

ANÁLISE CRÍTICA DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO

Brenda Milena Martins Brás¹
Pedro Henrique Silva Gonçalves¹
Janaina Alcântara Vilela²

RESUMO

Trata-se de um estudo sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres no cenário jurídico brasileiro. Este fenômeno persistente tem implicações significativas não apenas no âmbito profissional, mas também nos direitos fundamentais de igualdade e não discriminação consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O estudo buscou fornecer uma análise das causas que levam a essa disparidade, destacando fatores históricos, sociais e culturais que contribuem para a persistência dessa desigualdade. A presente pesquisa se propôs a examinar as normas e legislações existentes destinadas a combater a disparidade salarial de gênero no Brasil. O trabalho em si está atrelado à dignidade da pessoa humana e constitui um axioma fundamental no arcabouço jurídico, refletindo-se na interseção de princípios constitucionais consagrados. A valorização do trabalho como vetor propulsor da dignidade é corroborada pelo princípio da valorização social do trabalho, consagrado no artigo 170, caput, da Carta Magna, que estabelece o trabalho como fundamento da ordem econômica e social. A vinculação entre trabalho e dignidade destaca-se como um dos pilares da construção de uma sociedade justa e solidária, enraizada na compreensão de que o labor não apenas assegura a subsistência material, mas também constitui um vetor essencial na consecução dos valores humanos e na promoção do bem-estar social. Nesse contexto, o exercício laboral não é mero meio de subsistência, mas uma dimensão intrínseca à condição digna do ser humano.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Remuneração Salarial. Desigualdade de gênero. Discriminação.

ABSTRACT

This is a study on wage inequality between men and women in the Brazilian legal landscape. This persistent phenomenon has significant implications not only in the professional realm but also on the fundamental rights of equality and non-discrimination enshrined in the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988. The study aimed to provide an analysis of the causes leading to this disparity, highlighting historical, social, and cultural factors that contribute to the persistence of this inequality. The present research sought to examine existing norms and legislation aimed at combating gender wage disparity in Brazil. The work itself is tied to the dignity of the human person and constitutes a fundamental axiom in the legal framework, reflecting the intersection of constitutional principles. The valorization of work as a driving force for dignity is corroborated by the principle of the social valorization of work, enshrined in Article 170, caput, of the Constitution, which establishes work as the foundation of the economic and social order. The linkage between work and dignity

¹ Graduandos do Curso de Direito da UNA.

² Prof.^a Orientadora do Curso de Direito da UNA.

stands out as one of the pillars in building a just and solidarity-based society, rooted in the understanding that labor not only ensures material subsistence but also constitutes an essential vector in achieving human values and promoting social well-being. In this context, work is not merely a means of subsistence but an intrinsic dimension to the dignified condition of the human being.

KEYWORDS: Work. Wage Remuneration. Gender Inequality. Discrimination.

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres constitui uma questão de inequívoco relevo no cenário jurídico contemporâneo brasileiro, suscitando preocupações não apenas de natureza econômica (LIMA, 2019), mas, sobretudo, no que concerne aos preceitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O trabalho, além de ser uma atividade essencial para a subsistência material, também é fundamental na construção da dignidade do ser humano, não ficando restrito apenas à simples busca por sustento econômico, pois envolve uma dimensão inerente à realização pessoal e à participação ativa na sociedade (SATUF, 2021).

Segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021), na interseção de valores éticos e econômicos, o trabalho não apenas assegura a sobrevivência, mas inclui-se que confere um senso de propósito e contribuição para o bem comum. Ao exercer suas habilidades e talentos, o indivíduo não apenas se realiza pessoal e profissionalmente, mas também contribui para o progresso social e econômico.

A dignidade do trabalho está ancorada nos princípios constitucionais que reconhecem a importância do labor humano. A Constituição, ao estabelecer o trabalho como fundamento da ordem econômica e social, reforça a ideia de que o exercício laboral é inerente à condição digna do ser humano. O princípio da valorização social do trabalho, enraizado no artigo 170, caput³, da Carta Magna, destaca que o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas um vetor essencial na consecução dos valores humanos e na promoção do bem-estar social.

Em meio a isso, a desigualdade salarial de gênero não é um fenômeno efêmero, mas sim uma realidade persistente que desafia os fundamentos basilares do ordenamento jurídico brasileiro. Ao se debruçar sobre esse tema, é imperativo considerar não apenas as disparidades salariais em si, mas também os

³ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...) (BRASIL, 1988).

desdobramentos que essas desigualdades acarretam sobre os direitos constitucionais da igualdade e não discriminação.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo DIEESE, em 2020, as mulheres ainda continuavam a receber uma remuneração salarial menor que a dos trabalhadores homens, exercendo a mesma função e horário. Observou-se nos dados dessa pesquisa que o salário médio para mulheres era de R\$2.191,00, enquanto para os homens era de R\$42.694,00. Para as mulheres com ensino superior, o salário era de R\$3.910,00 e para os homens em torno de R\$6.363,00 (CNJ, 2021).

Para Rodrigues (2023), em um contexto em que a equidade de gênero é proclamada como valor inalienável, urge compreender questões que envolvem as incompletudes normativas, as resistências sociais e as interpretações que contribuem para a persistência desse desequilíbrio.

Partindo deste contexto, o presente artigo se propõe a empreender uma análise dessa problemática intrincada, visando não apenas diagnosticar suas manifestações, mas, compreender as raízes históricas, sociais e culturais que a perpetuam.

A legislação trabalhista brasileira, embora contenha dispositivos voltados à promoção da igualdade salarial, revela-se muitas vezes insuficiente diante das complexas dinâmicas que permeiam o mercado de trabalho. O embate entre normas protetivas e práticas discriminatórias evidencia a necessidade de uma abordagem sistêmica, que ultrapasse as fronteiras puramente legais e abarque dimensões culturais, educacionais e organizacionais. Desta forma, este estudo se compromete, assim, a analisar as normativas vigentes, examinando sua eficácia, limitações e potencial para transformação social.

Ademais, esta pesquisa se propõe a lançar luz sobre o papel do Poder Judiciário na concretização da igualdade salarial de gênero. A revisão da jurisprudência permite identificar como as instâncias judiciais interpretam e aplicam as leis vigentes, delineando o impacto das decisões judiciais na promoção da equidade.

O desafio que se coloca é não apenas diagnosticar as causas e efeitos da desigualdade salarial de gênero, mas propor soluções tangíveis e eficazes que não se percam apenas no lado meramente punitivo da legislação. Em um país que aspira à justiça social e igualdade, torna-se premente compreender e enfrentar as complexidades dessa problemática, não apenas no âmbito legal, mas em sua dimensão mais ampla, rumo à construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

2. METODOLOGIA

Para a construção deste artigo, utilizou-se como metodologia a pesquisa qualitativa, com base em uma revisão bibliográfica. Para isso, foram selecionadas fontes relevantes inerentes à temática em questão a partir das bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e normas, leis e jurisprudências que forneceram aporte jurídico ao conteúdo deste estudo.

Para direcionar essa seleção literária foram empregados critérios de inclusão e exclusão, com base no período de publicação das obras nos últimos dez anos; estudos publicados em português; uso de palavras-chave (Trabalho; Remuneração Salarial; Desigualdade de gênero; Discriminação). Após a primeira leitura dos textos encontrados, foram excluídos aqueles que não estavam disponibilizados na íntegra, estudos de fontes não confiáveis ou duplicados.

Em um segundo momento, foram identificados os principais conceitos, teorias, metodologias e resultados presentes nas fontes selecionadas, buscando estabelecer conexões e identificar relevância no conhecimento existente sobre o tema. Essa categorização permitiu a identificação de padrões, contradições e problemas no corpo existente de conhecimento, contribuindo para a construção de uma argumentação sólida.

3. DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO

O trabalho, sob a égide do ordenamento jurídico, figura como elemento central na construção da dignidade humana, sendo entrelaçado aos princípios fundamentais que regem a sociedade. A remuneração salarial, nesse contexto, não é mero contraprestação pecuniária, mas constitui um objeto essencial na realização dos direitos fundamentais do trabalhador (BATISTA, 2022), principalmente o direito à subsistência digna a partir de uma remuneração justa.

No âmbito jurídico, a remuneração assume uma dimensão ética e normativa, vinculada ao princípio da justiça social. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, estabelece diretrizes para as relações de trabalho, assegurando não apenas a irredutibilidade salarial, mas também a garantia de salário-

mínimo, proporcionalidade entre salários, entre outros direitos que buscam preservar a equidade nas relações laborais.

Ademais, no arcabouço jurídico, a remuneração salarial é resguardada por normas específicas, como o princípio da isonomia salarial, que veda discriminações injustificadas na remuneração entre trabalhadores que desempenham funções equivalentes. A legislação trabalhista, ao estabelecer parâmetros para jornada, horas extras e outros aspectos salariais, busca assegurar a justa retribuição pelo labor desempenhado (PAMPLONA FILHO; VIEGAS, 2020).

Dessa maneira, o trabalho e sua correspondente remuneração não são simples elementos econômicos, mas alcançam pilares fundamentais na construção da justiça social e na efetivação dos direitos fundamentais do ser humano (AZEVEDO, 2022). A convergência desses princípios no âmbito jurídico não apenas consagra a relevância do trabalho para a dignidade da pessoa humana, mas também fornece um arcabouço normativo que deve ser interpretado e aplicado de forma a garantir a equidade e a valorização efetiva do trabalho em consonância com os princípios constitucionais.

3.1 Contextualização da Desigualdade Salarial de Gênero no Brasil

A desigualdade, dentro do âmbito jurídico, é uma condição que reflete contrastes, diferenças e discrepâncias com os princípios fundamentais da justiça e da igualdade versados no ordenamento jurídico. Em sua essência, a desigualdade representa uma afronta aos valores pertinentes ao Estado Democrático de Direito, comprometendo a equidade e a realização plena dos direitos fundamentais dos indivíduos (ELEUTÉRIO, 2017).

O princípio da igualdade, erigido como pedra angular do sistema jurídico, repudia qualquer forma de discriminação e estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A desigualdade, portanto, contraria esse princípio fundamental, configurando-se como uma violação dos direitos humanos consagrados tanto no âmbito nacional quanto internacional (FRACCARO, 2018).

No domínio jurídico, a desigualdade pode manifestar-se em diversas esferas, tais como a econômica, social, racial e de gênero. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, inciso IV, consagra como objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas

de discriminação. Nesse contexto, a desigualdade, ao comprometer o alcance desses objetivos, é objeto de constante enfrentamento por parte do ordenamento jurídico.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
II - garantir o desenvolvimento nacional;
III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

A compreensão da desigualdade salarial de gênero no Brasil demanda uma investigação permeada pela complexidade das camadas históricas e sociais que moldaram e perpetuam esse fenômeno. Ao remontar às raízes históricas, é possível discernir a influência de normas culturais patriarcais que, por muito tempo, relegaram às mulheres apenas papéis domésticos e secundários no mercado de trabalho. A participação feminina, quando permitida, frequentemente ocorria em setores desvalorizados e com remuneração inferior (LIMA et al., 2016).

As transformações sociais, impulsionadas por movimentos feministas e demandas por igualdade, proporcionaram inúmeros avanços que resultaram em mudanças legislativas e na ampliação do espaço ocupado pelas mulheres na esfera pública. Doravante, a despeito desses avanços, a desigualdade salarial persiste como uma manifestação resiliente de preconceitos arraigados e estruturas discriminatórias (SILVA, 2022).

No contexto político, a evolução das políticas públicas reflete a busca por equidade. Leis trabalhistas e iniciativas de promoção da igualdade de gênero evidenciam um comprometimento formal do Estado em combater a desigualdade salarial. Entretanto, a implementação efetiva dessas medidas muitas vezes é obstaculizada por resistências estruturais, falta de fiscalização e ausência de políticas mais eficientes que possam atacar as raízes do problema (SILVA et al., 2020).

Em relação ao contexto econômico, a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é meramente uma discrepância numérica, mas reflete dinâmicas mais complexas. A segregação ocupacional, a valorização diferenciada de setores, além da falta de transparência salarial contribuem para a persistência desse desequilíbrio (RODRIGUES, 2023).

Nota-se que as implicações dessa desigualdade reverberam diretamente nos direitos fundamentais consagrados na Constituição. O princípio da igualdade, pedra angular do ordenamento jurídico, exige uma análise minuciosa das discrepâncias

salariais existentes, destacando como a discriminação de gênero viola princípios constitucionais e compromete a construção de uma sociedade justa e igualitária (PRESTES; BEZERRA, 2019).

A história da luta das mulheres pela equiparação salarial está associada aos princípios jurídicos fundamentais que norteiam a busca pela igualdade de gênero. A trajetória histórica revela um caminho desafiador, permeado por obstáculos normativos e sociais que, ao longo do tempo, têm sido objeto de incessante questionamento e reivindicação por parte das mulheres (SANTOS; BRUTTI, 2019).

A luta das mulheres pela equiparação salarial transcende o âmbito legal e assume contornos de conscientização social, onde movimentos feministas têm sido catalisadores de mudanças culturais e sociais, desafiando estereótipos e demandando a valorização equitativa do trabalho, independentemente do gênero (MARQUES, 2016).

No cenário internacional, tratados e convenções, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), ratificada pelo Brasil em 1984, reforçam o compromisso global pela igualdade de direitos. A participação ativa em fóruns internacionais tem ampliado o diálogo e fortalecido a articulação em prol da equiparação salarial.

A Organização das Nações Unidas (ONU, 2015), elaborou um relatório sobre o “Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016: Transformar as Economias para Realizar Direitos”, onde destacou-se a realidade dos direitos econômicos e sociais das mulheres, evidenciando, em sua grande maioria, limitados devido à sua inserção em um mundo de homens.

Conforme revelado pela pesquisa da ONU, o predomínio da taxa de desemprego é feminino em escala mundial, com apenas 50% da participação feminina na força de trabalho, com remunerações que podem chegar a 24% menor do que a dos homens para exercer a mesma função. No caso de mulheres que são mães, essa diferença pode ser ainda mais acentuada (PRESTES; BEZERRA, 2019).

Diante desse panorama, Marques (2016) afirma que a história da luta das mulheres pela equiparação salarial é marcada por avanços, mas também por desafios persistentes. A história dessa luta ressoa como um chamado à efetivação dos princípios constitucionais, consolidando a equiparação salarial não apenas como uma obrigação legal, mas como um imperativo ético e jurídico.

É possível considerar que foi a partir do século XX, marcado por duas grandes Guerras Mundiais e seus complexos desdobramentos políticos, sociais e econômicos, que se instaurou um período de conflitos e incertezas que demandou transformações significativas na estrutura da sociedade. Nesse contexto de reestruturação, as mulheres vieram como parte integrante da força de trabalho industrial. Estudos indicam que nas primeiras décadas do século XX, no Brasil, grande parte dos trabalhadores é constituído por mulheres e crianças (AGUIAR et al., 2020).

Esse período foi caracterizado por uma reconfiguração nas dinâmicas sociais e econômicas, impulsionando a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho, especialmente na indústria. As mudanças nas demandas laborais, motivadas pelas contingências das guerras e pela necessidade de sustentar as economias nacionais em reconstrução, moldaram um novo papel para as mulheres na sociedade (AGUIAR et al., 2020).

Ao se inserirem na mão de obra industrial, as mulheres não apenas contribuíram para a produção e a economia, mas também desafiaram as concepções tradicionais de gênero. Esse período de transformações foi marcado pela superação de barreiras e pela redefinição dos papéis de homens e mulheres. Portanto, o século XX, com suas complexidades e conflitos, foi um período de reestruturação social que, entre outras mudanças, promoveu a significativa participação das mulheres na força de trabalho, especialmente na indústria, contribuindo para a evolução das dinâmicas sociais e para o progresso em direção a uma maior igualdade de gênero (LERINA, 2019).

3.2 Marco Legal e Normativo da Igualdade Salarial de Gênero

O paradigma da equiparação salarial remonta à consolidação de normas jurídicas e constitucionais que reconhecem a igualdade como direito fundamental. No contexto brasileiro, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º, assegura a igualdade de direitos entre homens e mulheres, repudiando qualquer forma de discriminação. Contudo, a efetiva equiparação salarial tem sido um processo gradual e contínuo.

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 (...) (BRASIL, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Artigo 461⁴, estabelece parâmetros para a equiparação salarial, condicionando-a à identidade de funções desempenhadas, à mesma localidade e ao mesmo empregador. No entanto, a interpretação e aplicação dessas normas têm sido alvo de disputas judiciais e debates jurídicos, evidenciando a complexidade do tema.

A Lei nº 9.029/95, por sua vez, veda práticas discriminatórias na relação de trabalho, incluindo a discriminação salarial.

Art. 1º. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1995).

Menciona-se ainda, além das leis trabalhistas gerais, instrumentos normativos específicos que visam garantir a equidade salarial. O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, instituído pelo Decreto nº 4.377/2002, delineia estratégias para a promoção da igualdade no mercado de trabalho, incluindo medidas para combater a disparidade salarial.

Art. 11 - 1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução (BRASIL, 2002).

⁴ Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade (BRASIL, 1943).

A Lei n. 14.611, de 3 de julho, de 2023, estabelece a igualdade salarial e os critérios de remuneração entre homens e mulheres que devem ser adotados.

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 (BRASIL, 2023).

Mesmo com a previsão legal da equiparação salarial, persistem desafios na sua aplicação efetiva. Questões como a falta de transparência salarial e a dificuldade em comprovar a igualdade de produtividade continuam a ser obstáculos significativos.

3.3 Desafios para a efetividade da igualdade salarial

A efetividade da igualdade salarial entre homens e mulheres, embora seja um imperativo jurídico e constitucional, enfrenta uma série de desafios, como a própria falta de transparência salarial que muitas empresas a partir da falta de clareza nos critérios de remuneração e benefícios dificulta a identificação e correção de diferenças injustificadas, contribuindo para a perpetuação de desigualdades salariais de gênero (LERINA, 2019).

Em muitos contextos profissionais, as políticas salariais são tratadas como informações confidenciais, o que cria um ambiente propício para a distinção salarial persistir sem escrutínio adequado. A ausência de transparência impede que os funcionários compreendam completamente como as decisões salariais são tomadas, dificultando a identificação de possíveis discriminações de gênero (CASTRO, 2018).

Essa falta de clareza nas práticas salariais cria um terreno fértil para inclinações inconscientes e discriminações sistêmicas, uma vez que essa obscuridade favorece a manutenção de práticas injustas sem que sejam devidamente questionadas. A discriminação salarial pode ocorrer tanto no momento da contratação quanto durante

avaliações de desempenho, promoções e distribuição de bônus, incluindo a falta de transparência que encobre essas práticas (COSTA, 2023).

Promover essa transparência salarial é uma estratégia para corrigir essa desigualdade. A divulgação clara dos critérios de remuneração, benefícios e oportunidades de avanço profissional não apenas concede poder aos funcionários para entender melhor suas compensações, mas também cria um ambiente mais equitativo. A transparência facilita a identificação de diferenças e fornece uma base para a prestação de contas, incentivando as empresas a adotarem práticas salariais mais justas (VAZ, 2018).

Nota-se, porém, que essa transparência salarial não apenas beneficia as mulheres, mas contribui para a criação de uma cultura organizacional mais inclusiva e justa. Quando os critérios salariais são compreendidos por todos os funcionários, há uma maior probabilidade de que as decisões salariais sejam baseadas em mérito e desempenho, em vez de fatores subjetivos que possam perpetuar a desigualdade de gênero (MAIOR; SEVERO, 2017).

A presença persistente de estereótipos de gênero enraizados na cultura organizacional constitui uma barreira substancial para a efetiva promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres. A perpetuação desses estereótipos influencia, de maneira significativa, as decisões organizacionais, afetando aspectos relevantes como promoções, atribuição de responsabilidades e avaliações de desempenho, resultando em diferenças salariais injustas e contrárias aos princípios fundamentais do ordenamento jurídico (WANDELLI, 2013).

No ambiente corporativo, estereótipos de gênero muitas vezes se manifestam na forma de expectativas sociais arraigadas sobre as características e capacidades inerentes a homens e mulheres, sendo que tais expectativas podem gerar preconceitos implícitos que impactam diretamente as oportunidades e recompensas profissionais oferecidas a cada gênero (AMORIM, 2022).

No que concerne às promoções, o uso de estereótipos de gênero podem influenciar a percepção dos gestores sobre as capacidades e liderança de mulheres, levando a decisões que privilegiam seus colegas masculinos. Atribuição de responsabilidades e avaliações de desempenho também são afetadas, com a possibilidade de mulheres serem subestimadas ou subavaliadas com base em concepções de gênero (MINASI et al., 2022).

Juridicamente, essa influência dos estereótipos de gênero nas decisões organizacionais contraria os princípios fundamentais da igualdade consagrados nas leis nacionais e em tratados internacionais. Nesse sentido, as empresas podem adotar medidas efetivas, como treinamentos antipreconceito, revisões periódicas de práticas de gestão de pessoas e promoção de ambientes inclusivos que possam desafiar os estereótipos tradicionais de gênero (LIMA et al., 2021).

Observa-se ainda questão relacionadas à presença de resistências culturais no seio das organizações que muitas vezes possuem suas raízes firmadas em paradigmas históricos e normas sociais, o que de certa forma cria barreiras para a concretização dos princípios fundamentais de equidade de gênero, exigindo diligência e estratégias para promover uma transformação cultural que respalde tais políticas (PAMPLONA FILHO; VIEGAS, 2020).

A necessidade de uma mudança cultural reflete não apenas uma aspiração ética, mas também uma exigência legal de conformidade com os princípios fundamentais da ordem jurídica. É imperativo destacar que a resistência cultural pode manifestar-se de maneiras variadas, desde atitudes discriminatórias até a manutenção de estruturas hierárquicas que perpetuam desigualdades salariais (PRESTES; BEZERRA, 2019).

Os esforços para promover uma mudança cultural devem ter por base ações afirmativas cujo intuito seja a desconstrução de estereótipos de gênero e a promoção de uma mentalidade inclusiva. Ações jurídicas podem incluir a implementação de políticas de não discriminação, avaliações periódicas de conformidade com normas legais e a adoção de mecanismos de responsabilização para assegurar a conformidade organizacional (LERINA, 2019). A promoção da equidade de gênero torna-se, assim, um imperativo legal que exige não apenas a conformidade formal, mas uma mudança substantiva nos valores e práticas culturais arraigados nas organizações (COSTA, 2023).

Quanto aos desafios associados à negociação salarial, enquanto elemento intrínseco às relações laborais, frequentemente encontra-se suscetível a influências de ordem social e cultural. À luz do princípio da isonomia, a negociação salarial deve ocorrer em conformidade com critérios objetivos e justos, sem que fatores extrínsecos, como gênero, raça ou origem, influenciem de maneira prejudicial a equidade salarial. A legislação trabalhista, alinhada com tais princípios, requer a implementação de

práticas que possam assegurar uma negociação transparente e igualitária (BATISTA, 2022).

A imposição de normas que assegurem a igualdade de condições na mesa de negociações fortalece a base jurídica para uma remuneração justa e eliminação de práticas que acabam discriminando a mulher. É preciso ressaltar ainda, que muitas mulheres não denunciam essas ações (AZEVEDO, 2022).

A subnotificação da desigualdade salarial por parte das mulheres muitas vezes está intrinsecamente ligada à persistência de estereótipos de gênero e à criação de um ambiente que desencoraja denúncias, que acabam envolvendo questões culturais, como o receio de retaliações ou de serem estigmatizadas. Assim, contribuem para o silêncio que envolve a desigualdade salarial. Este fenômeno, além de violar os princípios constitucionais de igualdade, configura uma afronta aos direitos trabalhistas e à legislação antidiscriminatória (MARQUES; POMPEU, 2022).

A promoção de uma cultura organizacional que possa motivar a denúncia de desigualdades salariais é essencial para superar esses obstáculos. Estratégias legais, como a implementação de canais de denúncia seguros e confidenciais, podem ser uma medida eficaz para incentivar a mulher a relatar casos de discriminação salarial. A proteção legal contrarretaliações e a garantia de confidencialidade são elementos fundamentais para assegurar que as denúncias sejam realizadas sem receios infundados (HIRATO, 2018).

A conscientização sobre os direitos trabalhistas e a igualdade de gênero, promovida por meio de programas educativos e treinamentos nas organizações, é fundamental. Ao apresentar para as mulheres esse conhecimento jurídico, é possível desmistificar o processo de denúncia, fortalecendo sua confiança na busca por justiça (DUTRA; COELHO, 2020).

A necessidade de denunciar a desigualdade salarial deve ser considerada como um imperativo jurídico e social para efetivar a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho. Embora a legislação vigente venha assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres, diversas barreiras, tanto culturais quanto estruturais, podem dissuadir as mulheres de reportarem essas distinções salariais (ROQUE; BERTOLIN, 2021).

A dificuldade de comprovar a discriminação, seja ela de gênero ou de qualquer outra natureza, representa um desafio significativo no âmbito jurídico e social. A natureza muitas vezes sutil e subjetiva da discriminação dificulta a obtenção de

evidências concretas, tornando complexo o processo de estabelecer, perante as instâncias legais, casos de tratamento desigual (PRESTES; BEZERRA, 2019).

A discriminação, frequentemente manifestada por meio de atitudes e decisões veladas, não deixa rastros facilmente quantificáveis. Isso contrasta com outras formas de injustiça, como o não pagamento de salários ou a negação de promoções, que podem ser mais facilmente documentadas (SANTOS; BRUTTI, 2019). A discriminação, muitas vezes, opera de maneira mais sutil, em comentários depreciativos, estereótipos arraigados, ou em decisões baseadas em preconceitos.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO PELA DESQUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR DO GÊNERO MASCULINO MEDIANTE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS DO GÊNERO FEMININO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A reprovável conduta social de promoção da diminuição do feminino em todo o seu complexo existencial, e, em especial, em suas aptidões laborais, merecem direta e franca resposta do Estado-Juiz, em alinhamento às diretrizes da ONU MULHERES e do próprio CNJ, na busca da diminuição das discriminações existentes contra as mulheres. A situação dos autos revela o exercício de poder decorrente das representações socioculturais ainda vigentes na contemporaneidade, não apenas relacionadas a valores éticos vinculados à masculinidade, mas relacionados à imagem da mulher, evocada sob padrões de inferioridade física, intelectual, moral e até mesmo em sua condição humana. Tanto que é amplamente noticiada a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres, bem como a diferença de ocupação, sendo mais feminina nos empregos mais subalternos e de menor prestígio, predominantemente no setor terciário da economia. No ambiente laboral, a cultura da supremacia do poder masculino sobre o feminino ultrapassa os aspectos puramente profissionais, de possibilidade de demissão, rebaixamento de função, transferências e outras situações, constituindo um locus de reprodução dos aludidos aspectos histórico-culturais, que nunca tiveram lugar, e que não o têm, com maior razão na atualidade. O que se tem é que o poder expresso mediante o controle do gênero masculino sobre os demais reveste-se de um viés violento sob o ponto de vista cultural, que encontra campo fértil no ambiente de trabalho desafiando severa repreensão e contenção. Estereótipos de gênero devem ser reprimidos em prol da consolidação, pela união, da sociedade humana. Resistir a atitudes que diminuam ou impeçam as mulheres de viverem a plenitude de sua cidadania no mundo do trabalho é imperioso. Considerando esse panorama, o fato de o trabalhador expor, nos autos de um processo, o assédio moral sofrido em decorrência da discriminação do gênero feminino merece a pronta resposta do Estado frente à conduta denunciada. Todo o exposto justifica os sentimentos de humilhação do reclamante, que se via diminuído em suas potencialidades profissionais pelo simples fato de ser colocado no mesmo patamar cultural, social e laboral em que são colocadas, involuntariamente, as mulheres. Logo, não se pode reduzir os fatos a "brincadeiras de mau gosto", pois se tratou de repetição de um padrão discriminatório e reducionista que visa propositadamente colocar e deixar a mulher em situação de inferioridade, buscando desqualificar o reclamante sob o manto da discriminação das pessoas do gênero feminino. Indenização por danos morais devida. Recurso do reclamante provido⁵.

⁵ TRT-15 - ROT: 00122709220165150021 0012270-92.2016.5.15.0021, Relator: Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues, 11ª Câmara, Data de Publicação: 04/07/2021

A jurisprudência apresentada aborda um caso de assédio moral caracterizado pela desqualificação do trabalhador do gênero masculino mediante práticas discriminatórias do gênero feminino. Foi ressaltada a importância de combater a promoção da diminuição do gênero feminino em todas as suas dimensões, especialmente nas aptidões laborais, destacando a influência das representações socioculturais na perpetuação de estereótipos de gênero. A referência à diferença salarial e de ocupação entre homens e mulheres reforça a contextualização do caso no cenário mais amplo de desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

A análise vai além das implicações puramente profissionais, reconhecendo que a cultura de supremacia do poder masculino sobre o feminino no ambiente laboral vai ao encontro de aspectos histórico-culturais que desafiam a igualdade de gênero. Destacou-se no caso apresentado a abordagem do poder expresso pelo controle do gênero masculino sobre os demais como algo violento sob o ponto de vista cultural, que merece uma severa repreensão e contenção.

O Tribunal enfatizou a necessidade de reprimir estereótipos de gênero em prol da consolidação de uma sociedade mais igualitária, destacando a importância de resistir a atitudes que diminuam ou impeçam as mulheres de viverem plenamente sua cidadania no mundo do trabalho. A conclusão é de que o assédio moral sofrido em decorrência da discriminação do gênero feminino justifica a concessão de indenização por danos morais ao reclamante.

Essas práticas discriminatórias, segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021), possui várias hipóteses:

As hipóteses de discriminação na Justiça do Trabalho são amplas e variadas, e acontecem em todas as fases da relação contratual, ou seja, na fase pré-contratual, de anúncio/seleção/admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa. O ambiente de trabalho é, na verdade, um terreno fértil para discriminações, pois a assimetria inerente à relação empregatícia favorece a prática velada de condutas discriminatórias, o que não exclui a ocorrência deste tipo de conduta também entre colegas no mesmo nível hierárquico (CNJ, 2021, p. 107).

A falta de evidências diretas muitas vezes coloca o ônus da prova sobre o indivíduo discriminado, criando uma barreira adicional para buscar reparação legal. Em muitos casos, as vítimas de discriminação enfrentam o desafio de traduzir experiências subjetivas em provas concretas que atendam aos requisitos legais. Este cenário não apenas dificulta a busca por justiça, mas também perpetua um ciclo de

impunidade, uma vez que a falta de comprovação formal limita as opções legais disponíveis.

DANOS MORAIS. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). 1. O direito humano ao trabalho e a sua proteção, conforme estabelecido na Carta Constitutiva da OIT e Declaração de Filadelfia, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no PIDESC, na Convenção Americana de Direitos Humanos, na Convenção para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, art. 11, a, "o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano"), dentre outros documentos internacionais, inclusive o Decreto 9571/18, consagram o direito a condições justas e dignas de trabalho, impedindo que uma mulher seja tratada de forma diferenciada das outras pessoas, de modo que o caso demanda imprimir uma perspectiva de gênero. 2. Consoante o art. 1º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, entende-se por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. Em conformidade com o art. 6º da Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito da mulher a não ser discriminada de nenhuma forma. Elementos constantes dos autos que ensejam o pagamento de indenização por danos morais, como medida adequada ao combate a todas as formas de discriminação contra a mulher.⁶

A jurisprudência em questão trata de danos morais decorrentes de despedida discriminatória, destacando a importância de uma perspectiva de gênero na análise do caso. A decisão fundamenta-se em diversos instrumentos legais e documentos internacionais que consagram o direito a condições justas e dignas de trabalho, ressaltando a proibição de tratamento diferenciado baseado no gênero. Esse Acórdão menciona o Decreto 9571/18, que reforça a necessidade de garantir condições justas e dignas de trabalho, evitando a discriminação de gênero.

Destaca-se ainda o direito de toda mulher a ser livre de violência, o que abrange o direito de não ser discriminada de nenhuma forma. Assim, nos autos justificam o pagamento de indenização por danos morais como uma medida adequada ao combate de todas as formas de discriminação contra a mulher. A decisão ressalta a importância de aplicar uma perspectiva de gênero na análise de casos envolvendo despedida discriminatória, reforçando o compromisso com a proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho.

⁶ TRT-4 - ROT: 00205328320215040531, Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, Data de Julgamento: 04/05/2023, 8ª Turma.

É preciso ressaltar ainda, segundo Lima (2019), que no âmbito do trabalho, a desigualdade salarial não é o único desafio para as mulheres, pois existem outros que representam barreiras até mesmo maiores.

E não apenas com relação à remuneração no contexto da desigualdade socioeconômica, mas a mulher sofre também outras inúmeras injustiças e espoliações no trabalho, tendo em vista que o próprio contexto social do trabalho é potencializador de discriminação em seu espaço – sendo, por isso, a discriminação de gênero ainda mais nítida nessa conjuntura social, por ser a relação laboral essencialmente uma relação de poder e de subordinação (LIMA, 2019, p. 6-7).

Portanto, a dimensão subjetiva da discriminação é exacerbada pela falta de sensibilidade institucional para reconhecer formas mais insidiosas de tratamento desigual. Normas e práticas arraigadas em estereótipos culturais podem levar a uma normalização da discriminação, tornando-a menos passível de ser identificada ou contestada.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da observação das leituras realizadas, observou-se que a desigualdade salarial de gênero é uma realidade persistente que permeia a sociedade moderna, desafiando os princípios fundamentais de igualdade. Ao longo deste estudo foi possível refletir sobre os desafios enfrentados pela sociedade contemporânea na busca por equidade salarial entre homens e mulheres.

No contexto histórico, padrões arraigados de discriminação de gênero moldaram as estruturas socioeconômicas que ainda persistem no seio da sociedade, mesmo em meio à evolução dos direitos das mulheres. Tais mudanças nesse contexto ao longo do tempo foi significativa, mas as diferenças persistem, destacando a necessidade de uma análise das estruturas institucionais que perpetuam essa desigualdade.

A legislação tem atuado em prol da promoção da igualdade salarial, com diversas normativas e convenções internacionais buscando combater essa disparidade, porém, a eficácia dessas leis muitas vezes é prejudicada pela falta de aplicação rigorosa e fiscalização mais efetiva. Os desafios não residem apenas na ausência de normas, mas também na necessidade de uma implementação mais eficiente e conscientização sobre a importância dessas medidas.

Em muitos casos, é comum as desigualdades sociais permanecerem ocultas, dificultando a identificação e abordagem do problema. A promoção de maior transparência salarial é essencial para expor e corrigir essas disparidades de maneira efetiva. Tais resistências exigem esforços significativos para promover uma mudança cultural que valorize a equidade de gênero.

A implementação efetiva das leis existentes, a conscientização cultural, a transparência salarial e a atuação mais rigorosa do Judiciário são fundamentais nessa problemática complexa. Ao abordar esses desafios de maneira integrada, a sociedade moderna pode dar passos significativos em direção a um ambiente de trabalho verdadeiramente equitativo, onde homens e mulheres sejam valorizados igualmente por suas contribuições.

REFERÊNCIAS

SAGUIAR, João Antonio Rodrigues de; OLIVEIRA, Kelly Larentis de; MARTINS, Maria Silvinha Cararo; DORNE, Sandra Regina; PIRISSATO, Fabiano Cardoso; VITTO, Daniel Malheiros; ROCHA, Enoque Alves da; PINTO JUNIOR, Joaquim Mario de Paula; ROCHA, Silvana Soares Siqueira; ALVES, Sirlene Siqueira. A mulher no mercado de trabalho. *Monumenta, Paraíso do Norte*, PR, v. 1, n. 1, p. 22-34, maio 2020.

AMORIM, Sofia. Disparidades salariais de gênero em organizações públicas e privadas: Uma Meta-Análise Qualitativa. 2022, 90f. Dissertação (Mestrado em Gestão de recursos humanos), Universidade Católica Portuguesa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/40626/1/203222954.pdf> Acesso em: 19 nov. 2023.

AZEVEDO, Úrsula Eustórgio Oliveira de. A realidade da desigualdade de gênero nas carreiras jurídicas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, São Paulo, v.8, n.01, p. 1214-1237, jan. 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/3951/1531/6018> Acesso em: 9 nov. 2023.

BATISTA, Luciana da Silva Vilela. Desigualdade salarial de gênero: análise jurídica à luz dos direitos humanos e dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030. 2022, 133f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Estado de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, MS, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/retrieve/4e6abd94-d1f3-4e93-b943-b6d770d433b9/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20pronta.pdf> Acesso em 9 nov. 2023.

BRASIL, Decreto n.4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 29 out. 2023.

BRASIL, Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm Acesso em: 29 out. 2023.

BRASIL, Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm Acesso em: 16 nov. 2023.

CASTRO, Ana Beatriz Cândido; SANTOS, Jakciane Simões dos; SANTOS, Jássira Simões dos. Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociabilidade capitalista. VI Seminário CETROS, 2018. Disponível em: https://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51197-29062018-084053.pdf. Acesso em: 10 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Acesso em: 10 nov. 2023.

COSTA, Giovana Aiello Soares da. Divisão sexual do trabalho e discriminação de gênero na agroindústria paulista. 2023, 116 f. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico), Universidade Presbiteriana Mackenzie), São Paulo, SP, 2023. Disponível em: <https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/7a1a0879-48d1-4f57-b21b-9b716eb56ee9/content> Acesso em: 15 nov. 2023.

DUTRA, Renata Queiroz; COELHO, Ilana Barros. “Eles pensam que a gente é invisível”: gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular. Revista Direito e Práxis, v. 11, p. 2359-2385, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/dyky4NFwDJgxBCTkkZvYzKC/?lang=pt> Acesso em: 18 nov. 2023.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. (Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. ed. 1. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.
FRACCARO, Glaucia. Os Direitos das Mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917- 1937). ed. 1. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2018.

HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. Revista Trabalho Necessário, v. 16, n. 29, p. 14-27, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552> Acesso em: 18 nov. 2023.

LERINA, Mariana Piccoli. Mulheres e mercado de trabalho: discriminação e ações afirmativas. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 81, p. 58-72, ago. 2019.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 26, n. 3, p.1-20, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 10 nov. 2023.

LIMA, L. R.; MORAES, S. F. S.; NODARE, T. M. S. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho: aplicação do princípio da igualdade para a efetivação do princípio da não discriminação da mulher. Scientific Electronic Archives, v. 9, n. 5, p. 161-169, 2016. Disponível em: <https://sea.ufr.edu.br/SEA/article/download/295/pdf/1342> Acesso em: 8 nov. 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. SEVERO, Valdete Souto. Resistência. Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista. ed. 1. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug; POMPEU, Gina Vidal Marcílio. A dimensão jurídica e econômica do empoderamento feminino. Prisma Jurídico, v. 21, n. 1, p. 218-239, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/21973> Acesso em: 17 nov. 2023.

MARQUES, Teresa Cristina Novaes. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. Estudos Históricos, Rio de Janeiro, vol. 29, n 59, p. 667-686, setembro-dezembro, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eh/a/nC7nYwNgQRRSJ9c65byvRx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 nov. 2023.

MINASI, Sarah Marroni; MAYER, Verônica Feder; SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil. Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, vol. 16, 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5041/504171075036/html/> Acesso em: 18 nov. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo e VIEGAS, Claudia Mara de Almeida. Discriminação de Gênero e Orientação Sexual nas relações de Trabalho. Revista Argumentum – RA, Marília/SP, v. 21, n. 1, pp. 39-64, Jan.-Abr. 2020.

PRESTES, Andreia Ferreira; BEZERRA, Fernanda Mendes. Desigualdade salarial entre gêneros: análise por setor e região do Paraná. Economia & Região, Londrina (Pr), v.7, n.2, p.29-46, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ecoreg/article/view/33644/31841> Acesso em: 25 out. 2023.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, p. 1, p. 1-13, 2023.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/?format=pdf&lang=pt>

Acesso em: 10 nov. 2023.

ROQUE, Camila Bertoletto; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro?. *Brazilian Journal of Development*, v. 7, n. 3, p. 23792-23813, 2021. Disponível em:

<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26027> Acesso em: 17 nov. 2023.

SANTOS, Ananda Rodrigues; BRUTTI, Tiago Anderson. O feminismo e a luta pela desconstrução de estereótipos: uma busca pela efetivação da igualdade à luz da Constituição Federal de 1988. *Revista DI@LOGUS*, Cruz Alta, v. 8, n. 1, p. 12-28, jan./abr. 2019. Disponível em:

<https://www.revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/dialogus/article/download/166/98/525> Acesso em: 15 nov. 2023.

SATUF, Cibele Ventura Vieira. A construção dos sentidos e significados do trabalho no Brasil: a influência de fatores demográficos e estruturais. 2021, 267f. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/35207/1/Tese%20Cibele%20Ventura%20Satuf.pdf> Acesso em: 19 nov. 2023.

SILVA, Aline Gomes. Gênero e Labor: desigualdade salarial no âmbito sanitário.

Anais da XVI Mostra Científica do CESUCA, nov., p. 102-111, 2022. Disponível em:

<https://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac/article/view/2279/1687> Acesso em: 18 nov. 2023.

SILVA, Juvêncio Borges da; NUNES, Danilo Henrique; PINA, Selma Tomé. O direito fundamental ao trabalho e a equidade racial e de gênero: a redistribuição e o reconhecimento como condição da efetivação da igualdade no âmbito das relações de trabalho. *Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, ano 14, n. 42, p. 373-404, jan./jun. 2020. Disponível em:

<https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/download/685/987/3806> Acesso em: 10 nov. 2023.

VAZ, Daniela Verzola. Diferenças salariais por gênero no setor público brasileiro no período 2002-2015: magnitude, evolução e determinantes. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, v. 40, n. 2, p. 1-14, 2018. Disponível em:

<https://www.redalyc.org/journal/3073/307359693006/307359693006.pdf> Acesso em: 18 nov. 2023.

WANDELLI, Leonardo. O combate às condutas discriminatórias no Direito do Trabalho. Wilson. In: Ramos Filho, Wilson (coord.) et al. *Trabalho e direito: Estudos contra a discriminação e patriarcalismo*. Bauru: Canal 6, 2013. p. 117-173.

