

CONSIDERAÇÕES E EFETIVIDADE EM RELAÇÃO AS DECISÕES E LEGISLAÇÕES AFIRMATIVAS QUE BUSCAM EQUIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES (Lei 14.611/2023)

Ana Paula Camilo¹

Marco Aurélio Serau Junior²

Resumo

A busca por equidade de gênero tem sido um dos principais desafios enfrentados ao longo das últimas décadas e a disparidade salarial entre os sexos é uma das manifestações mais evidentes dessa desigualdade. Infelizmente a discriminação salarial baseada no gênero é uma questão que vai além da esfera financeira, ela impacta a vida profissional, a vida pessoal, e qualidade de vida das mulheres, indo também além da esfera individual, ou seja, permeia diversas esferas, inclusive a da coletividade, a do senso de justiça. Diante disso, com a entrada em vigor da Lei 14.611/2023 diversos questionamentos vêm à tona, por isso a ideia desse artigo é de forma introdutória lembrar e entender melhor os diversos desafios enfrentados pelas mulheres ao longo dos anos, que nos faz compreender um pouco melhor o surgimento da disparidade salarial entre homens e mulheres. Abordaremos também os avanços alcançados ao longo do tempo, bem como os desafios que ainda persistem. Posteriormente, a ideia é entendermos quais são os pontos trazidos pela Lei 14.611/2023 que já estavam previstos na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e os pontos novos desta legislação, além da importância de decisões e legislações afirmativas com esta lente de gênero. Um dos principais pontos buscados com este artigo é que possamos entender que a igualdade salarial entre homens e mulheres não é apenas uma questão de justiça social, mas também de desenvolvimento econômico e bem-estar coletivo. É essencial que todos os setores da sociedade se unam para combater essa desigualdade persistente, buscando construir um futuro mais justo e igualitário, de equidade para todos(as), e mais que isso, todo(as)s devemos ser feministas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos Fundamentais. Equidade. Feminismo. Igualdade Salarial.

¹ Advogada e Coordenadora Trabalhista, Graduada em Direito pela PUC-PR, Pós-Graduada pela EMATRA/PR, Mestranda pela Universidade Federal do Paraná, Pesquisadora do Grupo Traepp (UFPR), E-mail: apcamilo0110@hotmail.com.

² Professor na UFPR – Universidade Federal do Paraná/Brasil. Doutor e Mestre pela USP – Universidade de São Paulo/Brasil. Advogado e Consultor. E-mail: maseraujunior@hotmail.com.

CONSIDERATIONS AND EFFECTIVENESS IN RELATION TO DECISIONS AND AFFIRMATIVE LEGISLATION THAT SEEK EQUITY BETWEEN MEN AND WOMEN (Law 14.611/2023)

Abstract

The search for gender equity has been one of the main challenges faced over the past decades and the gender pay gap is one of the most evident manifestations of this inequality. Unfortunately, gender-based wage discrimination is an issue that goes beyond the financial sphere, it impacts women's professional life, personal life, and quality of life, but it also goes beyond the individual sphere, that is, it permeates several spheres, including that of the collectivity, that of the sense of justice. In view of this, with the entry into force of Law 14.611 / 2023, several questions come to the fore, so the idea of this article is to introductively recall and better understand the various challenges faced by women over the years, which makes us understand a little better the emergence of the wage gap between men and women. We will also address the advances made over time, as well as the challenges that still persist. Subsequently, understand what are the points brought by Law 14.611/2023 that were already provided for in the Federal Constitution and Consolidation of Labor Laws (CLT), and the new points of this legislation, in addition to the importance of affirmative decisions and legislation with a gender lens. One of the main points sought with this article is that we can understand that equal pay between men and women is not only a matter of social justice, but also of economic development and collective well-being. It is essential that all sectors of society come together to combat this persistent inequality, seeking to build a fairer and more equal future for all and more than that, everyone should be a feminist.

Keywords: Labor Law. Fundamental Rights. Equity. Feminism. Equal Pay.

1 INTRODUÇÃO

Sempre na busca de um olhar com maior perspectiva de gênero, realizamos a leitura de diversos artigos, livros, assistimos aulas, entrevistas e “ted talks” de algumas grandes mulheres, dentre as quais podemos citar, exemplificativamente, Chimamanda Ngozi Adichie, Michelle Obama, Melina Fachin, Rosa Ricoy, Simone de Beauvoir, e diversas outras que destacaremos ao longo deste artigo.

Dentre estas leituras, cita-se inicialmente o livro de Michelle Obama - “Minha História”, que ficou famosa por “ser a mulher do ex-presidente dos EUA Barack Obama”, porém, sua real notoriedade veio posteriormente por ser cristalinamente uma mulher forte, negra, que busca defender os direitos das minorias, e que ainda chama a atenção pelo fato de ter vindo de uma família humilde e o relato trazido em seu livro demonstra valores e princípios dos quais facilmente nos identificamos (OBAMA, 2018). Logo nas primeiras páginas, quando ela descreve sua infância e cita uma rigorosa professora de piano, sua tia avó, e faz uma menção de como enxergava essa tia: *“Eu a enxergava como alguém a conquistar, ou talvez, de alguma forma, a vencer. Com ela, eu sempre sentia que tinha algo a provar”*.

Assim, esse trecho do livro de Michelle Obama nos remete ao que por certo muitas mulheres sentem quase todos os dias por simplesmente serem mulheres, ou seja, desde pequenas, tendo ou entendendo que precisam provar algo a alguém ou a nós (elas) mesmas.

E realmente é o que acontece, por isso, importante traçarmos um paralelo com o que pondera Rosa Ricoy ao mencionar “a importância da relação entre o direito e as teses feministas, ressaltando que o Direito não escapou ao sexismo (característica de quem possui ideias ou comportamentos preconceituosos em relação ao sexo/gênero)” (RICOY, 2010). Isto porque, entende-se que muitas vezes o Direito age de modo a influenciar na manutenção da realidade discriminatória, visto que muitos dos princípios e procedimentos que são considerados garantias e expressões da racionalidade prática são focados eminentemente na perspectiva dos homens em diversas situações, numa forma de silenciar a perspectiva das mulheres.

Além disso, nossos sistemas legais continuam a servir a dominação dos homens sobre as mulheres, embora sancionem a suposta igualdade de tratamento entre os sexos.

Nesse sentido, Estefânia Maria de Queiroz Barboza e André Demetrio ressaltam o papel do constitucionalismo feminista para a possibilidade de inclusão de uma perspectiva de gênero nas decisões judiciais no Supremo Tribunal Federal (QUEIROZ; DEMETRIO, 2021). Porém, vamos além, essencial que todos os Tribunais tenham essa perspectiva quando envolvem não apenas mulheres, mas negros, pessoas de baixo poder aquisitivo, PcD's, ou seja, pessoas que em geral acabam sofrendo discriminação ou ficam à margem da verdadeira igualdade/equidade que todos deveriam ter na sociedade.

Rosa Ricoy também afirma que:

Existiram diversos movimentos nos EUA, dentre os quais os Estudos Críticos do Direito, também chamado de “Feminist Juris Prudence”, que se debruçaram sobre este problema da igualdade entre homens e mulheres, bem como questões discriminatórias, que foram importantes e são até hoje, pois através de posturas/movimentos como esses que tais assuntos saem do campo das omissões ou problemas que não são enfrentados (RICOY, 2010).

Claro que já tivemos muitos avanços no enfrentamento do tema feminismo, porém infelizmente ainda estamos longe juridicamente e culturalmente do que precisamos realmente para a solução quanto ao real empoderamento feminino e o afastamento do sexismo.

Isto porque as relações de poder entre homens e mulheres são patriarcais e desiguais, do ponto de vista político, jurídico e econômico.

O feminismo “é toda teoria, pensamento e prática social, política e jurídica que tem por objetivo acabar com a situação de opressão que as mulheres sofrem e assim alcançar uma sociedade que reconheça e garanta a plena e efetiva igualdade de todos os seres humanos” (FACIO, 1999, p. 102). A palavra sexo: “seria utilizada para refletir as diferenças biológicas relacionadas a reprodução e outras características físicas e fisiológicas entre os seres humanos, distinguindo homens e mulheres (FACIO, 1999, p. 7). E gênero, no entanto, “refletiria as características que são socialmente atribuídas as

peças de ambos os sexos, portanto, diferenças de origem social, educacional, cultural, etc” (FACIO, 1999, p. 8). Os atributos de gênero são, então, femininos ou masculinos e essa constituição não é inocente e nem neutra, mas obedece a interesses estruturais (SANCHEZ DIAZ, 2003/2004, p. 61).

Em relação ao gênero, tese trazida também por Estefânia Maria de Queiroz Barboza e André Demétrio, “*de que seria aquilo que foi definido ao longo do tempo e que a nossa sociedade entende como papel, função ou comportamento esperado em relação ao sexo biológico*”. (QUEIROZ; DEMETRIO, 2021, p. 82-118).

Rosa Ricoy (2010) também cita Simone de Beauvoir, que expressou em 1949 em sua obra clássica “O segundo sexo”: “*no se nasce, sino que se deviene mujer*”, ou seja, “*você não nasce, mas você se torna uma mulher*”.

Portanto, segundo Rosa Ricoy não devemos eliminar o termo gênero, mas não devemos generalizá-lo substituindo por sexo. Ou seja, se nasceria com um sexo e se cresceria com um gênero ou existiria uma nova masculinidade e feminilidade dependendo da sociedade.

Ainda, importante ressaltarmos que devemos falar de equidade e não apenas igualdade, pois nessa situação, considerando toda a opressão que em geral sofrem as mulheres, postura patriarcal que as pessoas em geral possuem, valores e princípios focados em valores masculinos, o excesso de atividades domésticas, profissionais, acadêmicas, familiares, etc, que as mulheres possuem, não resolveria mera igualdade, isto porque a igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos devem ser regidos pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos e deveres. A equidade, por outro lado, reconhece que não somos todos iguais e que é preciso ajustar esse desequilíbrio.

A exclusão das mulheres da participação da vida política foi defendida por autores tão representativos da modernidade como Kant, Rousseau e Hegel. Este último negava a possibilidade de acesso das mulheres ao Estado, a ciência, etc, alegando que era possibilidade exclusiva dos homens, visto que ele entendia que estes representavam a universalidade e objetividade da razão. “As mulheres não são feitas para as mais altas ciências [...]” (HEGEL, 1999, p. 286-287).

Kant distinguiu entre os cidadãos passivos os não proprietários, aos quais faltava a qualidade social para serem cidadãos ativos, ou seja, ser autossuficiente e poder desenvolver alguma função no Estado, de mulheres e crianças que estariam desprovidos de qualidade natural para ser. Rosseau também compartilhou essa ideia de Kant, inclusive através de sua obra Contrato Social (ROSSEAU, 1990, p. 83).

Porém, Mary Wollstonecraft (1998), contemporânea de Rosseau, fez uma das mais fortes oposições ao trabalho do Contrato Social, visto ele ter excluído as mulheres, ela utilizou vários argumentos destinados a demonstrar que homens e mulheres compartilham o dom da razão, atribuindo assim a inferioridade da mulher aos preconceitos transmitidos pela educação da época.

Diferentemente dos conflitos de classes, as transformações nas relações entre os sexos afetam não apenas o sistema político ou econômico, mas também a esfera nuclear e privada do espaço interno da família, ou seja, as mulheres não foram excluídas apenas da vida política, mas também na modernidade da vida econômica e cultural.

Uma vez que as mulheres abriram o precedente de iniciar um movimento popular

armado, elas não desistiram de seu desejo de não serem removidas da vida política. Quando as mulheres foram excluídas da reunião dos três estados para escrever e apresentar suas queixas ao rei elas começaram a escrever seus próprios “cahiers de doléance”, auto denominando-se “o terceiro estado do terceiro estado”. Porém, esta atividade política foi interrompida, os clubes femininos foram fechados pelos jacobinos, em 1793 e em 1794 a presença das mulheres em qualquer tipo de atividade política foi explicitamente proibida e aquelas que tivessem uma participação política significativa, de qualquer ideologia, tinham o mesmo fim: guilhotina ou exílio, como por exemplo, Olympe de Gouges e rainha Maria Antonia, que morreram na guilhotina.

Contudo, hoje essas situações são incompatíveis com os princípios que definem as constituições democráticas, sendo o cumprimento dos direitos humanos pressuposto necessário para o funcionamento do Estado de Direito e princípio estruturante do Direito Internacional, Pactos e Convenções de Direitos Humanos.

Com a obra “A Reivindicação dos Direitos da Mulher” de Mary Wollstonecraft termina o período de reivindicação iluminista e começa o caminho do Feminismo do século XIX. Essa segunda onda, do século XIX e as primeiras décadas do século XX, coincide com o movimento sufragista e com a defesa do reconhecimento da cidadania das mulheres. As mulheres se organizaram em torno da reivindicação do direito ao voto e, portanto, o nome como sufragistas, mas não apenas nesse campo, elas lutaram pela igualdade em todos os campos, para a autêntica universalização dos valores democráticos e morais. Tudo isso gerou diversas consequências positivas, dentre a qual se destaca em 1848 a primeira Convenção sobre os Direitos da Mulher e considerada o texto fundamental do feminismo estadunidense. Inclusive, no século XIX, o século dos grandes movimentos sociais emancipatórios, o feminismo aparece, pela primeira vez, como um movimento social de caráter internacional, com uma identidade autônoma teórica e organizada que ocupa lugar importante.

A publicação de Simone de Beauvoir em “El Segundo Sexo” (1990) representou um papel fundamental no desenvolvimento do feminismo nas décadas seguintes. Simone teve o propósito de construir uma teoria explicativa da subordinação das mulheres desde uma investigação interdisciplinar, partindo da pergunta “O que significa ser mulher?” Para se defender que “não se nasce mulher, ela se torna uma mulher; ou seja, que as mulheres são construídas socialmente e não biologicamente, e que a construção da sociedade e dos seres humanos é masculina e exclui as mulheres. Depois surgiu uma próxima onda do Feminismo, nos anos sessenta, que levantou novos temas para debate, novos valores sociais e uma nova autopercepção das mulheres.

Esse histórico ainda que resumido e algumas das mulheres descritas acima não poderiam deixar de fazer parte desta introdução, pois se em 2022 já não é tão fácil pensar em atitudes ousadas e de busca de direitos igualitários, porém, imaginem em 1949. A publicação de Simone de Beauvoir gerou escândalo em diversos âmbitos como o da Igreja católica (foi incluída na lista de publicações proibidas) e o do governo da União Soviética. Além de trazer os objetivos/ reivindicações sufragistas, Simone de Beauvoir expôs como ocorria a opressão masculina por meio da análise da história, da literatura e dos mitos, conferindo as implicações contemporâneas dessa opressão ao fato do masculino estar posto como uma norma positiva.

Masculino era o positivo, ser homem; o neutro, ser humano; já o feminino era

negativo, a mulher/fêmea, logo, “o outro”, o que gerou a perda de sua identidade social e pessoal. O sexo feminino era e é até hoje limitado pelo conjunto inteiro do patriarcado.

Portanto, por pequenos exemplos como os citados acima, que demonstram de forma breve e pequena diante de todo preconceito que as mulheres enfrentaram e enfrentam até hoje dia a dia. Portanto, sim legislações afirmativas contra o sexismo, baseadas numa lente de gênero, como as que têm sido trazidas em 2022 e 2023, para que todas as mulheres possam exercer seus direitos constitucionais, dentre os quais, a igualdade salarial, poderem manifestar suas liberdades de expressão, direito de ir e vir, sufrágio, bem como serem ouvidas, lidas, e inclusive uma mulher possa ser uma das autoras que escreve esta introdução e este artigo. Por isso, decisões e legislações com lente de gênero são sim essenciais como veremos no desenvolvimento dos capítulos abaixo, em especial tendo a recente Lei 14.611/2023 como base.

2 A IGUALDADE SALARIAL ASSEGURADA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Em 3.7.2023 foi publicada a Lei 14.611/2023, muito festejada por tratar de tema tão necessário sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens. Esse objetivo fica evidenciado já nos primeiros dispositivos da referida norma:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

É importante frisar que a igualdade salarial entre mulheres e homens consiste em um direito que já está assegurado no texto Constitucional, a começar pelo art. 5º, *caput*, e inciso I, que prevê um direito geral à igualdade:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Além desse dispositivo abrangente de direitos fundamentais, há previsões trabalhistas específicas, especialmente o art. 7º, incisos XX e XXX, também da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

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

Da mesma forma, é necessário sublinhar que a própria CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - também já assegura a igualdade salarial, nos termos do art. 461, de que destacamos alguns trechos:

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

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Porém, apesar das disposições constitucionais e legais já existentes, sabemos que estamos longe do respeito a tais normas e aplicação efetiva pelas empresas. Como mencionou Zenaide Maia (senadora relatora da Lei da Igualdade Salarial), em reportagem dada a Folha:

o mundo precisará de 257 anos para superar a desigualdade de gênero no trabalho se o atual ritmo de mudanças – lento – continuar imperando. O alerta é da Organização das Nações Unidas, datada de 2020 e recomenda aos países, caso queiram mudar esse quadro, que tomem as devidas providências (MAIA, 2023).

Por isso, sim, apesar de já existirem previsões na Constituição (CF) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que vedam a diferenciação salarial entre homens e mulheres em trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, entende-se essencial legislações e decisões afirmativas que contribuam com a aplicabilidade efetiva de tais normas constitucionais e legais. Ainda, nas palavras de Zenaide Maia:

É o nosso desejo coletivo: um caminho para que o Brasil vire a triste página da discriminação e da sub-remuneração das trabalhadoras. A partir desta lei, que já está valendo em todo o território nacional, procuramos combater e superar não só o machismo estrutural que violenta nossa dignidade enquanto nação, mas, também, aperfeiçoar os mecanismos legais para punir e coibir desigualdades salariais que prejudicam as mulheres no mercado de trabalho. Muitas delas são mães de família que enfrentam a pobreza, tendo de aceitar trabalhos precários e sem carteira

assinada para sustentar, sozinhas, seus filhos e sua casa, numa luta sem descanso (MAIA, 2023).

Logo, não há dúvidas que é emergencial e imperativo decisões e novas legislações com lentes voltadas a evitar o sexismo e contribuir para que a equidade entre homens e mulheres realmente exista, buscando na prática afastar qualquer distinção decorrente do patriarcado/machismo estrutural.

3 A LEGISLAÇÃO N.º 14.611/2023

Como mencionado acima, apesar da existência de normas constitucionais e legais que já previam a obrigatoriedade da igualdade salarial entre mulheres e homens, a ausência de mecanismos de transparência e fiscalização tornavam tais legislações pouco efetivas. Portanto, existe a real necessidade de legislações e decisões que busquem dar efetividade a redução na desigualdade entre homens e mulheres em todos os cenários.

Ou seja, ações que visem dar efetividade ao que as normas preveem, principalmente com este viés feminista, independente se na esfera privada ou pública, nos âmbitos do legislativo, executivo ou judiciário, o que sabemos é que são emergenciais e essenciais.

Diante disso, importante entendermos quais foram as inovações trazidas pela Lei 14.611/2023 e se ajudarão nessa difícil missão, na busca da tão sonhada equidade entre homens e mulheres. Quando se fala em igualdade salarial, segundo dados do IBGE, referentes ao final de 2022, as mulheres tendem a receber 22% a menos que homens no desempenho das mesmas atividades ou funções (IBGE, 2022).

Primeiramente importante ressaltar que a chamada Lei da “igualdade salarial entre homens e mulheres” busca trazer avanços no desafio de um mercado de trabalho sem discriminação de gênero e com maior equidade, bem como compelir as empresas com medidas mais rígidas a respeito da importância de olhar para o tema com mais atenção e com medidas realmente efetivas.

A Lei 14.611/2023 não mudou as regras de igualdade salarial já existentes, contudo, entende-se que a efetiva inovação está em torno de dois principais pontos, consequências mais rígidas acaso haja a violação do contido na aludida norma, bem como obrigatoriedade de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios das pessoas jurídicas de direito privado (somente empresas com mais de 100 empregados).

Portanto, no que tange ao primeiro item mencionado - consequência mais rígida -, o § 7.º do artigo 461, da CLT, traz imposição de multa de 10 (dez) vezes o novo salário devido a(o) empregada(o) discriminada(o), elevada ao dobro em caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais, caso o empregador descumpra os dispositivos do artigo 461 da CLT que trata sobre a igualdade salarial.

Art. 2.º **A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória** e será garantida nos termos desta Lei.

Art. 3.º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada

pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 461

[...]

§ 6.º Na hipótese de **discriminação por motivo de sexo**, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das **diferenças salariais** devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de **indenização por danos morais**, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7.º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, **a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação responderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.**

Em se tratando de temas de direitos fundamentais, como a igualdade de gênero no mundo do trabalho, sempre são bem-vindas ferramentas e garantias que possam tornar-lhes mais efetivos.

Pela redação anterior da CLT, as hipóteses de discriminação salarial que propiciavam a aplicação de multa a empresa se resumiam a situações de sexo e etnia, e a multa prevista era de 50% do valor correspondente ao teto do RGPS:

[...]

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Porém, identificamos uma dúvida hermenêutica no caso da expressão “no caso de reincidência”, não estando claro, tratar-se de reincidência em relação ao mesmo empregado discriminado ou reincidência de prática pelo empregador. Esse ponto certamente será judicializado e definido pela jurisprudência e doutrina.

Outrossim, a nova redação do art. 461, § 6º, da CLT, expressa que a multa a empresa não excluirá ação individual do empregado discriminado em relação a eventuais danos morais que tenha sofrido.

A norma fala na possibilidade de ação individual, mas cogitamos que também ações coletivas, a cargo do Sindicato ou do Ministério Público do Trabalho poderão ser manejadas em relação a eventuais perspectivas difusas ou coletivas que a discriminação salarial possa conter em determinado caso concreto.

As medidas de “*enforcement*” da igualdade salarial entre mulheres e homens são exemplificadas no art. 4º da Lei 14.611/2023:

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

- II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Consideramos que esse rol é meramente exemplificativo e outras medidas também poderão ser colocadas em prática, via convenções e acordos coletivos do trabalho, ou por práticas internas das empresas, na linha do que hoje se discute em termos de *ESG – Environment, Social and Governance*.

O outro ponto que se entende como destaque e inovação trazida por essa legislação se trata da obrigatoriedade de pessoas jurídicas com mais de 100 (empregados) publicar relatórios semestrais sobre transparência salarial, respeitados os parâmetros da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD):

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

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

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de

discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Apesar de sabermos da importância e ótima intenção dos regramentos trazidos nessa legislação, inclusive desse item que busca dar transparência aos salários, através da publicação dos relatórios pelas empresas com mais de 100 empregados, infelizmente temos alguns pontos que com certeza serão ressaltados na defesa de eventuais diferenciações de gênero, já que os requisitos previstos no artigo 461, da CLT, não foram alterados, quais sejam: a) identidade de função; b) trabalho de igual valor, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, prestado ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial; c) diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a quatro anos; e diferença de tempo na função não superior a dois anos.

E como ressalta Silvia Federici em data pretérita a legislação que se comenta, mas de forma muito atual e totalmente compatível:

Celebra-se a atual tentativa do legislador de promover uma transformação sociocultural concreta e efetiva na visão androcêntrica do mundo do trabalho acerca das pessoas trabalhadoras, das suas competências e habilidades. Uma nova roupagem de enfrentamento a um antigo problema que a sociedade brasileira, a despeito da legislação trabalhista, da Constituição de 1988 e das normas internacionais de direitos humanos ainda não deu conta de resolver. Portanto, a efetividade normativa que tanto se almeja decorrerá do compromisso do legislador com a visibilidade das dinâmicas de trabalho das mulheres a partir das lentes da perspectiva de gênero, pensando o Direito do Trabalho a partir das teorias feministas e considerando que a casa, a família e o trabalho doméstico não são estranhos ao mundo do trabalho produtivo, mas sim sua base (FEDERICI, 2019).

O que se pretende com essa citação é que, apesar de devermos com certeza comemorar a publicação de tal legislação, não podemos nos esquecer da realidade das mulheres, mães, donas de casa, arrimos de família, e refletirmos que mulheres realmente são abrangidas por essa legislação, ou seja, infelizmente ainda muitas mulheres seguem invisibilizadas ou com inserção no mercado de trabalho de forma mais precarizada ou mal remuneradas, por isso juntamente com as legislações devem sim ser pensadas

políticas públicas, ações coletivas privadas, decisões com lentes de gênero, para que realmente tenhamos efetividade em tais legislações. Neste sentido que trataremos no próximo capítulo sobre os reflexos efetivos das legislações afirmativas.

4 CONSIDERAÇÕES E EFETIVIDADE EM RELAÇÃO AS LEGISLAÇÕES AFIRMATIVAS QUE BUSCAM EQUIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

Segundo notícia divulgada no site do TST em 2022:

O TST e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) criaram o Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça e Equidade. Composto por 12 mulheres (entre magistradas e servidoras) e um juiz, o grupo tem o objetivo de propor políticas e programas institucionais voltados à promoção da equidade e ao enfrentamento das discriminações no âmbito da Justiça do Trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023).

O Ministério do Trabalho e Emprego também lançou em junho de 2023 a cartilha 'Direitos da Mulher Trabalhadora: para um mundo do trabalho com respeito e dignidade', material desenvolvido pela Secretária de Inspeção do Trabalho, por meio da Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades (Conaigualdade), em parceria com a Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho.

O documento apresenta os direitos das mulheres no trabalho e de proteção à maternidade, trazendo a contextualização do cenário brasileiro, conceitos, dados e indicadores que permitem a identificação do assédio, discriminação e violência no trabalho. O principal objetivo é contribuir para a redução da desigualdade de gênero por meio de conscientização e informação da sociedade em geral acerca dos direitos trabalhistas aplicáveis às mulheres trabalhadoras e os respectivos deveres dos empregadores. De acordo com a auditora-fiscal do trabalho e coordenadora da Conaigualdade, Marina Sampaio, “a cartilha ainda apresenta conceitos fundamentais para a compreensão das desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho, como os significados de gênero, raça, interseccionalidade, divisão sexual do trabalho e parentalidade” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2023).

Nesta cartilha inclusive, é ressaltado que:

As mulheres ocupam apenas 38% dos cargos de liderança e, apesar de terem maiores taxas de escolaridade, ganham, em média, 20,5% menos que os homens (ONU Mulheres). A desigualdade entre homens e mulheres se reflete também na jornada de trabalho, dado o acúmulo de tarefas domésticas.

Ainda, o artigo em análise se refere mais especificamente a Lei 14.611 de 2023, porém não podemos deixar de destacar a Lei 14.457 (Programa Emprega + Mulheres)

que foi publicada em 2022 e trouxe normas sobre o assédio no ambiente de trabalho, também ressaltou a obrigatoriedade da garantia de igualdade salarial as mulheres empregadas em relação aos homens empregados que exerçam idêntica função, além de outras obrigações que estimulam à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

Logo, seja no judiciário, seja no legislativo, bem como através de políticas públicas ou privadas, ações diárias como gestores ou pessoas individuais, mães ou pais, o importante é termos ações efetivas na busca de realmente dar efetividade as normativas trazidas. *Devemos buscar a redução de tanta desigualdade, dando igualdade de oportunidades e condições no mundo do trabalho às mulheres, consideradas em toda a sua diversidade, bem como a proteção à maternidade e à parentalidade* (MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO, 2023). Portanto, as duas legislações mencionadas acima, trazem conceitos e medidas que se relacionam diretamente com as práticas que vem sendo aplicadas no ESG (do inglês, Environmental, Social, and Governance), principalmente no pilar “S”, voltado ao social. ESG é uma sigla que se refere a fatores ambientais, sociais e de governança que são considerados ao avaliar o desempenho de uma empresa ou investimento. Embora ESG seja um conceito amplo que abrange várias áreas, como mudanças climáticas, diversidade, ética nos negócios e gestão responsável, seu impacto no contexto de gênero é cada vez mais reconhecido e discutido.

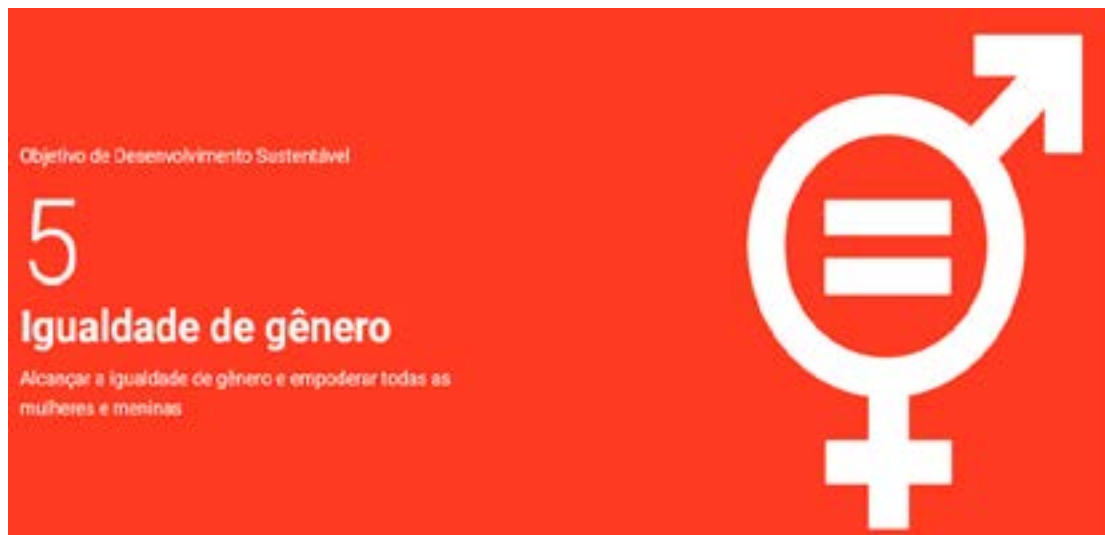
No contexto de ESG de gênero, as empresas e os investidores consideram as questões relacionadas à igualdade de gênero e à inclusão nas suas avaliações. Isso pode envolver a análise de políticas e práticas da empresa em relação à equidade salarial entre gêneros, diversidade de gênero em cargos de liderança, políticas de licença parental, programas de inclusão e promoção de um ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação.

Investidores e empresas estão percebendo que a promoção da igualdade de gênero e a diversidade de gênero não apenas são socialmente responsáveis, mas também podem ter benefícios financeiros e de desempenho a longo prazo. Estudos mostram que empresas com maior diversidade de gênero tendem a ser mais inovadoras, ter melhor governança e serem mais resilientes a desafios.

Além disso, a conscientização sobre questões de gênero está aumentando em todo o mundo, e os consumidores estão cada vez mais propensos a apoiar empresas que demonstram um compromisso real com a igualdade de gênero e a justiça social. Portanto, o ESG de gênero representa a inclusão das questões de igualdade de gênero e diversidade nas análises e tomadas de decisão relacionadas ao desempenho das empresas e aos investimentos. Isso incentiva as empresas a adotarem políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero e a inclusão, além de permitir que os investidores considerem esses fatores ao fazer escolhas financeiras mais conscientes e alinhadas com seus valores.

Que estão também ligadas aos ODS (objetivos de desenvolvimento sustentável) trazidos pela ONU. Explica-se, em 2004 veio à tona a sigla ESG, já mencionada acima. O termo decorreu de uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Care Wins (PACTO GLOBAL REDE BRASIL, 2023). Surgiu de uma provocação do secretário-geral da ONU Kofi Annan a cinquenta CEO's de grandes instituições financeiras, sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado

de capitais. Na mesma época, a UNEP-FI lançou o relatório Freshfield, que mostrava a importância da integração de fatores ESG para avaliação financeira. Diante disto, o entendimento e a aplicabilidade de critérios ESG pelas empresas brasileiras têm cada vez mais sido buscados. Atuar de acordo com padrões ESG amplia a competitividade do setor empresarial, seja no mercado interno ou externo. Assim, em 2015, a partir de uma reunião de chefes de Estado e de Governo, na sede da Organização das Nações Unidas, em Nova York, foram adotados 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) com a finalidade de unir forças em prol de uma emergência mundial de desenvolvimento sustentável, que deve ser cumprida até 2030 (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2023). Dentre tais objetivos, incluem-se, exemplificativamente: saúde e bem-estar, educação de qualidade, igualdade de gênero, trabalho decente e crescimento econômico; redução das desigualdades; dentre outros. Abaixo destaca-se, especialmente, o de Igualdade de Gênero:



Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

Consequentemente, se os critérios ESG estão totalmente relacionados aos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), realidade nas discussões no mercado de capitais, este assunto é importante, pois traz grandes oportunidades ao se relacionarem diretamente com as necessidades de desenvolvimento que se apresentam. No Brasil, a relação dos “ODS” com os negócios está presente nas grandes empresas. Segundo levantamento realizado com as companhias que fazem parte do ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial), 83% delas possuem processos de integração dos ODS às estratégias, metas e resultados.

Porém, isto precisa ocorrer efetivamente na prática, no dia a dia, nas ações das empresas, dos líderes, através das legislações e políticas públicas nacionais e internacionais, não apenas ser um assunto “da moda”.

Assim, há diversas formas de contribuição que as empresas em conexão com o direito podem atuar e se as demandas sociais e do próprio mercado estão influenciando para que isto ocorra é necessário aproveitarmos tal momento e não deixar passa-lo, quando se fala das ferramentas e estímulos trazidos pela sigla ESG, em especial aqui pensando no social, na diversidade de gênero.

É emergencial entendermos que as exigências legislativas de igualdade de gênero e obrigatoriedades que a CVM (Comissão de Valores Mobiliários) impõe quanto à existência de mulheres na liderança das empresas não são suficientes no que corresponde a responsabilidade social das empresas. A pandemia trazida pelo Coronavírus mostrou ainda mais a necessidade emergencial e importância de união mundial, de se entender o que realmente tem valor, a prosperidade de todos só pode ser construída com base na colaboração entre os setores público e o privado atuando juntos na transformação do mundo que queremos.

Precisamos então aproveitar qualquer movimento que busque promover a equidade de gênero e combater a discriminação das mulheres, seja através de políticas privadas, como o ESG, seja através da educação e conscientização das pessoas, igualdade / equidade no local de trabalho, empoderamento econômico, promovendo o acesso das mulheres a recursos econômicos, como crédito, investimento e oportunidades de

empreendedorismo. Isso pode envolver programas de capacitação, acesso a microcrédito e incentivos para promover a participação econômica das mulheres. Além de maior participação política, em cargos de gestão e presidência, legislações que pensem nas mães, domésticas e trabalhos que estão inviabilizados, e apoio à licença-maternidade e paternidade: implementando políticas que permitam licença-maternidade e paternidade remuneradas, incentivando a divisão igualitária das responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

Então sim, as legislações, decisões e posturas afirmativas, com lente de gênero são essenciais e devem trabalhar na busca de soluções ao que realmente é efetivo, porém, de forma conjugada, havendo essa cooperação entre o direito do trabalho (judiciário e legislativo) e a atuação das empresas, ante a responsabilidade social desta e impacto que podem causar, para adequar efetivo equilíbrio entre os interesses do capital e as necessidades em específico na ajuda da redução da discriminação de gênero.

5 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto neste artigo, considerando que o machismo estrutural está impregnado em diversas situações do nosso dia a dia, incluindo as diversas vezes que as mulheres não são ouvidas, ou que em uma reunião simplesmente cortam a oportunidade de fala, ou que as mulheres deixam de acreditar nos sonhos (THE DREAM GAP PROJECT, 2018) ou que entendem que não podem ser presidentes de empresas, cientistas, astronautas, engenheiras, bem como por alguns exemplos de atos de coragem como da Simone de Beauvoir e de diversas outras milhares de mulheres que enfrentaram o que a sociedade “machista”, “patriarcal” e preconceituosa pensava, inclusive morrendo numa guilhotina para poder defender o movimento feminista, é que todos(as) devem continuar lutando e acreditando que ainda que em passos curtos, as mulheres e toda a sociedade devem buscar condições melhores de vida, mesmas oportunidades que são dadas aos homens, evitando que sejam silenciadas, o que como já dito, ocorre as vezes sutilmente em uma reunião, de forma “casual”, sem que muitas vezes sequer percebamos.

Portanto, sim o Direito sempre teve papel importante e responsável por desmascarar o patriarcado, o discurso de igualdade supostamente formal, e ao mesmo tempo da elaboração e aprovação de instrumentos que permitam a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática. O Direito, através das legislações, operadores (as) do direito, julgadores (as), não podem se esconder através da omissão ou neutralidade da ciência jurídica, sob pena de que haja prejuízos não apenas as mulheres, mas para a sociedade como um todo.

Ainda, podemos perceber que a igualdade entre homens e mulheres não é o suficiente, que precisamos pensar em ações de equidade, que supram tanto desequilíbrio, não apenas discursos formais ou uso do movimento feminista de forma incorreta. Precisamos de políticas públicas voltadas para a equidade entre homens e mulheres direcionadas de forma correta, empoderamento jurídico e novos espaços de diálogos para as mulheres. Políticas Governamentais claras, pensadas e executadas, não apenas por homens, mas principalmente por mulheres, lembrando que em casos, de legislações, como por exemplo, em relação ao aborto, essencial entender que as

mulheres são sujeitos de direito, que a vida da mãe e do nascituro devem prevalecer, acima de quaisquer interesses políticos, culturais ou religiosos.

O importante é que ainda que para muitas perguntas não tenhamos todas as respostas, que pelo menos as questões sejam realmente debatidas e enfrentadas no campo material e não apenas formal, para que haja a busca da plena cidadania, com idênticas oportunidades, possibilidades de participação social e política, além de legislações que tragam a equidade e não igualdade formal apenas.

Precisamos então discutir e julgar casos que abracem o direito de gênero e das mulheres, que as mulheres e outras minorias sejam realmente ouvidas e possam compartilhar suas vontades e decisões. Haja políticas voltadas à educação e profissionalização das mulheres, apoio real em casos das mulheres que sofrem violência. Também, nas palavras de Simone de Beauvoir, “que se permita, à mulher, realizar-se por meio de projetos próprios, com todos os perigos e incertezas que eles possam acarretar”.

E no que se acredita também como fonte de solução para diversos problemas, inclusive esse do sexismo, a educação, que todas as mulheres possam descobrir e entender através de seu próprio olhar o que querem para suas vidas, seja ter ou não filhos, se dedicar a carreira ou a vida doméstica, ser aluna ou professora, ser esposa ou apenas uma pessoa solteira, que possa chorar em público sim, sem ser referência de fraqueza, ou seja, não importa o que queira, mas que tenha as mesmas oportunidades profissionais, políticas, culturais, sociais, que qualquer homem tem, ou indo mais além, que todas as pessoas realmente possam ter esse tratamento previsto nas nossas legislações de forma equânime.

Que as mulheres / nós mulheres possamos apenas ser nós mesmas, que não precisemos nos desculpar pela nossa feminilidade ou por ter chorado após alguém ter nos desrespeitado ou gritado conosco em situações inesperadas e na frente de várias outras pessoas, e que sejamos respeitadas em toda nossa feminilidade porque merecemos, sejamos realmente ouvidas e o problema do sexismo realmente seja enfrentado. Sim, que tenhamos salários igualitários, pautados na real equidade.

Portanto, com certeza entende-se que decisões e legislações afirmativas são essenciais! Ainda que tragam alguns questionamentos, ou que possam ser usadas manobras de defesa, precisamos de uma lente de gênero em todas elas.

Que a educação, façam nós mulheres sentirmos que provavelmente nem sempre seremos as melhores, já que tiveram ou terão outros alunos e alunas muito mais brilhantes, mas que possamos sempre ter a oportunidade de sonharmos e estarmos dentre tais alunos e alunas, e possamos as vezes ser as melhores, ou ainda uma das mais determinadas e esforçadas.

Que a educação seja sempre uma oportunidade a todos e todas, que gerem poder de escolha, de forma direta ou indireta a vidas melhores através da educação e políticas públicas voltadas a real diversidade, em especial dando oportunidade a mulheres, negras, pessoas de classe baixa, que estão à margem da sociedade, acreditando sempre em dias melhores, através da equidade, educação e real justiça. Que todos(as) sejamos feministas, que buscam a efetiva equidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. We should all be feminists. **Youtube**. 12 abr. 2013. Disponível em: <https://www.bing.com/videos/search?q=chimamanda+ngozi+adichie+ted+talk+all+feminist&docid=603542299255636886&mid=AB020C4C026CA457B14CA-B020C4C026CA457B14C&view=detail&FORM=VIRE>. Acesso em: 08 nov. 2023.

AMORÓS, Celia. **Tiempo de feminismo**: Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad. Madrid: Cátedra, 1997.

BEAUVOIR, Simone de. **El segundo sexo**. Cátedra: Madrid, 1990.

FACIO, Alda. “**Hacia outra teoria crítica del derecho**” fries, Lorena y Facio, Alda **Comp. Gênero y Derecho, La Morada**, Santiago de Chile: LOM Ediciones, 1999.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminina. São Paulo: Elefante, 2019.

GIRARDI, Melina. **Mulheres, direitos humanos e empresas**. São Paulo, SP: Almedina, 2023.

HEGEL, Georg Wilhelm. **Princípios de la filosofía del derecho**. Barcelona: Edhasa, 1999.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE**: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua segundo trimestre de 2022 [abr. / jun. 2022. Brasília, DF: IBGE, 12 ago. 2022. Disponível em <https://static.poder360.com.br/2022/08/desemprego-grupos-pand-2tri-12ago2022.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2023.

MAIA, Zenaide. Uma nova lei pela igualdade salarial entre homens e mulheres. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 11 jul. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opinia0/2023/07/uma-nova-lei-pela-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres.shtml>. Acesso em: 08 dez. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. **MTE lança cartilha com orientações sobre direitos da mulher trabalhadora** - Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, DF, 27 jun. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-lanca-cartilha-com-orientacoes-sobre-direitos-da-mulher-trabalhadora>. Acesso em: 08 nov. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Brasília, DF: ONU, [2023]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 08 nov. 2023.

OBAMA, Michelle. **Minha história**. Rio de Janeiro: Objetiva. 2018.

PACTO Global Rede Brasil. **ESG**: Entenda o significado da sigla ESG (Ambiental, Social e Governança) e saiba como inserir esses princípios no dia a dia de sua empresa. [S. l.],

[2023]. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em: 08 dez. 2023.

PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina Girardi; BACELLAR, Regina Maria Bueno; PINHEIRO, Daniella Maria. (coords.). **Reflexões sobre o pacto global e os ODS da ONU**. Curitiba: Íthala, 2018.

QUEIROZ, Estefania Maria de; DEMETRIO, André. Quando o Gênero bate a porta do STF: A busca por um constitucionalismo feminista. **Revista de Estudos Constitucionais**, v. 1, n. 1, p. 82-118, jan/jun. 2021.

RICOY, Rosa. Teorias jurídicas feministas. **Enciclopedia de filosofia y teoria del derecho**. 2010. v. 1.

ROSSEAU, Jean Jacques. **Emilio o de la educación**. Biblioteca, Edad. Madrid, 1996 e Rosseau, Jean Jacques. El contrato social. Austral, Madrid, 1990. Cap. XI.

SANCHEZ DIAZ, Pilar. El trabajo en RENFE: un análisis de genero. **Sociologia del Trabajo**, v. 50, 2003-2004.

STOLKE, Verena. La Mujer es puro cuento: la cultura del género. **Estudios feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, maio/ago. 2004, p. 77-105.

THE DREAM Gap Project. **Youtube**. 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zd5cGKeRHXM&t=1s>. Acesso em: 08 nov. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Lei da Igualdade Salarial**: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração: Além de salários iguais, a Lei 14.611/23 prevê a divulgação de relatórios, a promoção de inclusão e o incentivo à capacitação feminina. Brasília, DF, 10 jul. 2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o?utm_campaign=agosto&utm_medium=email&utm_source=RD+Station. Acesso em: 08 dez. 2023.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Vindicación de los derechos de la Mujer**. Barcelona: Debate, 1998.

Data de submissão: 05 dez. 2023. Data de aprovação: 11 dez. 2023