

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

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 Napolini - 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

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alessandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT

EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN IN BRAZIL AFTER THE RATIFICATION OF ILO CONVENTION N. 100 AND N. 111

Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda ¹

Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães ²

Paulo Campanha Santana ³

Resumo

A ratificação das Convenções n. 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), representa um importante avanço normativo na busca pela igualdade de gênero nas relações laborais brasileiras. Este artigo tem como objetivo analisar os efeitos da referida legislação sobre a equidade de gênero entre homens e mulheres, analisando em que medida a ratificação das Convenções n. 100 e 111 da OIT se tornaram referência em fundamentações de decisões judiciais, combatendo de forma efetiva a desigualdade e estimularam as empresas brasileiras a adotarem práticas visando a promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A metodologia da pesquisa é exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa e quantitativa, com base na análise das decisões judiciais que citam as Convenções n. 100 e 111 da OIT como fundamentação, além da revisão bibliográfica sobre o tema. A investigação considera, ainda, o contexto social e econômico que permeia a desigualdade de gênero no Brasil. Os resultados apontam para avanços no enfrentamento da equidade de gênero, embora ainda exista desafios estruturais que limitam os efeitos das normas. Conclui-se que a ratificação das citadas Convenções já deixa reflexos no Judiciário, assim como, no Legislativo, que, em 2023, promulgou a Lei n. 14.611/2023 (igualdade salarial e de critérios remuneratórios), representando um passo relevante rumo à equidade de gênero, mas sua efetividade depende de mecanismos complementares conscientização e mudança cultural no mercado de trabalho, que se relaciona com as práticas de ESG (environmental, social and governance) das empresas.

Palavras-chave: Equidade de gênero, Convenções 100 e 111 oit, Trabalho, Homens, Mulheres

¹ Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, Brasília – DF, e-mail: camila@advcotrim.adv.br.

² Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, Brasília – DF, e-mail: damagalhaes@galvao.com.

³ Advogado, Mestre e Doutor em Direito pelo UniCEUB. Coordenador do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal. E-mail: pcampanhap@gmail.com.

Abstract/Resumen/Résumé

The ratification of Conventions No. 100 and 111 of the International Labour Organization (ILO) represents a significant normative advancement in the pursuit of gender equality in Brazilian labor relations. This article aims to analyze the effects of these legal instruments on gender equity between men and women, examining the extent to which the ratification of ILO Conventions No. 100 and 111 has served as a foundation in judicial decisions, effectively combating inequality and encouraging Brazilian companies to adopt practices that promote gender equality in the labor market. The research employs both qualitative and quantitative approaches, with an exploratory and descriptive character, based on the analysis of court rulings that reference ILO Conventions No. 100 and 111, in addition to a literature review on the subject. The study also considers the social and economic context surrounding gender inequality in Brazil. The findings indicate progress in addressing gender equity, although structural challenges remain that limit the full impact of the legal norms. It is concluded that the ratification of these Conventions has already influenced the Judiciary, as well as the Legislative branch, which in 2023 enacted Law No. 14,611/2023 (equal pay and remuneration criteria), representing a relevant step toward gender equity. However, its effectiveness depends on complementary mechanisms, awareness-raising, and cultural change in the labor market, which are aligned with companies' ESG (Environmental, Social, and Governance) practices.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender equity, Labor, Ilo convention 100 and 111, Men, Women

INTRODUÇÃO

Há décadas a mulher encontra desafios no mercado de trabalho. Após todas as históricas lutas que enfrentou, a sua inserção ainda ocorre de forma desigual. Nesse sentido, Silvia Federici (2021) destaca que a subordinação das mulheres no mercado de trabalho é fruto de um processo histórico de construção social, em que o trabalho feminino, tanto reprodutivo quanto produtivo, foi sistematicamente desvalorizado.

A autora analisa como o sistema capitalista se apropriou do trabalho das mulheres, perpetuando desigualdades salariais e estruturais. Compreender essa dinâmica histórica é fundamental para analisar a importância da promoção da equidade de gênero no cenário contemporâneo, especialmente no âmbito das relações trabalhistas.

No contexto internacional, há as Convenções nº 100 e 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que enfrentam essas questões, tendo ambas sido ratificadas pelo Brasil. Essas normas buscam a equidade de gênero entre homens e mulheres, mas a sua efetividade ainda é um desafio. Portanto, o tema central da pesquisa é essa equidade no mercado de trabalho.

A sua relevância evidencia-se, pois, a despeito da ratificação brasileira e a incorporação delas no ordenamento jurídico nacional, elas carecem de efetividade. Com isso, o objetivo da pesquisa é analisar os efeitos das mencionadas convenções, para identificar em que medida elas se tornaram referência em fundamentações de decisões judiciais e estimularam as empresas a adotarem práticas visando à almejada igualdade entre homens e mulheres.

Dessa forma, o problema de pesquisa é analisar em que medida as Convenções n. 100 e 111 da OIT se tornaram referência em decisões do Poder Judiciário, contribuindo para o enfrentamento da desigualdade forma efetiva, bem como estimulou as empresas brasileiras na mesma. Para responder a problemática apresentada, a pesquisa adota a metodologia exploratória e descritiva, de abordagem qualitativa e quantitativa, analisando decisões judiciais e os relatórios ESG de empresas com atuação no Brasil, além da revisão bibliográfica pertinente.

O trabalho inicia discorrendo sobre o avanço normativo na busca da igualdade de gênero e a ratificação das Convenções n. 100 e 111 da OIT. Na sequência, aborda os reflexos da ratificação dessas normas, e a promulgação da Lei n. 14.611/2023, que determinou a coleta de dados das empresas sobre a remuneração de homens e mulheres, com a consequente publicação de relatórios de igualdade salarial, objetivando coibir a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil.

Posteriormente, são analisadas as decisões judiciais que citam as mencionadas convenções, como fundamento para coibir a desigualdade salarial e de gênero, em processos judiciais destacados pelo Protocolo para Julgamento Perspectiva de Gênero, no Banco de Decisões e Sentenças no Conselho Nacional de Justiça. Por fim, destacam-se os mecanismos complementares de conscientização e mudança cultural no mercado de trabalho, utilizando como parâmetro alguns relatórios de ESG, divulgados por empresas com atuação no Brasil.

1 RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E 111 DA OIT – AVANÇO NORMATIVO NA BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

A situação desvantajosa da mulher no mercado de trabalho é um reflexo histórico de estruturas sociais e econômicas marcadas por desigualdades profundas e naturalizadas. Desde a Revolução Industrial, as mulheres foram inseridas no mundo do trabalho em condições de extrema precariedade, geralmente em funções de menor remuneração e pouca valorização social. A desigualdade salarial entre homens e mulheres, a concentração de mulheres em profissões consideradas "menos prestigiadas" e a exclusão de cargos de liderança são apenas algumas das manifestações dessa desigualdade.

A partir do século XX, especialmente no pós-guerra, a comunidade internacional começou a reconhecer que o crescimento econômico sustentável exigia a incorporação plena e equitativa das mulheres no mercado de trabalho, mas dentro uma sociedade profundamente patriarcal, em que a mulher ainda era vista como propriedade, de objeto de pertencimento e domínio do homem (BRANDÃO e BETTINI, 2024). Nesse cenário, a OIT passou a desempenhar papel fundamental na promoção de normas voltadas à igualdade de gênero e promoção da equidade.

No Brasil, mesmo antes da ratificação das Convenções n. 100 e 111 da OIT, a Constituição Federal, previu diversos princípios de proteção aos direitos sociais, em especial, a isonomia salarial e coibição à discriminação de sexo (art. 7º, XXX), proteção ao mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX), pleno emprego (art. 170, VIII) e valorização do trabalho humano (art. 170, caput). (BRASIL, 1988).

No ano de 1944, a Constituição da Organização do Trabalho foi renovada e fortalecida pela Declaração de Filadélfia, que a ela atribuiu uma série de princípios e objetivos a serem seguidos pela organização. Para tanto, conforme o disposto na alínea “a”, título II, do anexo correspondente à declaração, referente aos fins e objetivos da OIT, a mesma passou a reconhecer expressamente o direito à igualdade e a paridade de oportunidades entre homens e

mulheres, de modo que: “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades” (Declaração de Filadélfia, 1944).

Com isso, nos anos seguintes, a Organização se dedicou a discutir o tema, apresentando uma série de convenções relacionadas. Em especial, tratar-se-ão das Convenções n. 100 e 111 da OIT, criadas em 29/06/1951 e 04/06/1958, respectivamente, as quais destacaram que os países aderentes devem assegurar a aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão. Ela busca também aplicar a todos os trabalhadores o princípio da igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina, para um trabalho de igual valor, seja por meio de legislação nacional, convenções coletivas, firmadas entre empregadores e empregados, seja por uma combinação de diversos meios. Essas convenções foram ratificadas pelo Brasil e promulgadas somente em 1957 e 1968, respectivamente. (BRASIL, 2019, Decreto-Lei nº 10.088).

Em 2021, no campo das inovações institucionais voltadas à promoção da igualdade de gênero, merece destaque o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2021. Ele tem o objetivo de oferecer diretrizes para que magistradas e magistrados incorporem, em suas decisões, uma análise crítica dos impactos de gênero, rompendo com estereótipos e práticas discriminatórias historicamente naturalizadas no Judiciário.

Já, em 2023, mais um avanço normativo no Brasil é identificado, com a promulgação da Lei n. 14.611, que determinou a coleta de dados das empresas sobre a remuneração de homens e mulheres, com a consequente publicação de relatórios de igualdade salarial, objetivando coibir a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. Apesar de tratar-se de uma política afirmativa, após 35 anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, que procura a igualdade de salários entre homens e mulheres.

A obrigatoriedade da publicação dos relatórios foi iniciada em março de 2024 e o Governo Federal publicou dois resumos com a compilação das informações prestadas pelas empresas. No primeiro relatório oficial, divulgado em março de 2024, identificou-se que as mulheres recebiam 19,4% a menos que os homens em empresas com 100 ou mais empregados. (Brasil, 2024a)

Além disso, apenas 32,6% das empresas possuíam políticas de incentivo à contratação de mulheres. No segundo relatório oficial, publicado em setembro de 2024, constatou-se que a

diferença aumentou para 20,7%. E na questão da política de incentivos, apenas 27,9% das empresas as mantinham. (Brasil, 2024b)

No tocante às penalidades legais sobre o assunto, embora a lei preveja a aplicação de multa, para as empresas que não efetuarem o preenchimento e publicação dos relatórios, até o fechamento deste artigo não foram identificados dados oficiais do Governo que demonstrassem a aplicação da penalidade para nenhuma empresa, mesmo após dois anos da vigência da lei.

Um projeto em análise no Senado (PL 1372/2021), do senador Paulo Paim (PT-RS), amplia a fiscalização do cumprimento da lei, ao determinar que empresas a partir de 50 empregados (e não a partir de 100, como é hoje) publiquem relatórios semestrais de transparência salarial e de critérios remuneratórios. O texto foi aprovado na Comissão de Educação e será agora discutido na Comissão de Constituição e Justiça. (BRASIL, Senado Federal, 2025)

O conjunto dessas normas e instrumentos evidencia que, embora avanços importantes tenham sido conquistados, ainda há um longo caminho a ser trilhado. A integração entre compromissos internacionais, legislação nacional e uma atuação judicial comprometida com a equidade de gênero é essencial para transformar a igualdade formal em igualdade real no mundo do trabalho.

Segundo Cabral (2024), apesar das proteções legais existentes, as mulheres ainda enfrentam desigualdades significativas no ambiente de trabalho, sendo necessário adotar medidas adicionais, como programas de compliance e práticas de ESG, para efetivar a igualdade de gênero.

2 ANÁLISE DAS DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO BRASILEIROS COM FUNDAMENTO NA CONVENÇÃO N. 100 DA OIT

A pesquisa das decisões judiciais considerou o período de fevereiro de 2021 a abril de 2025, por ser este período posterior a ratificação das Convenções n. 100, pelo Brasil e implementação do Protocolo pelo CNJ (Conselho Nacional da Justiça). Os termos utilizados na pesquisa foram: salário por equiparação salarial e isonomia, que estão classificados no Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero com os números de busca: 13939 e 13946.

O Brasil avançou significativamente em sua estrutura normativo com a finalidade de garantir a proteção à igualdade de gênero, por meio da ratificação de convenções internacionais

e da promulgação de leis nacionais voltadas à equidade salarial, como a Lei nº 14.611/2023, mas, ainda se observa uma lacuna importante no debate público sobre o tema. A desigualdade de gênero, sobretudo no que diz respeito à remuneração e igualdade de cargos, ainda não é tratada com a devida atenção nos ambientes sociais e profissionais, o que contribui para a sua invisibilidade. Esse silêncio evidencia o quanto a estrutura social brasileira, marcada por heranças patriarcais e desigualdades históricas, ainda é falha em reconhecer e problematizar situações que afetam diretamente a dignidade e a valorização do trabalho feminino.

Vale lembrar que, em tempo não muito distante, as mulheres ainda eram figuras quase inexistentes no mercado de trabalho remunerado, ficando com encargos laborais restritos ao âmbito doméstico em especial, no cuidado e criação dos filhos. Assad (2024) destaca que uma investigação dos papéis atribuídos as mulheres na sociedade europeia ocidente no século XVIII pode apontar as contradições de um sistema que atribuiu às mulheres características pouco valorizadas, enquanto a racionalidade e a objetividade eram consideradas qualidades exclusivamente masculinas e brancas. A perpetuação dessas crenças dura até os dias de hoje em que, apesar de diversos avanços, mulheres ainda não alcançaram os cargos de liderança e os melhores salários.

O Judiciário Brasileiro, ciente da necessidade de atender a essas diferenças sociais e de gênero, com o objetivo de “orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que magistradas e magistrados julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade” concluiu no ano de 2021 o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, sendo a sua adoção objeto da Recomendação CNJ 128 em 2022 e, finalmente, no ano de 2023, por meio da Resolução 492 da Presidência do CNJ, foi determinada a sua observação por todos os ramos do Poder Judiciário.

E, justamente, por meio da pesquisa junto ao Banco de Sentenças e Decisões do Conselho Nacional de Justiça, com foco na aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, em casos envolvendo igualdade salarial, o resultado da procura encontrou apenas 6 decisões envolvendo o tema em debate. Obviamente, a busca não reflete o problema da sociedade brasileira, em que dados apontam que as mulheres ainda recebem 20% a menos que os homens. Assim, a busca realizada junto ao Banco do CNJ, não deve ser interpretado como uma omissão por parte do Judiciário, mas sim como reflexo de uma sociedade que ainda, em muitos casos, sequer leva essas questões ao conhecimento da Justiça. A baixa judicialização de casos relacionados à desigualdade remuneratória pode apontar para um possível desconhecimento das normas por parte da população e, especialmente, das

mulheres, que muitas vezes não identificam situações de violação de direitos como juridicamente relevantes, já que refêns das crenças que ainda permeiam nossa sociedade.

Em um dos julgados encontrados que trata diretamente da desigualdade salarial sob a ótica de gênero, com base na Convenção nº 100 da OIT, é o processo nº 0001335-67.2019.5.17.0009, do TRT da 17ª Região. Na decisão, o Tribunal reconhece expressamente a persistência da desigualdade remuneratória entre homens e mulheres, mesmo em pleno século XXI, ainda que desempenhem as mesmas funções com idêntica perfeição técnica. A ementa é clara ao afirmar que tal realidade é amplamente confirmada por estudos empíricos, o que reforça a necessidade de o Judiciário atuar como agente de transformação social. O acórdão vai além da aplicação do artigo 461 da CLT e invoca um conjunto robusto de normas nacionais e internacionais, citando entre elas a Convenção nº 100 da OIT, a CEDAW, o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

O julgado destaca o papel do Protocolo como ferramenta hermenêutica essencial para que o Poder Judiciário atue de forma comprometida com a promoção da igualdade e com a ruptura de estereótipos de gênero historicamente naturalizados no ambiente de trabalho. O Tribunal Regional do Espírito Santo, na análise da situação, reconhece que a estrutura das relações empregatícias, muitas vezes assimétrica, favorece práticas discriminatórias e reforça a invisibilização da mulher. Ao aplicar o Protocolo para Julgamento por Perspectiva de Gênero, o julgador incorpora um olhar atento às desigualdades estruturais que permeiam o caso concreto, o que demonstra sensibilidade institucional às diretrizes contemporâneas de direitos humanos e ao compromisso assumido pelo Brasil em tratados internacionais.

Nesse caso específico, foi reconhecido o direito da autora à equiparação salarial com um colega do sexo masculino, por estarem presentes todos os requisitos legais: identidade de funções, produtividade, qualidade, local de trabalho e tempo de serviço não superior a dois anos. A decisão é exemplar por evidenciar como a articulação entre a CLT e a Carta Magna, assim como com os instrumentos internacionais, tal como a Convenção nº 100 da OIT, aliados ao Protocolo do CNJ, pode resultar em uma interpretação mais justa e comprometida com a equidade de gênero. No entanto, o caráter ainda pontual desse tipo de decisão evidencia o quanto a aplicação prática desses instrumentos ainda está restrita a casos isolados, reforçando a importância de ampliar o debate e a conscientização sobre o tema tanto no meio jurídico quanto na sociedade em geral.

Além das ações individuais envolvendo desigualdade salarial, destaca-se, ainda, a atuação do Ministério Público do Trabalho por meio de ações civis públicas que revelam a persistência da discriminação de gênero nas estruturas organizacionais das empresas. Em uma

dessas ações, de nº 0000151-04.2022.5.09.0653, restou demonstrado, no curso do processo, que mulheres estavam sistematicamente excluídas de cargos de liderança e tomada de decisão, sendo preteridas em promoções para cargos de gestão e direção, mesmo quando apresentavam qualificação técnica e desempenho compatíveis com os ocupantes homens. A situação analisada ultrapassava a mera desigualdade salarial, refletindo uma lógica institucional que perpetua barreiras à ascensão feminina dentro do ambiente de trabalho.

A sentença proferida nessa ação destacou, como fundamento jurídico, o Informativo 633 do Supremo Tribunal Federal, no qual se discutiu a constitucionalidade das políticas afirmativas no julgamento da ADPF 186. Na ocasião, o STF reafirmou o princípio da igualdade material, reconhecendo a necessidade de adoção de medidas concretas para a superação de desigualdades históricas e estruturais. A utilização desse precedente no contexto das relações de trabalho evidencia o avanço da jurisprudência trabalhista na incorporação de princípios constitucionais e da lógica antidiscriminatória em sentido amplo. Ao reconhecer a existência de discriminação institucionalizada no acesso a cargos de chefia, a decisão reforça a importância de um olhar interseccional e comprometido com a promoção da igualdade de oportunidades, em consonância com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

As decisões analisadas, embora ainda pontuais, evidenciam a existência de um arcabouço jurídico sólido nacional e internacional, que respalda a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. A aplicação da Convenção nº 100 da OIT, associada a dispositivos constitucionais, normas infraconstitucionais e instrumentos como o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, mostra-se como um caminho legítimo e necessário para enfrentar a persistente desigualdade entre homens e mulheres, seja no aspecto remuneratório, seja no acesso a cargos de liderança. Julgados como os apresentados neste capítulo revelam que, quando esses instrumentos são efetivamente utilizados, é possível alcançar decisões mais sensíveis à realidade das trabalhadoras e mais alinhadas aos princípios de justiça social.

Entretanto, o número ainda reduzido de decisões que enfrentam diretamente o tema da desigualdade de gênero, especialmente no tocante à isonomia salarial e à ascensão profissional, evidencia que o debate sobre essa temática está longe de ser amplamente difundido na sociedade brasileira. O Judiciário vem se preparando para lidar com essas questões, mas muitas vezes as situações de discriminação sequer chegam à esfera judicial, o que reforça a necessidade de ampliar o conhecimento sobre os direitos trabalhistas das mulheres e fomentar uma cultura de denúncia e responsabilização. A efetiva concretização da igualdade de gênero depende, não apenas da atuação da justiça, mas de uma transformação mais ampla, que envolva a

conscientização social, o engajamento das instituições e a adoção de políticas públicas eficientes.

3 MECANISMOS COMPLEMENTARES DE CONSCIENTIZAÇÃO E MUDANÇA CULTURAL NO MERCADO DE TRABALHO VISANDO EQUIDADE DE GÊNERO

A luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho não se resume apenas à edição de normas legais e à adesão a convenções internacionais. A efetivação dos direitos depende, de forma crucial, de mudanças culturais profundas, que desafiem e transformem padrões históricos de discriminação e exclusão. Nesse contexto, os mecanismos de conscientização dentro das empresas e das instituições assumem um papel estratégico, ao atuarem na formação de novas práticas organizacionais e no fortalecimento de uma cultura institucional comprometida com a equidade.

As Convenções da OIT citadas neste artigo, buscam promover a igualdade de gênero no âmbito mundial, enaltecendo a proteção ao mercado de trabalho da mulher. No Brasil, a lei da isonomia salarial prevê dentre outras obrigações, a 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. Prevê ainda, que haja fomento a capacitação e à formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho, conforme Lei 14.611/23. Art. 4º, inciso IV.

Esse tipo de exigência demonstra que o combate à desigualdade exige mais do que estruturas legais: é necessário construir ambientes de trabalho inclusivos, que reconheçam e enfrentem os estereótipos de gênero ainda muito presentes nas dinâmicas corporativas e sociais. Nesse sentido, a divulgação de relatórios de ESG (*Environmental, Social and Governance*) pelas empresas representa um avanço importante na promoção da transparência e da responsabilidade social corporativa.

Diante disso, analisam-se dados oficiais das maiores instituições financeiras do Brasil, que adotam a prática da publicação de relatórios de ESG, visando aferir se de fato as empresas estão criando tais mecanismos de conscientização para promoção da equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.

Destaca-se o relatório de ESG produzido pelo Banco Bradesco, relativo ao ano de 2023, o qual demonstrou uma quantidade equilibrada de contratações de mulheres (3.049) e homens (3.114), o mesmo equilíbrio foi demonstrado nas movimentações internas, na qual

6.585 mulheres foram promovidas e 6.113 homens, também obtiveram promoções. Identificamos ainda, que mais da metade dos empregados do Banco Bradesco são mulheres, sendo 43.634 funcionárias no Brasil. O Banco mantém o programa de lideranças femininas que visa estimular e potencializar o protagonismo feminino, que atua por meio de workshops. (Banco Bradesco, 2023)

No relatório de ESG do Banco Itaú do ano de 2023, foram estabelecidas metas de diversidade e foi possível verificar que 35,4% das mulheres atuam em cargos de média e alta liderança, que inclui cargos de nível executivo, diretoria e superintendência. No tocante às admissões, o Banco relatou que 53,9% das admissões foram de mulheres. Além disso, o Banco faz parte do *Women In Leader in Latin American* (WILL), Movimento Mulher 360 e *Women on Board*, instituições estimulam empresas a implementarem programas relacionados com as mulheres e negócios (Banco Itaú, 2023).

O fortalecimento da presença feminina em cargos de liderança tem sido apontado por diversos estudos como fator essencial para a inovação e para a melhoria do desempenho organizacional. Mais do que uma questão de justiça social, a equidade de gênero representa uma vantagem estratégica para as empresas, que buscam a aplicação de visões diferentes em cargos de gestão e comando, bem como maior competitividade no mercado atual. Nesse sentido, como destaca Bandeira (2019), compreender as relações de gênero é fundamental para transformar estruturas sociais que historicamente marginalizaram a participação feminina, permitindo avanços concretos no ambiente corporativo.

No relatório do Banco Santander do ano de 2023, identificamos que do total de 55.877 mil funcionários, 30.442 são mulheres, demonstrando a maioria deste gênero nesta empresa. Nesta empresa, existe o programa liderança feminina, mentoria e aceleração que tem como objetivo capacitar e desenvolver mulheres que são líderes, para futuras oportunidades executivas. Este programa é desenvolvido por meio de mentorias e workshops (Banco Santander, 2023).

A Caixa Econômica Federal demonstra em seu relatório de ESG do ano de 2023, contar com 39.127 mulheres, do total de 86.962 funcionários em todo território nacional. Destacam-se os programas de inclusão relacionados às mulheres praticados por esta instituição, quais sejam, programa mentoria CAIXA (capacitação de gestoras); sensibilização sobre o tema masculinidade e equidade de gênero (ações e palestras voltadas para o público masculino, para tratar sobre temas que podem ser aliados à equidade de gênero); curso de cultura de equidade e respeito nas relações de trabalho (contemplando conteúdos sobre liderança feminina, assédio, dentre outros).

O Banco do Brasil apresenta os dados sobre ESG, destacando em seu relatório que no ano de 2023 teve a nomeação da primeira mulher como Presidente da Instituição. Publicou ainda que possui em seus quadros o total de 45% de mulheres como funcionárias. Foram realizadas seis edições do Conselho consultivo de diversidade, equidade e inclusão, o qual visa aprofundar os desafios e oportunidades para cada grupo dos marcadores sociais. Foi aprovada a ampliação do Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, no qual declararam a ambição de ser um Banco diverso e inclusivo que promove a equidade, para todos os públicos de interesse.

Em todos os relatórios de ESG analisados, constatou-se que houve preocupação e dedicação das empresas em promover medidas contundentes de promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho. É possível afirmar que os mecanismos complementares de conscientização e mudança cultural estão ganhando cada vez mais espaço no debate corporativo, contribuindo para a transformação de estruturas organizacionais rígidas e excludentes. A adoção de boas práticas, aliada à regulamentação estatal e à atuação da sociedade civil, constitui um trio fundamental para alcançar a igualdade de gênero de forma efetiva e sustentável.

Além das práticas internas nas empresas, a pressão externa de investidores e consumidores conscientes também tem impulsionado mudanças no comportamento organizacional. Investidores institucionais, especialmente fundos que adotam critérios ESG em suas decisões de investimento, passaram a exigir das empresas comprovações de seu compromisso com a diversidade e a inclusão, incentivando a criação de ambientes de trabalho mais equitativos e inovadores. Essa tendência reforça a ideia de que a equidade de gênero não é apenas uma pauta social, mas também um indicador de boa governança corporativa e de sustentabilidade a longo prazo.

Ademais, a parceria entre empresas privadas, organizações da sociedade civil e organismos internacionais tem se mostrado uma estratégia eficaz para acelerar a transformação cultural necessária. Iniciativas coletivas, como pactos setoriais e redes de empresas comprometidas com a diversidade, têm potencializado a troca de boas práticas e fomentado o compromisso público com metas de inclusão. A construção de um mercado de trabalho mais justo e equilibrado, portanto, passa também pela articulação de diferentes atores sociais em torno de um objetivo comum: a efetiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar os avanços relacionados à equidade de gênero nas relações laborais brasileiras, a partir da ratificação das Convenções nº 100 e 111 da OIT, com especial atenção ao uso desses instrumentos em decisões judiciais e práticas institucionais no Brasil. O estudo demonstrou que, embora haja um sólido arcabouço jurídico nacional e internacional voltado à promoção da igualdade de gênero, a efetividade dessas normas ainda encontra obstáculos importantes no plano social e cultural.

A análise das decisões judiciais evidenciou que o número de casos em que as Convenções da OIT, especialmente a nº 100, são utilizadas como fundamento ainda é reduzido, o que não necessariamente indica inação do Poder Judiciário, mas sim uma baixa judicialização da temática, reflexo da permanência de estigmas e da falta de conscientização da população, em especial das mulheres, sobre seus direitos. A aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero surge como ferramenta essencial para reverter esse cenário, orientando julgamentos mais sensíveis às desigualdades estruturais que permeiam o mundo do trabalho.

Nesse sentido, reforça-se a importância da atuação do Judiciário não apenas como instância decisória, mas como agente de transformação social. A internalização do Protocolo pelo corpo jurídico exige, além da aplicação técnica, um processo contínuo de formação humanizada dos magistrados e servidores, capaz de desconstruir práticas discriminatórias muitas vezes reproduzidas de maneira inconsciente. A justiça com perspectiva de gênero deve ser entendida como uma forma de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana.

O estudo também demonstrou que a desigualdade entre homens e mulheres ultrapassa a questão salarial, estendendo-se ao acesso a cargos de liderança e ao reconhecimento profissional. Iniciativas do setor privado, especialmente por meio de programas de diversidade relatados nos documentos de ESG, mostram-se como caminhos complementares importantes para fomentar a equidade, ainda que os números revelem que há muito a ser feito.

É necessário destacar que essas iniciativas, quando conduzidas de forma estratégica e com monitoramento contínuo, têm potencial para impactar profundamente as estruturas corporativas, promovendo ambientes de trabalho mais inclusivos. A valorização da diversidade deve ser compreendida não apenas como um dever social, mas como uma vantagem competitiva capaz de promover inovação e responsabilidade institucional.

Dessa forma, respondendo ao problema de pesquisa, constatou-se que o avanço normativo alcançado pelo Brasil com a ratificação das convenções e a promulgação de leis recentes é significativo, e tem contribuído para fundamentação em decisões judiciais, na busca

da equidade de gênero. Quanto ao mercado, não se pode afirmar que tais convenções tenham, por si só, estimulado para redução da desigualdade, mas aliado às práticas ESG, elas, em alguma medida, contribuíram para o enfrentamento do desafio da igualdade entre homens e mulheres.

Todavia, elas são insuficientes, se não vierem acompanhadas de uma mudança cultural profunda. A superação das desigualdades de gênero no trabalho exige um esforço coletivo que passa pelo Judiciário, pelo Legislativo, pelo setor produtivo e, sobretudo, pela conscientização social. É apenas com esse engajamento conjunto que será possível consolidar práticas verdadeiramente igualitárias e garantir que o direito à equidade de gênero não se restrinja ao plano formal, mas se concretize de forma efetiva na realidade brasileira.

No entanto, é preciso reconhecer que na sociedade brasileira ainda há um modelo patriarcal que historicamente subestima, invisibiliza ou reduz as competências femininas. A naturalização das desigualdades e a resistência à presença de mulheres em espaços de liderança ainda constituem obstáculos simbólicos e práticos que limitam o avanço da equidade de gênero. É fundamental ampliar o debate sobre o valor da contribuição feminina em todas as esferas sociais, reafirmando que a luta pela igualdade não é uma pauta exclusiva das mulheres, mas um compromisso coletivo com a justiça.

Nesse cenário, é importante reconhecer que a promoção da equidade de gênero no trabalho não se limita à reparação de injustiças históricas: ela representa um vetor estratégico de desenvolvimento econômico e social. Estudos internacionais apontam que sociedades mais igualitárias tendem a apresentar níveis mais altos de inovação, produtividade e crescimento sustentável. Portanto, investir na igualdade entre homens e mulheres é não apenas uma exigência ética, mas também uma decisão inteligente para a construção de um futuro mais próspero e equilibrado.

Por fim, é relevante apontar que os desafios da equidade de gênero devem ser compreendidos dentro de uma abordagem interseccional. Todavia, o caminho para um mercado de trabalho mais justo e igualitário é complexo e exige a articulação de múltiplos setores da sociedade, já que é ainda muito cercada pelo preconceito e pelo patriarcado. A educação para a equidade, a responsabilização das instituições, a reformulação de práticas corporativas e a atuação ativa dos tribunais são peças determinantes no processo. Será apenas por meio dessa construção coletiva, contínua e comprometida que se tornará possível transformar os avanços normativos em conquistas sociais concretas e de fato, para todos.

REFERÊNCIAS

BANCO BRADESCO. **Relatório ESG 2023 Banco Bradesco**. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://banco.bradesco/assets/classic/pdf/sustentabilidade/bradesco-relatorio-ESG-2023.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2025

BANCO ITAU. **Relatório ESG 2023 Banco Itaú**. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://assetfront.arquivosparceiros.cloud.itaubr.com.br/ISG/Relatorio_ESG_2023_Itau_Asset.pdf>. Acesso em 01 mar. 2025

BANCO SANTANDER. **Relatório ESG 2023 Banco Santander**. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://cms.santander.com.br/sites/WPS/documentos/arq-central-de-resultados-anuais-2023-acordeao2023-downloadItem/24-07-25_164112_relatorio_anual_integrado+2023_final.pdf>. Acesso em 01 mar. 2025.

BANCO DO BRASIL. **Relatório ESG 2023 Banco do Brasil**. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/0501147c-6489-4fc5-8ac2-a39baa2721b9/de5256c5-9ff1-619c-8a6c-20f5468ddb43?origin=1>. Acesso em 06 abr. 2025.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20,com%20100%20ou%20mais%20empregados>. Acesso em 24 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres ganham 20,7% menos que homens em empresas com mais de 100 funcionários, aponta o 2º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em 24 mar. 2025

BRASIL, Senado Federal. **Lei da Igualdade Salarial: projeto amplia fiscalização do cumprimento da norma que completa um ano**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/07/04/lei-da-igualdade-salarial-projeto-amplia-fiscalizacao-do-cumprimento-da-norma-que-completa-um-ano#:~:text=A%20Lei%2014.611%2F2023%2C%20que,combater%20a%20desigualdade%20de%20g%C3%AAnero>. Acesso em: 06 abr. 2025.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **Relatório ESG 2023 Caixa Econômica Federal**. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.caixa.gov.br/Downloads/caixa-governanca/relatorio-integrado-2023.pdf>. Acesso em 06 abr. 2025.

DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA. Filadélfia, 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor.** Genebra, 1951. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 28 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 111: Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.** Genebra, 1958. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/[https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20n%C2%BA%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20n%C2%BA%20111).pdf)>. Acesso em: 28 mar. 2025.

_____. Lei 14.611 de 03 de julho de 2023. **Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20192022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo45>. Acesso em: 29 abr. 2024.

_____. Decreto Lei 10.088 de 05 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20192022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo45>. Acesso em: 29 abr. 2024.

CNJ. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PRESPECTIVA DE GÊNERO 2021 <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher - Convenção de Belém do Pará. 1994. Disponível em: <https://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm>.

ASSAD, Sandra Flugel. Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos femininos e decoloniais – 1. ed. – Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

BANDEIRA, Lourdes Maria. Violência de gênero: a construção de um campo teórico de investigação. In: HOLANDA, Heloisa Buarque de. Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

BRANDÃO, Débora e BETTINI, Lúcia Helena Polleti: A Mulher Brasileira, sua Invisibilidade e as Desigualdades no Mundo do Trabalho: Cidadania em Construção. In:

Mulher: da invisibilidade à plenitude de direitos/ Organização de Luísa Lima Bastos Martins, Mariana Ferruci Bega, Vanessa Dumont Bonfim Santos – Lema-SP: Mizuno, 2024.

DO ESPÍRITO SANTO CABRAL, Silvia Danielly. A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: mecanismos para a não discriminação da mulher. Revista da Escola Judicial do TRT4, [S. l.], v. 5, n. 9, 2024. DOI: 10.70940/rejud4.2023.227. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/227>. Acesso em: 21 abr. 2025.

FEDERICI, Silvia. *O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo*. Tradução de Marcelo Manzano. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

LEÓN, Lucas Pordeus. Mulheres recebem 20% a menos que homens no Brasil. Agência Brasil, Brasília, 7 abr. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/mulheres-recebem-20-a-menos-que-homens-no-brasil>. Acesso em: 21 abr. 2025.