igualdade de direitos e justiça social para as mulheres, fomentando a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

2. PAPEL DAS ABORDAGENS INTERSECCIONAIS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE: GÊNERO, RAÇA E CLASSE

As abordagens interseccionais têm se revelado ferramentas essenciais para compreender e abordar as complexas interações entre diferentes sistemas de opressão e privilégio, como gênero, raça e classe social.

A interseccionalidade investida como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (COLLINS, 2021).

A perspectiva da interseccionalidade se reflete em documentos legais que buscam reduzir desigualdades. Cita-se como exemplo, no âmbito internacional, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) reconhece que a interseccionalidade das opressões afeta as mulheres, e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial aborda a interseção entre raça e gênero. No Brasil, destaca-se a Constituição Federal de 1988, ao estabelecer a igualdade como um princípio fundamental (Art. 5º), e a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), que reconhece a interseção entre gênero e violência doméstica.

Ao se falar da construção da sociedade brasileira, estão na base do sistema estrutural de desigualdade e violência os três fatores indissociáveis: gênero, pela perda do poder feminino e controle da sexualidade; raça, pela exploração dos negros diante da escravização; e classe, pela implementação do sistema capitalista onde os trabalhadores são explorados até seu exaurimento (HENRIQUES, 2023).

A legislação e a doutrina reconhecem que a interseção de gênero, raça e classe produz desigualdades complexas. No Brasil, a população negra, especialmente as mulheres negras, enfrenta discriminação histórica, levando a disparidades socioeconômicas e acesso desigual à educação e saúde. A interseção entre gênero e classe também se reflete nas desigualdades salariais, com mulheres ganhando menos do que homens em geral, e mulheres negras ganhando ainda menos.

As abordagens interseccionais informam políticas e leis que buscam promover a igualdade. A Lei de Cotas (Lei 12.711/2012) no Brasil considera critérios raciais e socioeconômicos para a reserva de vagas em instituições de ensino. A Lei de Igualdade Salarial (Lei 14.611/2023) considera gênero e raça na avaliação de disparidades salariais.

A conscientização sobre as interconexões entre gênero, raça e classe é essencial para a promoção da igualdade. Programas educacionais e campanhas de sensibilização devem abordar essas questões de maneira integrada, incentivando a reflexão sobre as formas como as opressões se manifestam e se reforçam mutuamente.

Nesse sentido, o desafio nas abordagens interseccionais é a tendência de simplificar ou negligenciar certas identidades em detrimento de outras. É crucial reconhecer que as experiências individuais são únicas e podem abarcar uma ampla gama de identidades e experiências.

3. INTERAÇÃO ENTRE GÊNERO, DIREITOS HUMANOS E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A relação entre gênero, desenvolvimento sustentável e direitos humanos é complexa e multidimensional. A promoção da igualdade de gênero não apenas é um direito humano fundamental, mas um pré-requisito para alcançar um desenvolvimento sustentável inclusivo e equitativo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DHDU) foi um marco inovador no âmbito dos direitos humanos, ao integrar de forma pioneira os direitos civis e políticos com os direitos econômicos, culturais e sociais. Esse feito consolidou a concepção moderna dos direitos humanos, reconhecendo-os como uma entidade unificada, interdependente e indivisível.

A DUDH é composta por trinta artigos, iniciados por “todo ser humano” ou “nenhum ser humano”, afirmando, assim, a igualdade entre todos e o seu caráter de universalidade. No entanto, o enfrentamento às situações de desigualdade, violência e opressão vivenciados por grupos minoritários na sociedade (minoritários em seu poder social, não numericamente), torna necessária a especificação do sujeito de direitos. “Todo ser humano”, ou “nenhum ser humano”, essência do caráter universal da Declaração de 1948, não é suficiente para fazer frente às situações específicas de violações de direitos, uma vez que consagra um sujeito genérico e direitos individuais. Considerar os grupos, (e suas realidades singulares) torna imprescindível a adoção de direitos coletivos, direcionados a populações específicas (KLEIN, 2020).

Considera-se que os direitos humanos são comuns a todos os seres humanos, sem distinção de raça, sexo, classe social, religião, etnia, cidadania política ou julgamento moral, e decorrem do reconhecimento da dignidade intrínseca a todo ser humano. Assim, por direitos humanos entendem-se aqueles direitos considerados fundamentais e que são próprios do homem pelo simples fato de ser humano (BENEVIDES, 1994).

Diante da concepção contemporânea dos Direitos Humanos, o que se sustenta é que a partir de determinado momento histórico da humanidade buscou-se cristalizar e desenvolver

o ideário de que discriminações são inaceitáveis, com base em um consenso construído e pactuado internacionalmente. A contar da Declaração de Direitos Humanos de 1948, inicia-se o desenvolvimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, mediante a adoção de diversos instrumentos internacionais de proteção, seguindo uma ética global orientada pela afirmação da dignidade humana (SIQUEIRA, 2020).

A dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que inspira a ordem jurídica, uma vez que possui natureza de valor supremo que dimensiona e humaniza a pessoa para a realização e a efetivação dos direitos fundamentais (SILVA, 2014). Assim, a dignidade da pessoa humana encontra-se no cerne da ordem jurídica brasileira, concebendo a valorização da pessoa humana como sendo razão fundamental para a estrutura de organização do Estado. Considera-se que cada ser humano é igual e possuidor de direitos, independente da circunstância em que nasceu, de sua opção sexual, de sua cultura, religião e governo, pois só depende de sua existência (SIQUEIRA, 2020).

O que se observa é que a primeira fase de proteção dos direitos humanos foi caracterizada pelo enfoque na proteção genérica e abstrata, ancorada na igualdade formal. No entanto, na contemporaneidade, tornou-se insuficiente tratar o indivíduo de maneira ampla e abstrata, exigindo a delimitação precisa do sujeito de direitos.

Nesse contexto, considerando a evolução atual dos Direitos Humanos, especialmente em relação à garantia dos direitos das mulheres, a adoção de um enfoque universalista, ainda que permitindo espaço para variações culturais, assume relevância crucial. Isso se dá em virtude do cenário marcado por altos índices de violência e violações dos direitos das mulheres, especialmente devido a barreiras significativas na realização de seus direitos, frequentemente justificadas por práticas culturais historicamente arraigadas.

A contribuição dos tratados internacionais de proteção a direitos humanos, em especial aos direitos humanos das mulheres, contribui de forma expressiva para a promoção das liberdades e o acesso a condições igualitárias de desenvolvimento social. O desenvolvimento de muitos países está correlatamente ligado ao ganho de poder das mulheres, que transparece em fatores como a educação, seu padrão de propriedade, as oportunidades de emprego às quais elas têm acesso e o funcionamento do mercado de trabalho (SEM, 2000).

O ponto de partida no processo de garantia dos direitos humanos das mulheres em âmbito internacional, especialmente no que tange ao reconhecimento formal da igualdade das mulheres, pode ser identificado na Declaração sobre a Eliminação da Discriminação Contra as

Mulheres, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1967. É relevante ressaltar, no entanto, que essa declaração representou mais um compromisso político entre os Estados do que uma obrigação vinculante.

Outro documento de significativa importância na luta contra a violência direcionada às mulheres em âmbito global é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada em 1979 pela Assembleia Geral, a qual entrou em vigor em 1981 e angariou um considerável nível de adesão. Lamentavelmente, muitos Estados signatários optaram por incluir numerosas ressalvas, o que atenuou seu impacto normativo.

Não obstante, a Convenção representa um marco substancial em âmbito internacional, tendo como objetivo primordial promover a igualdade plena entre gêneros em um mundo fundamentado na equidade e justiça. Cabe ressaltar, no entanto, que apesar de representar um avanço na luta contra a discriminação, esse documento não se configura como uma ferramenta para a introdução de novos direitos humanos, mas sim como um meio para a promoção dos direitos já existentes nesse contexto.

Com a IV Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres, de Pequim em 1995, instaura-se uma nova fase no processo de proteção dos direitos humanos das mulheres em âmbito internacional, representando um progresso no objetivo de conseguir a igualdade real entre homens e mulheres e eliminar a discriminação pelo gênero. A grande novidade da IV Conferência mundial foi apresentar a incorporação da perspectiva de gênero ao contexto das Nações Unidas. Essa abordagem foi impulsionada por essa Conferência com o objetivo de instituição de políticas públicas inspiradas no princípio de igualdade e de não discriminação entre o gênero masculino e o feminino (LUGO, 2014).

Seguindo a análise dos instrumentos internacionais sobre os direitos humanos das mulheres, destaca-se a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, adotada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 6 de junho de 1994 e ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995. Este tratado reconhece que a violência contra a mulher, no âmbito público ou privado, constitui grave violação aos direitos humanos e limita total ou parcialmente o exercício dos demais direitos fundamentais (SIQUEIRA, 2020).

Tradicionalmente, às mulheres, independentemente de sua classe social ou etnia, sempre lhes foram impostas atividades domésticas, ditas naturais, apoiadas em explicações que buscavam tal justificativa com base em aspectos biológicos (de reprodução) e, na maioria das

vezes religiosa, o que acabou repercutindo e afetando sua inserção no mercado de trabalho em condições distintas daqueles oferecidas ou praticadas aos homens, ou seja, o que se conhece como a divisão sexual do trabalho (OLIVEIRA, 2016).

Esse quadro sofreu os impactos das transformações econômicas, políticas e sociais desencadeadas no início do Século XIX, com a mudança do modo de produção, anteriormente baseado na agricultura, para a produção industrial, desenvolvida com uso das máquinas, dando início da Revolução Industrial (VILELA, 2022).

No início do processo de industrialização do Brasil, grande número de mulheres trabalhava em indústrias de fiação e tecelagem, e estavam ausentes de setores como metalurgia, calçados e mobiliário, ocupados pelos homens. Nas indústrias têxteis encontravam-se a maior parte da força de trabalho feminina, laborando 10,12 ou até 14 horas por dia, complementando o salário com funções desempenhadas em casa como costureira, por exemplo, além de concentrarem todas as responsabilidades com o cuidado das pessoas e da casa. As jornadas chegavam a 18 horas por dia em fábricas de chapéu e alfaiataria, “o que era um negócio bem lucrativo para os empregadores, que deixavam de pagar alguns impostos e ainda exploravam discretamente uma força de trabalho, cuja capacidade de resistência era considerada baixa” (IBIDEM, P. 185-186).

Além de todas as dificuldades sofridas com a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, ainda há de se ressaltar que a formação do mercado de trabalho no Brasil contou com a participação de mulheres e homens trabalhadores (as) alforriados, e ainda de imigrantes estrangeiros, que vieram para o Brasil entre os anos de 1887 e 1940, atraídos por incentivos dados pelo Governo, que visavam a contratação de mão de obra especializada, já que no Brasil os trabalhadores não tinham especialização para mexer nas máquinas, iniciando, assim, o desenvolvimento de centros urbanos (IBIDEM, P. 206).

Na época da formação inicial do mercado de trabalho, quando famílias europeias migraram ao país para ocuparem postos de labor, diante da necessidade de trabalhadores com capacitação técnica para manusear as máquinas, cabia aos homens o trabalho produtivo, melhor remunerado, em áreas ocupadas exclusivamente a trabalhadores do sexo masculino, e às mulheres eram reservados aqueles trabalhos que não exigiam tanta qualificação técnica, ficando demonstrado, desde já, a divisão sexual no trabalho e o favorecimento da segregação ocupacional (IBIDEM, P. 206).

Desta forma, desde o início do processo de industrialização no Brasil, a força de trabalho feminina foi discriminada, explorada, pois as mulheres trabalhavam horas de labor exaustivas, sem direitos à licença maternidade, com restrições à educação, direitos políticos ou cidadania, recebendo sempre salários inferiores aos homens (IBIDEM, P. 207).

A compreensão do conceito de "divisão sexual do trabalho" emergiu na década de 1970, impulsionada pelo movimento feminista.

A desigualdade de gênero reflete a divisão sexual do trabalho desenhada pela estrutura patriarcal do sistema capitalista vigente, que destina às mulheres papéis secundários no mundo do trabalho. Tal condição não é nova, pois, historicamente, as mulheres sempre foram confinadas aos espaços privados do lar, responsáveis pelo trabalho de criação dos filhos e de cuidados com a família, exercendo o chamado trabalho reprodutivo, enquanto aos homens cabia o trabalho reprodutivo, que gera valor (ARANTES, 2022)

Com efeito, a divisão do trabalho proveniente das “relações sociais de sexo” reservou às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens, a esfera produtiva, estabelecendo uma relação assimétrica entre os sexos que cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade. As relações sociais entre os sexos se apresentam desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto à supremacia do outro (SOUSA, 2016).

Nesse contexto, é notório que, apesar de as mulheres terem lutado desde o princípio por igualdade de direitos, essa aspiração ainda não foi plenamente concretizada até os dias atuais. Pelo contrário, as práticas culturais enraizadas e o sistema capitalista vigente no mundo ocidental têm atuado como obstáculos à realização desse objetivo almejado. Como resultado, a divisão sexual do trabalho permaneceu inalterada, manifestando-se em distinções evidentes nas funções, atividades e preferências, com especial impacto na disparidade salarial. Essa realidade tornou-se parte integrante do cenário cotidiano da esfera laboral.

Constata-se que, as mulheres formam um grupo particularmente vulnerável por razão de gênero, como evidenciado nas constantes transgressões que sofrem dos seus direitos. Apesar de se constituir uma previsão universal, a violação à dignidade e aos direitos da mulher continua sendo uma constante, demonstrando a dificuldade de algumas sociedades em reconhecer a mulher como sujeito de direitos, livre, capaz e igual aos homens.

A interação entre gênero, direitos humanos e dignidade da pessoa humana é evidente tanto em legislações quanto em doutrinas. A promoção da igualdade de gênero é central para

alcançar um desenvolvimento sustentável que seja inclusivo e equitativo. A legislação e os princípios dos direitos humanos oferecem a base necessária para a transformação de sociedades, visando a igualdade de gênero, o empoderamento das mulheres e a construção de um mundo mais justo e sustentável.

4. OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS), A AGENDA 2030 DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU E O ENFOQUE DE GÊNERO

A Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 2015, estabeleceu os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como um guia global para promover a prosperidade, proteger o planeta e garantir que todas as pessoas alcancem a paz e o bem-estar.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são um apelo universal da Organização das Nações Unidas à ação para acabar com a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade. Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nasceram na Conferência das Nações Unidas sobre desenvolvimento sustentável no Rio de Janeiro em 2012. O objetivo foi produzir um conjunto de objetivos que suprisse os desafios ambientais, políticos e econômicos mais urgentes que nosso mundo enfrenta. Os SDGs substituem os objetivos de desenvolvimento do Milênio (ODM), que começou um esforço global em 2000 para combater a indignidade da pobreza. Os ODM estabeleceram objetivos mensuráveis, universalmente acordados para combater a pobreza extrema e a fome, prevenindo doenças mortais e expandir a educação primária para todas as crianças, entre outras prioridades de desenvolvimento. Esses 17 objetivos, construídos sobre os sucessos de desenvolvimento do Milênio, também incluem novas áreas tais como a mudança climática, desigualdade econômica, inovação, consumo sustentável, paz e justiça, entre outras prioridades. Os objetivos são interligados – muitas vezes a chave para o sucesso de um envolverá a abordar questões mais comumente associadas ao outro. (PNUD).

Neste contexto, a abordagem de gênero emerge como um componente fundamental para a consecução desses objetivos, à medida que busca enfrentar as desigualdades de gênero e empoderar mulheres e meninas.

A Agenda 2030 é uma agenda política global construída com base em objetivos amplos e universais que conduzirão a humanidade ao alcance do desenvolvimento sustentável, com o estabelecimento de mecanismos para sua operacionalização. Diversas são as possibilidades de análises realizáveis a respeito dos ODS, seja avaliando a maneira como elas traduzem as aspirações da humanidade, suas características, e a maneira como propõem meios de instrumentalização (COSTA, 2023).

No cenário brasileiro, o Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030, identificado como GT Agenda 2030, atua em plena consonância com os fundamentos da Agenda 2030, com o propósito de efetivar ações no país. Para isso, elabora relatórios anuais que avaliam o progresso das metas estabelecidas, além de oferecer recomendações direcionadas ao aprimoramento, objetivando impulsionar a implementação de políticas eficazes.

O GT Agenda 2030 foi formalizado em 9 de setembro de 2014 e é resultado do constante encontro entre organizações não governamentais, movimentos sociais, fóruns e fundações brasileiras durante o seguimento das negociações da Agenda Pós-2015 e seus desdobramentos. Desde então, atua na difusão, promoção e monitoramento da Agenda 2030 e busca divulgar os ODS, mobilizar a sociedade civil e incidir politicamente junto ao governo brasileiro e sistema das Nações Unidas para a sua implementação. O GT Agenda 2030 tem cerca de 50 membros de diferentes setores que, juntos, cobrem todas as áreas dos 17 ODS da Agenda 2030, promovendo o desenvolvimento sustentável, o combate às desigualdades e às injustiças e o fortalecimento de direitos universais e indivisíveis, com base no pleno envolvimento da sociedade civil em todos os espaços de tomada de decisão (GT, 2023).

A promoção da igualdade de gênero é consagrada como um ODS em si mesmo (ODS 5), reconhecendo sua relevância transversal em todas as dimensões do desenvolvimento sustentável. O enfoque de gênero não se limita à equidade, mas abrange também o empoderamento de mulheres e meninas em diversos âmbitos, incluindo educação, saúde, participação política e economia.

O conteúdo do Objetivo nº 5 traz como fundamentos as principais normas estabelecidas pelos Encontros Mundiais marcantes para o reconhecimento dos direitos das mulheres, os quais foram todos ratificados pelo Brasil, dentre elas a Convenção para Eliminar Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), o Plano de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e a Plataforma de Ação de Pequim (TREVISAM, 2022).

Em um contexto de múltiplas violações de direitos e violências ignoradas que atingem níveis cada vez mais cruéis, os retrocessos seguem marcando este ODS. A violência de gênero cresceu em meio à crise sanitária, que sobrecarregou ou limitou o uso dos equipamentos públicos, que já falhavam em identificar e inibir práticas violentas contra mulheres e meninas. O Painel ODS Brasil não disponibiliza dados atualizados de nenhuma das metas do ODS 5, com as informações mais recentes sendo de 2019 (GT RELATÓRIO, 2022).

No tocante à equidade salarial entre mulheres e homens, destaca-se a meta 8.5, inserida no âmbito do objetivo número 8 (Fomentar o crescimento econômico sustentável, inclusivo e duradouro, pleno emprego produtivo e trabalho decente para todas e todos).

Referidas metas foram instituídas no intuito de alcançar a igualdade de gêneros e reduzir as disparidades salariais, proporcionando igualdade de condições às pessoas que se encontram em situações iguais, empoderando as mulheres, e contribuindo, ainda, para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária (VILELA, 2022).

É a partir do enfrentamento às desigualdades de gênero e distribuição de oportunidades em iguais condições, bem como mediante o empoderamento feminino em todas as esferas sociais, que será possível construir uma sociedade justa, representativa e igualitária, corroborando para o desenvolvimento de todos os setores da nação (AMARAL, 2020).

A interconexão entre gênero e outros ODS é notável. Cita-se como exemplo a igualdade de gênero, que está intrinsecamente ligada à saúde materna e infantil (ODS 3), à erradicação da fome (ODS 2) e ao acesso à educação (ODS 4). Além disso, o empoderamento das mulheres contribui para a redução da pobreza (ODS 1) e para a construção de sociedades mais pacíficas e inclusivas (ODS 16).

Assim, a exploração dos ODS na Agenda 2030 da ONU e o enfoque de gênero revelam a intrincada relação entre desenvolvimento sustentável e igualdade de gênero, reconhecendo a necessidade de promover mudanças profundas na sociedade para garantir um futuro mais igualitário, inclusivo e sustentável para todos.

5. INTEGRAÇÃO DE PERSPECTIVAS DE GÊNERO NAS POLÍTICAS LEGAIS

A integração de perspectivas de gênero nas políticas legais, como exemplificado pela Lei 14.611 de 2023 e pela Resolução CNJ nº 492/2023, é um passo fundamental para a promoção da igualdade de gênero. Essas iniciativas legislativas e judiciais demonstram o compromisso do Brasil em enfrentar as desigualdades de gênero e garantir que as mulheres tenham acesso igualitário à justiça e às políticas públicas.

A. AVANÇOS LEGISLATIVOS (LEI N° 14.611/2023) E INSTITUCIONAIS (RESOLUÇÃO CNJ N° 492/2023) PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO CONTEXTO BRASILEIRO

A busca pela equidade de gênero no contexto brasileiro tem sido impulsionada por avanços legislativos e institucionais significativos. A Lei 14.611 de 2023, de levada ao Congresso por iniciativa do Poder Executivo, estabelece a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, enquanto a Resolução CNJ nº 492 de 2023 promove a adoção da Perspectiva de Gênero nos julgamentos do Poder Judiciário. Editadas recentemente, ambas as medidas têm como objetivo enfrentar as desigualdades históricas e promover um ambiente mais inclusivo e igualitário no mercado de trabalho e no sistema de justiça.

A Lei 14.611 de 2023 representa um marco regulatório que visa abordar as disparidades salariais entre mulheres e homens, refletindo a crescente demanda por igualdade de gênero na sociedade contemporânea. A nova legislação prevê medidas fundamentais para que o mercado de trabalho seja mais justo para as mulheres, tal como o fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (KOMINEK, 2023).

O artigo 1º da Lei nº 14.611/2023 reforça o compromisso legal de eliminar as disparidades de gênero, estabelecendo a igualdade salarial e de critérios remuneratórios para trabalhos de igual valor ou mesma função. Essa disposição modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e coloca em destaque a importância de superar a discriminação de gênero. Além disso, o artigo 3º amplia a responsabilidade das empresas ao prever a indenização por danos morais em casos de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade, ao mesmo tempo que aumenta as multas por infrações, fortalecendo o compromisso em eliminar a desigualdade salarial.

O artigo 4º da Lei 14.611/2023 introduz medidas abrangentes para garantir a igualdade salarial, como a transparência salarial, fiscalização, canais de denúncia e programas de diversidade e inclusão. Esse enfoque amplo demonstra a intenção da legislação em abordar a questão de forma completa. Adicionalmente, o artigo 5º exige que as empresas divulguem relatórios semestrais de transparência salarial e critérios remuneratórios, promovendo a comparação objetiva entre os salários, remunerações e representatividade de gênero nas posições ocupadas.

À vista disso, a medida é uma tentativa de equalizar e fomentar a inclusão da mulher no mercado de trabalho, além de intensificar o processo de fiscalização para evitar quaisquer atos de preconceito (DA SILVA, 2023).

Já a Resolução CNJ nº 492 de 2023 é um marco no âmbito do Poder Judiciário, estabelecendo diretrizes para a adoção da Perspectiva de Gênero nos julgamentos. Essa resolução reconhece a importância de considerar as desigualdades históricas enfrentadas pelas mulheres e busca sensibilizar os magistrados para questões de gênero, raça e etnia.

O artigo 1º da Resolução enfatiza a relevância do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ nº 27/2021 como base para a adoção da Perspectiva de Gênero nos julgamentos. Esse enfoque colaborativo reforça a necessidade de uma abordagem sensível ao gênero no sistema judiciário. Adicionalmente, o artigo 2º torna obrigatória a capacitação de magistrados em temas como direitos humanos, gênero, raça e etnia, com o intuito de prepará-los para aplicar essa perspectiva em suas decisões.

O artigo 3º institui o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário, com responsabilidades de monitoramento, estudos e propostas de aprimoramento do sistema de justiça em relação a questões de direitos humanos e igualdade. A composição plural desse comitê, com representantes de diversos segmentos, demonstra a abordagem colaborativa e inclusiva.

Julgar com perspectiva de gênero significa adotar uma postura ativa de reconhecimento das desigualdades históricas, sociais, políticas, econômicas e culturais a que as mulheres estão e estiveram sujeitas desde a estruturação do Estado, e, a partir disso, perfilar um caminho que combata para dar fim ao ciclo de reprodução dos estereótipos de gênero e da dominação das mulheres (KAHWAGE, 2022).

Tanto a Lei 14.611 de 2023 quanto a Resolução CNJ nº 492 de 2023 representam avanços significativos na busca pela igualdade de gênero no Brasil. Enquanto a primeira aborda a equidade salarial no mercado de trabalho e promove a responsabilidade das empresas, a segunda foca na sensibilização dos magistrados e na incorporação da Perspectiva de Gênero nas decisões judiciais. Ambas as medidas refletem a crescente conscientização sobre a importância da equidade de gênero na sociedade e destacam ações concretas para promover um ambiente mais inclusivo e igualitário.

B. CONVENÇÃO 190 DA OIT E O MARCO DO PRIMEIRO JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO SOB A RESOLUÇÃO CNJ N. 492/2023 NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

A Resolução CNJ nº 492/2023 estabelece diretrizes para a adoção da Perspectiva de Gênero nos julgamentos do Poder Judiciário no Brasil, promovendo a análise sensível ao gênero e garantindo a igualdade e a justiça na tomada de decisões. Nesse contexto, é fundamental ressaltar a importância da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Convenção 190, ratificada pelo Brasil, fornece um enquadramento global para abordar questões de assédio e violência de gênero, reforçando a relevância das medidas adotadas no âmbito nacional. Referido instrumento internacional, em seu primeiro artigo, vincula "violência e assédio" no mundo do trabalho a um "conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico", incluindo a violência e o assédio com base no gênero, que tem como significado, por sua vez, a violência e o assédio dirigidos às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou que venham a afetar de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual (OIT, 2019).

A terminologia violência e assédio baseado em gênero compreende, portanto, toda ação, comportamento ou prática institucional que implique em abuso, desmerecimento e preconceito contra uma pessoa com base no gênero e que ocorra no mundo do trabalho. Essas práticas hostis abrangem abusos que têm como fundamento o que se espera em termos de conduta e personalidade das mulheres e homens em uma determinada sociedade e em um específico contexto. Integram essa categoria, além do assédio sexual, práticas como o assédio ambiental, a discriminação em razão da maternidade e o tratamento condescendente (UNDURRAGA, NORKICKEL, 2020).

A Convenção 190 da OIT amplia as obrigações estatais ao incluir o acesso à justiça em seu sentido substancial, destacando a importância da implementação de mecanismos de resolução de disputas que sejam seguros e eficazes, adotando uma abordagem sensível à perspectiva de gênero (art. 10, e). Além disso, enfatiza a necessidade de capacitar e treinar as autoridades para lidar com questões de violência de gênero, fornecendo os recursos necessários para uma atuação efetiva (art. 11, b).

A Convenção 190 da OIT aborda um tema crucial relacionado às violações de direitos humanos no ambiente de trabalho: o assédio e a violência. Ao adotar a perspectiva de gênero presente no sistema internacional de direitos humanos (ONU e SIDH), a convenção supera a dicotomia entre empregados e não empregados. Isso é particularmente significativo, pois reconhece as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho formal, devido à divisão sexual do trabalho e aos estereótipos de gênero. Esse reconhecimento é especialmente relevante em ocupações mais vulneráveis, como o trabalho doméstico e de cuidado.

A Convenção 190 estabelece que os Estados devem criar um marco regulatório para que as empresas adotem políticas preventivas, identifiquem e monitorem riscos associados à violência no trabalho, incluindo a perspectiva de gênero. Isso modifica a lógica prevalecente, transformando a cultura de voluntariedade em um dever de prevenção. Além disso, amplia o conceito de violência laboral para além de condutas intencionais, abrangendo também discriminação de gênero, o que facilita a tipificação jurídica e a produção de provas.

No contexto do acesso à justiça, a Convenção 190 está alinhada com o enfoque da SIDH sobre o dever de julgar com perspectiva de gênero. Isso implica na educação em perspectiva de gênero para profissionais do sistema de justiça e estudantes de direito, na análise do ordenamento jurídico para identificar discriminação normativa de gênero e desenvolver soluções interpretativas. Além disso, requer uma análise imparcial dos argumentos e evidências, afastando estereótipos e preconceitos de gênero, assim como a fixação de medidas reparatórias adequadas com uma abordagem de gênero.

Em caso que envolveu juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), acusado de assédio e importunação sexual, a aplicação da Resolução CNJ n. 492/2023 reflete o compromisso crescente do Poder Judiciário em abordar questões de gênero de maneira mais aprofundada e sensível. As acusações envolvendo toque físico inadequado, abordagens invasivas e outros comportamentos inaceitáveis evidenciam a necessidade urgente de tratar tais situações com seriedade.

A decisão tomada no caso, baseada na aplicação da Resolução CNJ n. 492/2023, marca um ponto crucial na trajetória do Poder Judiciário brasileiro. A resolução busca combater a invisibilidade das vítimas e a estrutura machista enraizada na sociedade. Ela reforça que a mera previsão legal não é suficiente para garantir a proteção dos direitos das vítimas de assédio e discriminação.

Ao adotar a perspectiva de gênero na análise desse caso específico, o Poder Judiciário demonstra o impacto concreto das diretrizes estabelecidas na resolução. A aposentadoria compulsória do juiz em questão reforça a seriedade com que as condutas discriminatórias são tratadas. Além disso, a decisão ilustra a importância de incorporar princípios da Convenção 190 da OIT em casos semelhantes, a fim de promover um ambiente de trabalho livre de assédio e violência.

A aplicação da Resolução CNJ n. 492/2023 no caso de assédio e importunação sexual pelo juiz do TRT-2, que resultou em sua aposentadoria compulsória, no que pela primeira vez, foi utilizada, em um voto do órgão, a Resolução CNJ n. 492/2023, exemplifica a transformação gradual do sistema judiciário brasileiro (AGÊNCIA CNJ DE NOTÍCIA, 2023).

Esse processo não apenas promove a igualdade e a justiça, mas também envia uma mensagem clara de que condutas discriminatórias e abusivas não serão toleradas. A combinação das diretrizes nacionais com as convenções internacionais, como a Convenção 190 da OIT, fortalece ainda mais os esforços para criar um ambiente de trabalho e um sistema judiciário verdadeiramente inclusivos e igualitários.

Tanto a Lei 14.611 de 2023 quanto a Resolução CNJ nº 492 de 2023 impactam positivamente na sociedade e representam importantes passos no caminho da redução das desigualdades de gênero proposta pela Agenda 2030 da ONU e pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), sendo exemplos de políticas públicas concretas para promoção da igualdade de gênero.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À medida em que esta pesquisa se desdobrou na busca por compreender a aplicação eficaz das abordagens interseccionais de gênero e direitos humanos em contextos legais, emergiu uma clareza cada vez maior sobre a relevância dessa perspectiva para a promoção da justiça social e da igualdade de direitos para as mulheres. A análise aprofundada dos protocolos recentes, legislações progressivas e estudos de caso específicos reflete um panorama que, embora promissor, também evidencia a necessidade premente de uma abordagem mais abrangente por meio de políticas públicas amplas.

A compreensão das interconexões complexas entre gênero, raça e classe ilustrou a urgência de adotar políticas que considerem essas múltiplas dimensões da desigualdade. Enquanto as legislações progressivas como a Lei 14.611 de 2023 e a Resolução CNJ N. 492 de

17 de março de 2023 apontam para avanços significativos na incorporação da abordagem interseccional, elas também apontam para a necessidade de ações complementares.

A análise dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU demonstra a importância de uma abordagem integrada, que coloca a igualdade de gênero como um fator central para o desenvolvimento sustentável. No entanto, para transformar essa aspiração em realidade, é fundamental que as políticas públicas considerem as complexas relações entre identidades e desigualdades, a fim de criar medidas abrangentes que abordem essas intersecções.

Portanto, esta pesquisa reforça a necessidade de políticas públicas que incorporem a abordagem interseccional em todas as suas nuances. A promoção da justiça social e da igualdade de direitos para as mulheres requer uma ação deliberada e coordenada, que se estenda além das legislações individuais e abranja políticas amplas que tratem das múltiplas dimensões da desigualdade. Somente por meio desse compromisso contínuo e abrangente poderemos construir uma sociedade onde a equidade seja verdadeiramente alcançada, e onde as intersecções entre identidades não sejam fontes de discriminação, mas sim de empoderamento e inclusão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA CNJ DE NOTÍCIA. **Juiz do Trabalho é aposentado pelo CNJ por assédio e importunação sexual**. 23 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/juiz-do-trabalho-e-aposentado-pelo-cnj-por-assedio-e-importunacao-sexual/> . Acesso em: 26 ago. 2023.

AMARAL, A. P. M.; PEIXOTO, E. S. A igualdade de gênero na Agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): Uma análise da meta 5.5 sobre a garantia da participação política a partir do cenário nacional. In: CAMPELLO, Livia Gaigher Bósio; LIMA, Rafaela de Deus. (Org.). **Direitos Humanos e Meio Ambiente: os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030**. 1ed.São Paulo: Instituto de Desenvolvimento Humano Global (IDHG), 2020, v. 1, p. 166-198.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de A. M. 80 anos da Justiça do Trabalho: é tempo de enfrentar a desigualdade. In: RICHA, Morgana de Almeida; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; SALADINI, Ana Paula Sefrin; COSTA, Adriane Domingues. **Mulheres na Justiça do Trabalho:80 anos em perspectiva**. 1.ª ed. Rio de Janeiro: Editora JC, 2022.

BENEVIDES, Maria Victória. Cidadania e justiça. In: **Revista da FDE**, São Paulo, n. 33, ago. 1994. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451994000200002&lng=pt&tlng=pt . Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de Julho de 2023**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm . Acesso em: 26 ago. 2023.

CNJ. Brasil. **Resolução N. 492, De 17 De Março De 2023**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf> . Acesso em: 26 ago. 2023.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. 1 ed. São Paulo. Boitempo Editorial, 2021.

COSTA, Welington Oliveira de Souza dos Anjos. CAMPELLO, Livia Gaigher. A Agenda 2030 com Foco na Efetivação do Direito Humano à Igualdade das Identidades de Gênero e seus Reflexos Para o Greening Universitário. Oliveira de Souza dos Anjos Costa. **Cadernos de Direito Actual**. Disponível em: www.cadernosdedireitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/725 . Acesso em: 26 ago. 2023.

DA SILVA, Rafaela Cândida; COSTA, Swuellen Eduarda Portela; DOS SANTOS SANTANA, Gracielle. Mulher E Trabalho: O Papel Da Psicologia Frente A Desigualdade De Sexo No Mercado De Trabalho. **Revista Contemporânea**, v. 3, n. 8, p. 11879-11894, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447> . Acesso em: 26 ago. 2023.

GT AGENDA 2030. **Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/quem-somos-2/>. Acesso em: 26 ago. 2023.

GT AGENDA 2030. **VI Relatório Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil 2022**. Disponível em: https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2022/07/pt_rl_2022_final_web-1.pdf . Acesso em: 26 ago. 2023.

HENRIQUES, C. A não mulher: uso de estereótipos de gênero, raça e classe na representação de Suzane Von Richthofen pelos meios de comunicação e na produção cinematográfica brasileira. **Jus Scriptum's International Journal of Law**, [S. l.], v. 7, n. Especial, p. 12–68, 2023. Disponível em: <https://internationaljournaloflaw.com/index.php/revista/article/view/159> . Acesso em: 26 ago. 2023.

KAHWAGE, Tharuell; SEVERI, Fabiana. Por que ter mais mulheres? O argumento da “voz diferente” nas trajetórias profissionais das desembargadoras do TJPA. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 367-394, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/T7g4rW5gjmshFB6KcnVkBvYK/> . Acesso em: 26 ago. 2023.

KLEIN, A. M., TORRES, J. C., & GALINDO, M. A. (2019). Direitos Humanos, Mulheres E Gênero Nas Escolas: Uma Questão De Política Pública. **Educação Em Revista**, 20, 9–22. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/educacaoemrevista/article/view/8732/5939> . Acesso em: 26 ago. 2023.

KOMINEK, Andrea Maila Voss; REBECHI, Claudia Nociolini; LUZ, Nanci Stancki da Luz Stancki. A resistência nunca esmorece. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 16, n. 47, p. 1-4, 2023. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/cgt/article/download/17418/9684> . Acesso em: 26 ago. 2023.

LISBOA, Teresa Kleba; MAFRINI, Daniele Beatriz. Cidadania e equidade de gênero: políticas públicas para mulheres excluídas dos direitos mínimos. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 67-77, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/7103/6570> . Acesso em: 26 ago. 2023.

LUGO, Yolanda Gómez. Sistema internacional de proteção dos direitos humanos das mulheres. In: BELTRÃO, Jane Felipe et al. Direitos humanos dos grupos vulneráveis. **Manual. Rede Direitos Humanos e Educação Superior**, 2014. p. 145-170. Disponível em: https://www.consorciোধ.ufpa.br/livros/DDGV_PORT_Manual_v4.pdf . Acesso em: 26 ago. 2023.

OIT, **Organização Internacional do Trabalho. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf . Acesso em: 26 ago. 2023.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero: o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana**. Imprensa: Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2016, p. 94.

ONU Brasil. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 Igualdade de Gênero**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> . Acesso em: 26 ago. 2023.

ONU Brasil. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8> . Acesso em: 26 ago. 2023.

PINTO, C. R. J. (1999). A democracia desafiada: presença dos direitos multiculturais. **Revista USP**, (42), 56-69. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/28455/30312> . Acesso em: 25 ago. 2023.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA, José Afonso da. **Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.
SIMÕES, J. A., & FRASER, N. (2006). Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de Campo** (São Paulo - 1991), 15(14-15), 231-239. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/view/50109/54229> . Acesso em: 25 ago. 2023.

SIQUEIRA, D. P., & ANDRECIOLI, S. M. (2020). Direitos Da Personalidade Das Mulheres Sob A Perspectiva Da Dignidade Da Pessoa Humana Como Axioma Justificante. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, 8(15), 290–307. Disponível em:

<https://revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9764>

Acesso em: 26 ago. 2023.

SOUSA, Luana Passos de. GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década.** (2016). Mercado de trabalho • Estud. av. 30 (87) • May-Aug 2016. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/abstract/?lang=pt&format=html#> . Acesso em: 26 ago. 2023.

TELES, R. M. da S. (2023). O Impacto Do Sistema Interamericano De Direitos Humanos Como Instrumento De Transformação Social, Por Meio Da Implementação De Políticas Judiciárias De Combate À Discriminação De Gênero. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação.** Disponível em:

<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10490/4356> . Acesso em: 26 ago. 2023.

TREVISAM, Elisaide.; EBERHARDT, L. Meta 5.5 da Agenda 2030: o papel da mulher no desenvolvimento sustentável para o alcance da igualdade de gênero no âmbito político nacional. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 1, p. 17-38, 2022.

UNDURRAGA, Rosario; LOPEZ HORNICKEL, Natalia. **Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género.** Psykhe, Santiago, v. 29, n. 2, p. 1-14, dic. 2020 . Disponível em:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282020000200105&lng=es&nrm=iso . Acesso em: 26 ago. 2023.

VILELA. Luciana da Silva. **Desigualdade Salarial de Gênero: Análise Jurídica à Luz Dos Direitos Humanos e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.** Mato Grosso do Sul. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/retrieve/4e6abd94-d1f3-4e93-b943-b6d770d433b9/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20pronta.pdf> . Acesso em: 26 ago. 2023.