



**OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO: DA
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE**

**WOMEN'S RIGHTS IN THE CONTEMPORARY LABOR MARKET: FROM GENDER
DISCRIMINATION TO THE FIGHT FOR EQUALITY**

**LOS DERECHOS DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO CONTEMPORÁNEO: DE LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO A LA LUCHA POR LA IGUALDAD**

David Tafnes de Oliveira Silva¹, Sônia Maria Travessa², Pablo Vinicius de Lima³

e5115925

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i11.5925>

PUBLICADO: 11/2024

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a evolução histórica da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil no contexto contemporâneo, com foco no impacto da discriminação em razão do gênero e na efetividade das políticas públicas para promover a igualdade. A pesquisa busca entender como a cultura machista, a falta de políticas públicas eficazes e a discriminação contribuem para a persistência da desigualdade salarial e limitam o potencial das mulheres no mercado de trabalho. A metodologia empregada neste estudo envolveu uma extensa revisão bibliográfica, análise aprofundada da legislação trabalhista brasileira e levantamento de dados qualitativos provenientes de pesquisas realizadas por institutos e organizações nacionais e internacionais. O estudo busca identificar as principais barreiras enfrentadas pelas mulheres e propor soluções para promover a igualdade de oportunidades.

PALAVRAS-CHAVE: Desigualdade de gênero. Mercado de trabalho. Trabalho da mulher.

ABSTRACT

This article aims to analyze the historical evolution of wage inequality between men and women in Brazil in the contemporary context, focusing on the impact of gender-based discrimination and the effectiveness of public policies to promote equality. The research seeks to understand how a sexist culture, the lack of effective public policies, and discrimination contribute to the persistence of wage inequality and limit the potential of women in the labor market. The methodology used in this study involved an extensive literature review, an in-depth analysis of Brazilian labor legislation, and the collection of qualitative data from research conducted by national and international institutes and organizations. The study aims to identify the main barriers faced by women and propose solutions to promote equal opportunities.

KEYWORDS: Gender inequality. Labor market. Women's work.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar la evolución histórica de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en Brasil en el contexto contemporáneo, con enfoque en el impacto de la discriminación por razón de género y en la efectividad de las políticas públicas para promover la igualdad. La investigación busca entender cómo la cultura machista, la falta de políticas públicas eficaces y la discriminación contribuyen a la persistencia de la desigualdad salarial y limitan el potencial de las mujeres en el mercado laboral. La metodología empleada en este estudio involucró una extensa revisión bibliográfica, un análisis profundo de la legislación laboral brasileña y la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos provenientes de investigaciones realizadas por institutos y organizaciones nacionales e internacionales. El estudio busca identificar las principales

¹ Graduando do Curso de Direito da Universidade Potiguar (UNP).

² Graduanda do Curso de Direito da Universidade Potiguar (UNP).

³ Professor Especialista Orientador do Curso Direito da Universidade Potiguar (UNP).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

barreras enfrentadas por las mujeres y proponer soluciones para promover la igualdad de oportunidades.

PALABRAS CLAVE: *Desigualdad de género. Mercado laboral. Trabajo de la mujer.*

INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho é um tema de grande relevância social e tem mobilizado diversos setores da sociedade (Lima, 2015). Apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, a desigualdade entre homens e mulheres persiste em diversas áreas, sendo a desigualdade salarial uma das mais evidentes. No Brasil, a disparidade salarial entre os gêneros é um problema crônico, que se manifesta de forma complexa e interseccional, envolvendo questões de raça, classe social e orientação sexual.

A partir da análise do espaço ocupado pelas mulheres no mercado de trabalho, este estudo busca evidenciar como a interseção de gênero, raça, classe e outros marcadores sociais reforçam desigualdades sistêmicas. Em contextos culturais predominantemente masculinos, essas estruturas dificultam o avanço profissional das mulheres.

De acordo com o jurista brasileiro Maurício Godinho Delgado (2017, p. 80), o trabalho não é apenas uma atividade para garantir o sustento, mas um pilar fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e próspera. Ao realizar suas atividades, o indivíduo encontra significado e contribui para o progresso coletivo.

A desigualdade salarial de gênero é um problema multifacetado que exige soluções complexas. Superar essa desigualdade não se resume a aplicar punições, mas em construir um sistema mais justo e equitativo. A construção de uma sociedade em que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades exige uma compreensão profunda das raízes do problema e a implementação de políticas públicas eficazes.

Partindo dessa ideia, novas regulamentações e políticas públicas foram recentemente criadas para conter essa realidade de contrastes entre os gêneros. Em 2023, a lei de igualdade salarial nº 14.611/2023 foi adicionada à norma vigente, tornando-se um desafio para muitas empresas em busca de maior transparência.

Nesse sentido, o presente trabalho se prestará a traçar um liame histórico do acesso ao mercado de trabalho pelas mulheres. Serão apresentadas bibliografias de gênero, feministas, trabalhistas, filosóficas e sociológicas, partindo da certeza de que o ser humano é fruto do meio no qual ele vive, e para mudar o corpo social faz-se imprescindível analisá-lo na tentativa de compreendê-lo.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO PELA MULHER DESDE O TRABALHO DOMÉSTICO

A história da mulher e do trabalho é longa e interligada, especialmente quando se analisa a sua evolução ao longo do tempo. As mulheres sempre desempenharam um papel crucial nas



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

relações de produção, ao lado dos homens. Desde os tempos antigos, elas contribuem significativamente, mesmo que muitas vezes sejam consideradas, de forma equivocada, inferiores aos homens em diversos aspectos.

No passado, o homem era visto como o principal provedor da família, uma função digna e honrosa. Em contraste, as mulheres eram atribuídas as tarefas domésticas, consideradas inferiores. Por isso, o trabalho feminino era rotulado como auxiliar ao trabalho do homem. Alves e Guimarães (2009, p. 40) afirmam:

Historicamente, foi reservada ao homem a função de prover a família e gerir a vida pública e à mulher reservou-se o espaço doméstico. O trabalho feminino, desde então, é considerado como suplementar ao do homem, sendo que o salário por elas auferido é tido como mero complemento da renda familiar.

Na Idade Média, a marginalização da mulher no sistema produtivo se intensificou, criando obstáculos ao acesso das mulheres ao mercado de trabalho e desvalorizando a mão de obra feminina, como enfatiza Freville (1951, p. 40):

Ainda na Idade Média, pode-se notar com nitidez a marginalização da mulher dentro do sistema produtivo. Desde esta época, verifica-se a criação de obstáculos ao acesso da mulher ao mercado de trabalho, bem como a desvalorização da mão de obra feminina.

Com isso, percebe-se que esse pensamento de inferiorização ainda é mantido, principalmente quando esse acesso é cheio de obstáculos, como sugere Freville (1951, p. 24):

Na Idade Média, a mulher do povo (...) deve-se contentar com um salário extremamente baixo. As corporações se opõem ao trabalho feminino, esforçando-se por suprimir uma concorrência perigosa, que elas julgam desleal. Algumas dentre elas obrigam as mulheres a aderir, mas lhes interdita o acesso à mestria. Outras lhes fecham as portas, alegando o caráter muito penoso de suas tarefas. Disso resulta que as mulheres, excluídas das corporações, são submetidas às duras condições e aos baixos salários do trabalho a domicílio.

Agora, passando além, no Período da Revolução Industrial, é perceptível que a mulher possui um papel principal no mundo do trabalho, mas continua não sendo tratada em igualdade ao homem. É certo que as condições de trabalho não eram humanas para ambos os gêneros, mas ainda eram piores para as mulheres, como demonstra Freville (1951, p. 41):

Já no período da Revolução Industrial, observa-se que, assim como o homem, a mulher operária era submetida a condições de trabalho extremamente precárias. Não havia qualquer tipo de regulamentação da atividade laborativa, ficando os empregados submetidos a todo tipo de exploração por parte dos patrões. Eram pagos salários de miséria por jornadas de catorze, até mesmo dezesseis horas. Não bastasse isso, a remuneração que as mulheres recebiam pelo mesmo serviço prestado era bastante inferior a do homem.

Por esse motivo, na Revolução Industrial, o trabalho feminino foi muito requisitado, como aponta Marques (2013, p. 289):



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

Durante a Revolução Industrial (século XVIII), o trabalho da mulher foi aproveitado em grande escala, sendo que os empregadores preferiam as trabalhadoras do sexo feminino porque estas, apesar de realizarem as mesmas atividades, recebiam salários inferiores aos dos homens. Ademais, diante da total ausência de legislação protetiva, as mulheres trabalhavam 14 ou 16 horas diárias, com salários inferiores e sujeitas a todo tipo de exposição prejudicial à saúde, além de acumular, na sua totalidade, as obrigações domésticas e familiares.

Apesar disso, a mulher nunca deixou de participar do mercado do trabalho, ainda mais em um tempo um pouco mais distante, como o período durante as Grandes Guerras. Em sua maioria, os homens eram convocados para a guerra e cabia às mulheres ocuparem o espaço vazio deixado por eles, como destaca Santos e Alves (2016, p. 3):

Os homens eram convocados a protegerem e defenderem suas pátrias nas batalhas, recaindo sobre as mulheres o comprometimento de ocupar o "espaço vazio" deixado pela figura masculina, tanto para tomar a rédea do lar, quanto para o mercado de trabalho. Fazendo com que a mão de obra feminina crescesse e se destacasse na economia.

Percebe-se, desde a Revolução até esse período entre guerras, que a mulher não deixa também de cuidar dos afazeres domésticos. Então, após uma jornada de trabalho exaustiva fora de casa, ao retornar, tem de enfrentar outra jornada de trabalho, o trabalho doméstico, com os afazeres de casa e cuidados à família.

Então, entende-se que, nessa evolução histórica da mulher e a sua inserção no mercado de trabalho, ela sempre se deu, desde a Antiguidade, passando por todos os períodos sociais, com muita desvalorização. A mulher era considerada apenas auxiliar do homem alguém que detinha um papel inferior, que não seria igual ao do homem, e, em todos os momentos, a mulher não deixou de desempenhar uma função fundamental no mercado de trabalho, mesmo com as adversidades.

1.1. O CASO *TRIANGLE SHIRTWAIST COMPANY* COMO MARCO HISTÓRICO DA GARANTIA DE DIREITOS LABORAIS À MULHER

Diante dessa evolução histórica, é crucial destacar o contexto em que foi criado o Dia Internacional da Mulher. Para esta data tão simbólica é interessante ponderar sobre o início de tudo. Segundo Blay (2001), Clara Zetkin¹ foi quem fez a proposta inicial:

Ao participar do II Congresso Internacional de Mulheres Socialistas, em Copenhagem, em 1910, Clara Zetkin propôs a criação de um Dia Internacional da Mulher sem definir uma data precisa.

Por volta deste período, muitas foram as lutas e protestos que aconteceram no mundo em favor dos direitos das mulheres, principalmente no âmbito do mercado de trabalho. Tantos que, inclusive, alguns já chegaram a tomar crédito pela origem do dia internacional da mulher. A doutora

¹ Clara Zetkin (1857-1933), alemã, membro do Partido Comunista Alemão, deputada em 1920, militava junto ao movimento operário e se dedicava à conscientização feminina. Fundou e dirigiu a revista *Igualdade*, que durou 16 anos (1891-1907). Informações disponíveis em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/zSfcjFQPyGiGDwpR53pQcxc/?lang=pt>. Acesso em 23 de out. 2024



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

em sociologia pela USP (Universidade de São Paulo), professora e jornalista Isabelle Anchieta, em uma entrevista para a revista digital Forbes², destaca alguns eventos principais, sendo um deles já a declaração de Clara Zetkin em 1910. Além disso, ela destaca que em 26 de fevereiro de 1909, na cidade Nova York, nos Estados Unidos, cerca de 15 mil mulheres que trabalhavam em condições extremamente difíceis e insalubres saíram às ruas reivindicando melhorias nas condições de trabalho.

Mas Anchieta adiciona um outro evento que foi crucial para a garantia dos direitos do trabalho para a mulher, que foi do incêndio em uma fábrica na mesma cidade de Nova York, em 1911, na fábrica *Triangle Shirtwaist Company*, que deixou como vítimas 125 mulheres. Naquela fábrica, a maioria dos empregados era composta por mulheres e meninas, que tinham péssimas condições de trabalho. Várias fábricas tinham práticas de trancar as portas para que os empregados não saíssem, cobrir os relógios para que não ficassem controlando a hora, entre outras. Blay (2001) afirma:

Para desmobilizar o apelo das organizações e controlar a permanência dos trabalhadores/as, muitas fábricas trancavam as portas dos estabelecimentos durante o expediente, cobriam os relógios e controlavam a ida aos banheiros. (...).

Isso indica, então, que muitas vidas foram perdidas por essa prática. Trancar as portas e ter produtos inflamáveis, ainda mais em uma fábrica de tecidos e roupas, é de extrema periculosidade. Blay (2001) explica:

O dia 25 de março de 1911 era um sábado, e às 5 horas da tarde, quando todos trabalhavam, irrompeu um grande incêndio na *Triangle Shirtwaist Company*,¹⁴ que se localizava na esquina da Rua *Greene* com a *Washington Place*. A *Triangle* ocupava os três últimos de um prédio de dez andares. O chão e as divisórias eram de madeira, havia grande quantidade de tecidos e retalhos, e a instalação elétrica era precária. Na hora do incêndio, algumas portas da fábrica estavam fechadas. Tudo contribuía para que o fogo se propagasse rapidamente.

No site da Administração de Segurança e Saúde Ocupacional³, evidencia-se que a prática de trancar as portas era também para evitar roubos. Também demonstra que essa foi uma das maiores tragédias que aconteceram em um local de trabalho nos Estados Unidos da América, até os atentados ao *World Trade Center*⁴.

Ainda no site da Administração, são evidenciadas as consequências do incêndio:

A catástrofe enviou ondas de choque pela cidade, começando nas comunidades de trabalhadores imigrantes no *Lower East Side* de Manhattan, onde as famílias lutavam para identificar seus perdidos em necrotérios improvisados. A tristeza da família se transformou em raiva dos cidadãos quando as causas do incêndio – incluindo as condições de trabalho abomináveis na época – foram expostas.

² ANCHIETA, Isabelle. Dia Internacional da Mulher: Conheça a história por trás do 8 de março. Entrevistadora: Fernanda de Almeida. Revista eletrônica Forbes, 08 de março de 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/dia-internacional-da-mulher-conheca-as-historias-por-tras-do-8-de-marco/#foto1>. Acesso em: 16 out. 2024.

³ OSHA, *Occupational Safety and Health Administration*. Disponível em <https://www.osha.gov/aboutosha/40-years/trianglefactoryfireaccount>. Acesso em: 22 out. 2024.

⁴ Em 11 de setembro de 2001 um dos maiores símbolos dos Estados Unidos sofreu dois atentados. Dois aviões que foram sequestrados se colidiram intencionalmente com as torres do World Trade Center que ao todo teve mais de 2900 mortes confirmadas. BBC. Atentados de 11 de Setembro: a tragédia que mudou os rumos do século 21. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55351015>. Acesso em: 22 out. 2024.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

A indignação pública sobre o que era claramente uma tragédia evitável trouxe um renovado senso de urgência ao movimento trabalhista e a outros grupos que trabalham para melhorar os direitos das mulheres e dos imigrantes no local de trabalho.

Com isso, a partir daí, se intensificou ainda mais a luta pela segurança e melhoria para o labor das mulheres. Este incêndio, que foi considerado uma tragédia até então sem precedentes, é considerado marco histórico pela luta das mulheres na garantia de seus direitos.

Enfim, dadas essas informações, foi apenas em 1975 que a ONU oficializou o dia 08 de março como o Dia Internacional da Mulher, reconhecendo todas as lutas e conquistas das mulheres ao longo da história. Com isso, entende-se toda a simbologia deste dia tão marcante, com uma história tão rica e memorável.

2. O PAPEL DO DIREITO FRENTE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

A discriminação de gênero, enraizada em construções sociais e históricas, permeia diversas esferas da vida, inclusive o mundo do trabalho. Essa prática, que consiste em tratar de forma desigual indivíduos com base em seu sexo, viola direitos fundamentais e impede o pleno desenvolvimento de mulheres e homens (Barros, 1995).

No âmbito laboral, a discriminação de gênero se manifesta de diversas formas, como a desigualdade salarial, o assédio sexual, o "teto de vidro" e a divisão sexual do trabalho. Mulheres, em média, recebem salários inferiores aos homens, mesmo ocupando os mesmos cargos e desempenhando as mesmas funções. O assédio sexual, prática que atemoriza e silencia muitas mulheres, é outra face da discriminação de gênero no ambiente de trabalho (Gamba, 2019).

Além das manifestações mais evidentes da discriminação de gênero no trabalho, como a desigualdade salarial e o assédio sexual, é crucial destacar também a invisibilização das contribuições femininas em diversos setores. A valorização histórica de atividades predominantemente masculinas e a subvalorização do trabalho doméstico e dos cuidados tradicionalmente atribuídos às mulheres perpetuam desigualdades e limitam o acesso a oportunidades de ascensão profissional. A interseccionalidade de gênero com outras categorias sociais, como raça, classe e orientação sexual, agrava ainda mais as desigualdades e exige políticas públicas e ações afirmativas que promovam a equidade e o respeito às diferenças.

Além disso, o direito desempenha um papel fundamental na luta contra as manifestações mais evidentes da discriminação de gênero no trabalho, como a desigualdade salarial e o assédio sexual. Ao estabelecer normas e princípios que garantem a igualdade de oportunidades e tratamento, o direito contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. O direito é também essencial para tornar visíveis as contribuições femininas muitas vezes invisibilizadas em diversos setores. Ao reconhecer e proteger os direitos das mulheres trabalhadoras, o direito contribui para a desconstrução de estereótipos de gênero e para a valorização do trabalho feminino, promovendo uma maior equidade no mercado de trabalho (Silva, 2023, p. 45).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

2.1. O marco legal internacional e nacional

O marco legal que rege os direitos da mulher no mercado de trabalho contemporâneo é resultado de uma longa luta por igualdade e reconhecimento. A discriminação de gênero, historicamente arraigada em diversas sociedades, tem sido alvo de diversas normas e tratados internacionais, que visam garantir a igualdade de oportunidades e tratamento para as mulheres no mundo do trabalho.

O cenário internacional é marcado por uma série de instrumentos jurídicos que buscam combater a discriminação de gênero no trabalho. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)⁵, por exemplo, é um dos principais tratados internacionais que abordam a questão da igualdade de gênero em diversos âmbitos, incluindo o mercado de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também possui diversas convenções e recomendações que tratam especificamente da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres no trabalho, como a Convenção nº 100⁶ sobre a igualdade de remuneração, como a seguir está disposto em seu artigo 2:

1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

No Brasil, o marco legal para a proteção dos direitos da mulher trabalhadora é constituído por um conjunto de normas constitucionais, infraconstitucionais e convenções internacionais. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, consagra o princípio da igualdade entre homens e mulheres, proibindo qualquer discriminação em razão do sexo. O Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 5º, 373-A e 461, também possuem dispositivos que visam garantir a igualdade de direitos no ambiente de trabalho.

A luta pela igualdade, no entanto, ainda é um desafio. Apesar dos avanços legislativos, persistem desigualdades de gênero no mercado de trabalho, como a diferença salarial entre homens e mulheres, a sub-representação das mulheres em cargos de liderança e a concentração das mulheres em determinadas ocupações. A discriminação de gênero se manifesta de diversas formas, desde a dificuldade de conciliar vida profissional e pessoal até a desigualdade salarial e a sub-representação em cargos de liderança.

⁵ ONU, Organização das Nações Unidas. *Convention on the Elimination of All forms of Discrimination against Women*. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm>. Acesso em 23 out. 2024

⁶ OIT, Organização Internacional do Trabalho. Convenção N°100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_pt.htm. Acesso em 23 out. 2024.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

2.2. A importância do judiciário na construção da igualdade de gênero

Ao interpretar e aplicar as leis, os tribunais moldam o sentido e o alcance dos direitos fundamentais, contribuindo para a evolução do direito e da sociedade como um todo (Kelsen, 1934). A jurisprudência permite que o direito se adapte às novas realidades sociais e responda às demandas da sociedade, combatendo a discriminação e promovendo a igualdade entre homens e mulheres. Ao analisar casos concretos, os tribunais estabelecem precedentes que orientam a atuação dos demais órgãos do Judiciário e garantem maior segurança jurídica.

A jurisprudência tem sido fundamental na proteção de direitos específicos das mulheres, como a igualdade salarial, o combate ao assédio sexual e o direito à saúde reprodutiva. Além disso, ela pode antecipar a legislação, impulsionando a criação de novas normas para proteger os direitos das mulheres. A adoção de uma perspectiva de gênero na análise dos casos é essencial para identificar e combater as desigualdades de gênero. Em suma, a jurisprudência é uma ferramenta poderosa para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, onde todos tenham as mesmas oportunidades.

Associado ao Poder Judiciário, o Ministério Público do Trabalho é o principal órgão fiscalizador empenhado nessas ações, que servem principalmente na defesa dos direitos dos trabalhadores, e pode ingressar com ações judiciais contra empresas que praticam o assédio moral.

A responsabilidade pela criação de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso recai sobre os empregadores, que devem garantir que as relações de trabalho sejam pautadas pelo respeito mútuo e pela dignidade (Standler, 2008).

A seguir serão detalhados alguns casos levados ao Judiciário:

2.2.1 Tribunal Superior do Trabalho TST: Ag-ARR XXXXX-72.2016.5.12.0031

O processo TST-Ag-ARR-1747-72.2016.5.12.0031 representa um marco importante na construção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. Ao analisar a questão do descanso semanal remunerado para mulheres, o TST demonstrou a sua capacidade de interpretar a legislação trabalhista de forma dinâmica e adaptativa, considerando as transformações sociais e as necessidades dos trabalhadores.

A decisão do Tribunal, ao reconhecer o direito das mulheres à escala de revezamento quinzenal para o descanso aos domingos, contribui para a consolidação de um entendimento jurisprudencial que valoriza os direitos fundamentais e a igualdade de gênero no trabalho. A interpretação jurisprudencial desempenha um papel fundamental na aplicação da lei, especialmente em um sistema jurídico como o brasileiro, que possui uma legislação trabalhista complexa e em constante evolução. Ao analisar os casos concretos, os tribunais superiores, como o TST, estabelecem precedentes que orientam a atuação dos demais órgãos do Poder Judiciário e das empresas.

No caso em questão, a decisão do TST serve como um guia para a interpretação do artigo 386 da CLT e garante a proteção dos direitos das trabalhadoras em todo o território nacional. Além de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

contribuir para a segurança jurídica, a interpretação jurisprudencial do TST também desempenha um papel importante na promoção da justiça social. Ao reconhecer os direitos das mulheres trabalhadoras, o Tribunal Superior do Trabalho contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. A decisão do TST no processo TST-Ag-ARR-1747-72.2016.5.12.0031 representa um passo importante nessa direção, inspirando outras decisões judiciais e contribuindo para a efetivação dos direitos trabalhistas, extraído-se da ementa:

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao Agravo.

2.2.2 Recurso Ordinário (RO) nº 0001759-70.2016.5.12.0004

O caso julgado pelo Desembargador Hélio Bastida Lopes apresenta uma divergência de entendimento em relação à aplicação do artigo 461 da CLT, que trata da equiparação salarial. Nesse caso específico, o pedido de equiparação foi negado uma vez que o Desembargador entendeu que não foram atendidos todos os requisitos exigidos pela lei para a concessão desse direito.

A decisão do Desembargador Lopes destaca a importância da comprovação da identidade de funções entre o trabalhador que busca a equiparação e aquele que recebe o salário maior (paradigma). Em outras palavras, para que um trabalhador tenha direito à equiparação salarial, é necessário demonstrar que ele exerce exatamente as mesmas funções que o paradigma, com a mesma produtividade e perfeição técnica.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS DO ART. 461 DA CLT. A equiparação salarial pressupõe o preenchimento de todos os requisitos estabelecidos no art. 461 da CLT. Não comprovada a identidade de funções entre o reclamante e o paradigma, impõe-se o indeferimento da pretensão de equiparação salarial. BANCO DE HORAS. ART. 59, § 2º, DA CLT. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INEXISTÊNCIA. O regime compensatório de banco de horas deve observar os requisitos previstos no art. 59, § 2º, da CLT principalmente a necessidade de previsão em norma coletiva.164

2.2.3 Recurso Ordinário (RO) nº 0001355-17.2015.5.12.0016

Em consonância, está o entendimento do Desembargador (Des.) Narbal Antônio de Mendonça Fileti, também pela aplicação do art. 461 da CLT. Nesse caso, o Desembargador reconheceu o direito à equiparação salarial, fundamentando sua decisão na presença de todos os requisitos legais estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho. Ou seja, o Desembargador entendeu que o trabalhador e o paradigma exerciam funções idênticas, com igual valor, para o mesmo empregador, na mesma localidade, e que a diferença de tempo de serviço entre eles era inferior a dois anos. Somado a isso, o Desembargador considerou a ausência de um quadro de carreira na empresa como um fator relevante para a concessão da equiparação.

Reconhecendo os pressupostos para equiparação salarial: identidade de funções, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesma localidade, diferenças de tempo de serviço entre paragonado e paradigma inferior a dois anos, e inexistência, na empresa, de quadro de pessoal organizado em carreira, extraído-se da ementa:



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

ISONOMIA SALARIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS POR EQUIPARAÇÃO. REQUISITOS PREENCHIDOS. Satisfeitos os requisitos legais para a equiparação salarial (art. 461 da CLT), procede o pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes.163

2.2.4 Recurso Ordinário (RO) nº 0001138-52.2017.5.12.0032

O caso julgado pela Desembargadora Teresa Regina Cotosky, apresenta um entendimento alinhado com a jurisprudência tradicional sobre a equiparação salarial, com base na redação do artigo 461 da CLT anterior à reforma trabalhista. A Desembargadora, ao negar o pedido de equiparação salarial, ressaltou a necessidade do preenchimento cumulativo de todos os requisitos legais para a concessão desse direito. Segundo a decisão, para que a equiparação seja deferida, é imprescindível que as funções sejam idênticas, exercidas em período simultâneo, com igual produtividade e perfeição técnica, além de outras exigências como o tempo de serviço e o local de trabalho. Extrai-se da ementa do Recurso Ordinário (RO), proferido pela Desembargadora (Des.^a) Teresa Regina Cotosky, *in verbis*:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PRESSUPOSTOS. Para o deferimento da equiparação salarial o § 1º do art. 461 da CLT, na redação em vigor anteriormente à reforma trabalhista, exigia o preenchimento dos seguintes requisitos: identidade de tarefas em período simultâneo, com igual produtividade e a mesma perfeição técnica, além do tempo de serviço na função não superior a dois anos e mesmo local de trabalho. 162

Desse modo, se todos os requisitos não forem simultaneamente preenchidos, não há que se deferir o pedido de equiparação. Inteligência do § 1º do art. 461 da CLT.

3. O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO

Hoje existem direitos que protegem e asseguram a igualdade de gênero no ambiente de trabalho para a mulher. O direito, para possibilitar que a mulher tenha essa garantia de igualdade, teve de ser destacado e oficializado. Esse papel do direito é importantíssimo nessa luta, pois existe então uma forma de combater a realidade muitas vezes desigual.

Para garantir então uma isonomia para a mulher, muitas políticas públicas e ações afirmativas foram criadas, trazendo assim direitos e garantias para as mulheres. Dentre eles, pode-se destacar a Lei nº 14.611/2023, a qual representa um marco significativo na luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Segundo Minharo (2024, p. 169):

A Lei n. 14.611/2023, (...) representa um avanço significativo na luta pela igualdade de gênero, porque – na verdade – não é uma lei protetiva, mas uma lei promocional. Trata-se de uma norma que promove a equidade salarial de gênero. Essa percepção inicial de redundância legislativa não leva em conta os aspectos inovadores e as soluções práticas específicas que a nova lei traz para o panorama da igualdade salarial no país.

Essa legislação traz importantes avanços para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. A norma estabelece mecanismos



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

mais eficazes para combater a discriminação salarial, como a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 (cem) empregados publicarem relatórios de transparência salarial semestralmente. Esses relatórios devem conter dados anonimizados que permitam a comparação entre os salários de homens e mulheres, além de informações sobre a ocupação de cargos de liderança por gênero. É o que traz Minharo (2024, p. 172):

Para que a Lei de Paridade Salarial tenha efetividade prática, o legislador estabeleceu uma série de mecanismos para garantia da transparência na adoção de critérios de remuneração. Trata-se a meu ver – de um verdadeiro sistema de “compliance antidiscriminatório salarial”. Essas medidas incluem a obrigatoriedade de relatórios semestrais que detalhem a estrutura salarial da empresa, segregados por gênero e função, além de mecanismos de fiscalização (com incremento do efetivo dos auditores fiscais), aplicação de penalidades para o caso de não cumprimento das normas vigentes, a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial (sem prejuízo dos canais já existentes para outros assuntos).

A Lei nº 14.611/2023 também prevê multas mais rigorosas para empresas que descumprirem a legislação e a criação de planos de ação para corrigir as desigualdades salariais identificadas. Essa lei, ao promover a transparência e o combate à discriminação, contribui para a construção de um mercado de trabalho mais justo e equitativo para todas e todos.

Ações afirmativas como cotas para mulheres em concursos públicos e em cargos de liderança nas empresas são medidas temporárias e especiais, destinadas a corrigir desigualdades históricas e a promover a igualdade de oportunidades. O direito à garantia provisória, previsto na legislação processual, permite que a mulher, em caso de discriminação, obtenha uma medida judicial que suspenda os efeitos do ato discriminatório até o julgamento final do caso.

Na Constituição Federal existem também algumas proteções, como no artigo 7º, inciso XX, em que temos a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

A partir disso, emergem as necessárias medidas que a Administração Pública deve adotar a fim de garantir a efetivação da norma constitucional retroindicada, como traz Alves e Guimarães (2009):

Ou seja, nosso legislador reconhece a posição hipossuficiente da mulher no mercado de trabalho e determina que o Estado deva não apenas proteger este mercado, mas implementar políticas aptas a estimulá-lo.

O direito à igualdade salarial, por sua vez, é garantido também pelo artigo 7º, mas no inciso XXX, da Constituição Federal e pelos artigos 461 e seguintes da CLT assim sendo:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que fôr feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fôr superior a dois anos.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

No entanto, mesmo com essas normas, a discriminação em razão do gênero e a desigualdade salarial ainda se fazem presentes, como pontua Minharo (2024, p. 162):

Apesar de a Constituição de 1988, no artigo 5º, inciso I, estabelecer que a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres é um direito fundamental e do, no artigo 7º, inciso XXX, proibir a discriminação salarial em razão do sexo, idade, cor ou estado civil, a disparidade de vencimentos em razão do gênero ainda é uma realidade em nosso país. Esta flagrante discrepância se reproduz no cotidiano profissional feminino e a única justificativa para tamanha distinção é a existência de uma discriminação de gênero arraigada na nossa estrutura social.

Já no âmbito mundial, outra protetora de direitos é a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que possui um papel muito importante nesse cenário contemporâneo. A OIT tem até como missão de atingir em nível mundial oportunidades para homens e mulheres um trabalho decente, e aqui o conceito de “Trabalho Decente” é um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, sem quaisquer formas de discriminação, e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Esse conceito está disponível como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de número oito⁷.

A OIT também ajuda todo o movimento com a publicação de relatórios para auxiliar no entendimento de avanços em nível mundial sobre as desigualdades de gênero e discriminações. Além disso, a realização de convenções também auxilia e obriga àqueles países que ratificam os seus termos, a seguir em tudo o que foi convencionado. Um destaque como convenção importante é a aprovação da Convenção nº 100, já mencionado nesse trabalho. Esta, trouxe a obrigatoriedade da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Convenção esta que foi complementada pela Recomendação nº 90⁸, que reiterou a igualdade de salário entre homens e mulheres, tendo sido ratificada por 107 (cento e sete) países, inclusive pelo Brasil.

Finalmente, percebe-se que, sobre os direitos e garantias, felizmente existe um caminho para um futuro de igualdade e sem discriminação que está sendo trilhado. No Brasil, além da CLT e da Constituição Federal que já trazem várias garantias, também existe a nova lei nº 14.611/2023 que traz muitas ações afirmativas em prol da melhoria do trabalho da mulher. Além disso, no cenário mundial também existe a busca e a luta da OIT em defesa também dos direitos do trabalho feminino.

⁷ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável oito. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em 23 out. 2024.

⁸ OIT, Organização Internacional do Trabalho. *Equal Remuneration Recommendation*, 1951 (No. 90) Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO. Acesso em 23 out. 2024.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

4. DA IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DA MULHER NA SOCIEDADE ATUAL

A inserção da mulher no mercado de trabalho representa um marco na luta por igualdade de gênero, desafiando estereótipos e quebrando barreiras. “Não se nasce mulher, torna-se mulher”. Com essa frase, Simone de Beauvoir inaugura o segundo volume de sua obra mais famosa, intitulada “O Segundo Sexo”. Acerca da mencionada obra, que reflete o vigor de suas ideias, deve-se também vasculhar um pouco acerca dessa mulher que mudou a forma de ser e de dever ser da cultura do século XX. A participação ativa no mundo do trabalho é fundamental para ressignificar o papel feminino na sociedade, desconstruindo a ideia de que a mulher está destinada apenas ao âmbito doméstico.

O trabalho da mulher na sociedade atual desempenha um papel fundamental em diversos aspectos econômicos, sociais e culturais. De acordo com dados do IBGE referentes à 2022, a participação feminina no mercado de trabalho tem crescido de maneira significativa, com mais mulheres ocupando posições de liderança e contribuindo para a economia em setores variados. Esse aumento não apenas reflete uma mudança nas normas sociais, mas também evidencia a importância da diversidade no ambiente de trabalho, que gera inovação e melhora a performance das empresas (IBGE, 2022).

Além disso, casos de sucesso de mulheres que romperam barreiras em suas carreiras, como empreendedoras que criaram negócios sustentáveis ou executivas que ascenderam a altos cargos, servem como inspiração e mostram que a presença feminina é vital para o desenvolvimento da sociedade. Essa transformação não só enriquece a economia, mas também promove uma maior equidade de gênero, desafiando estereótipos e construindo um futuro mais inclusivo. Portanto, reconhecer e valorizar o trabalho da mulher é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e próspera.

A presença da mulher no mercado de trabalho não se limita à geração de renda. Ela representa um marco na luta por igualdade de gênero, desafiando estereótipos e quebrando barreiras. A mulher, ao ocupar cargos de liderança e participar ativamente da vida econômica, contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, onde todos tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento. Somado a isso, a diversidade de perspectivas e experiências que as mulheres trazem para o ambiente de trabalho enriquece as empresas e impulsiona a inovação.

No entanto, apesar dos avanços, ainda persistem desafios significativos. A desigualdade salarial, o assédio sexual, a dificuldade em conciliar vida profissional e pessoal e a sub-representação feminina em cargos de alta gestão são apenas alguns exemplos das barreiras que as mulheres enfrentam. É fundamental que empresas, governo e sociedade civil trabalhem em conjunto para promover políticas públicas que garantam a igualdade de oportunidades e o empoderamento feminino no mercado de trabalho. A construção de uma sociedade mais justa e igualitária depende, em grande medida, da valorização do trabalho feminino e da superação dos obstáculos que ainda persistem.

Apesar dos avanços significativos na inserção da mulher no mercado de trabalho, persistentes desafios impedem a plena igualdade de gênero. A desigualdade salarial, embora tenha



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

diminuído em algumas regiões, ainda é uma realidade para muitas mulheres. Além disso, a dupla jornada de trabalho, combinando responsabilidades profissionais e domésticas, sobrecarrega as mulheres e limita suas oportunidades de ascensão profissional. A cultura organizacional, muitas vezes machista, também cria barreiras invisíveis, como a falta de mentoria e *networking* para mulheres. Para superar esses obstáculos, é fundamental implementar políticas públicas que incentivem a igualdade de gênero no mercado de trabalho, como cotas para mulheres em cargos de liderança, licença parental igualitária e programas de educação e treinamento para mulheres.

A tecnologia tem o potencial de transformar o mercado de trabalho e promover a igualdade de gênero. Plataformas digitais e ferramentas de trabalho remoto oferecem novas oportunidades para as mulheres, permitindo maior flexibilidade e conciliar vida profissional e pessoal. No entanto, é preciso garantir que a tecnologia seja utilizada de forma inclusiva, evitando a exclusão digital e ampliando o acesso das mulheres a ferramentas e recursos tecnológicos.

Além disso, a inovação pode ser uma aliada na criação de soluções para os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, como a criação de aplicativos que facilitem a conciliação da vida pessoal e profissional ou a implementação de programas de mentoria *online*.

5. MÉTODO

O presente trabalho teve como procedimento principal a pesquisa bibliográfica para o entendimento geral da problemática sugerida sobre a discriminação e luta pela igualdade dos direitos de trabalho da mulher. Foi analisada então uma bibliografia que discute parte do histórico do acesso da mulher ao mercado de trabalho, este que é identificado como cheio de discriminações e lutas por direitos.

Outro método empregado nesta pesquisa foi o da análise de jurisprudências do TST e de TRTs que tratavam sobre direitos das mulheres, principalmente sobre o tema de desigualdade salarial e descanso semanal remunerado. Este procedimento empregado revela a importância que o Judiciário tem na construção da igualdade de gênero.

Por fim, também é de destaque a análise da Constituição Federal, CLT, da recente Lei nº 14.611/2023, e de convenções e recomendações da OIT, que possuem também em seus textos normas que foram criadas para ajudar a diminuir a desigualdade existente entre os gêneros no ambiente de trabalho.

Com isso, percebe-se que a pesquisa trouxe fontes diversas para conceder várias percepções e informações a respeito do tema dos direitos da mulher no direito do trabalho. Ainda vale ressaltar que essa pesquisa seguiu todas as diretrizes da instituição.

6. CONSIDERAÇÕES

A discussão acerca dos direitos da mulher no mercado de trabalho contemporâneo é resultado de uma intersecção de fatores históricos, culturais e estruturais. A análise realizada revela que a persistência dessa desigualdade está relacionada à falta de implementação efetiva das leis, à



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

opacidade salarial e a uma cultura organizacional que valoriza predominantemente o trabalho masculino.

Para promover a equidade salarial, é preciso adotar uma abordagem multidimensional, que inclui a implementação de políticas públicas eficazes, a promoção da transparência salarial, a conscientização sobre a importância da igualdade de gênero e o combate a estereótipos de gênero. Além disso, é fundamental considerar a interseccionalidade da desigualdade de gênero com outras formas de discriminação, como raça e classe social.

A pesquisa realizada evidencia a complexidade da legislação trabalhista, que, embora busque garantir a dignidade da pessoa humana, ainda enfrenta desafios na efetivação da igualdade de gênero. A evolução histórica da participação feminina no mercado de trabalho demonstra que apesar dos avanços, persistentes desigualdades salariais e oportunidades limitadas para as mulheres revelam a necessidade de uma análise mais aprofundada das normas e práticas vigentes.

Nesse compasso, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem um marco legal para a proteção dos direitos trabalhistas das mulheres. Contudo, a aplicação prática dessas normas ainda é marcada por disparidades. A cultura organizacional, os estereótipos de gênero e a falta de fiscalização efetiva contribuem para a persistência da desigualdade salarial.

Os impactos da importância do Judiciário na luta para a busca da igualdade entre os gêneros são evidenciados nos exemplos de jurisprudências do TST e do TRT demonstrados. Fica clara a adaptabilidade das jurisprudências para se ajustar a realidade e ajudar na busca por direitos iguais. O marco destacado sobre a mudança no revezamento quinzenal para o descanso aos domingos é essencial para identificarmos na prática o impacto real dessas jurisprudências.

Consectariamente, a análise da jurisprudência demonstra que, embora existam precedentes que condenam práticas discriminatórias, a temática da desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda carece de maior aprofundamento. A dificuldade em quantificar e comprovar a discriminação salarial, aliada à complexidade das relações de trabalho, dificulta a efetivação da justiça.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BBC. Atentados de 11 de setembro: a tragédia que mudou os rumos do século 21. **BBC**, set. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55351015>. Acesso em: 22 out. 2024.

BLAY, Eva Alterman. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 2, 2001.

BRASIL. **Constituição Federal, Lei complementar nº 95, Lei de Introdução, ao Código Civil, Código Civil, Código Penal**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jul. 2023.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
 DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE
 David Tafnes de Oliveira Silva, Sônia Maria Travessa, Pablo Vinicius de Lima

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FREVILLE, Jean. **La femme et le communism**. [S. l.]: Editions Sociales, 1951.

GAMBA, João Roberto Gorini. **Teoria geral do Estado e ciência política**. São Paulo: Atlas, 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

KELSEN, Hans. **Constituinte brasileira 1933-1934**: Assembleia Nacional Constituinte, Soberania, Competência. [S. l.: s. n.], 1934.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo, LTr, 2015.

MARQUES, Fabíola. A mulher e o direito ao trabalho e ao emprego em igualdade de condições com o homem. *In*: FERRAZ, Carolina Valença (org.). Série IDP - **Manual dos Direitos da Mulher**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

MINHARO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil. **Rev. Trib. Trab. 2. Reg.**, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 158-185, jan./jun. 2024.

MOURA, Mauro Azevedo de. **Chega de humilhações**. São Paulo: LTr, 2000.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável oito**. Brasília: ONU, s. d. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 23 out. 2024.

NUNES, Polliane Trevisan; WANDERER, Fernanda. “Mulheres de sucesso no campo científico: uma análise de redes sociais”. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n. 2, e68120, 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção N°100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor**. [S. l.]: OIT, s. d. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativ_einstrument/wcms_c100_pt.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Equal Remuneration Recommendation**. [S. l.]: OIT, 1951. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO. Acesso em: 23 out. 2024.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convention on the Elimination of All forms of Discrimination against Women**. [S. l.]: ONU, s. d. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm>. Acesso em: 23 out. 2024.

OSHA - OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION. Disponível em <https://www.osha.gov/aboutosha/40-years/trianglefactoryfireaccount>. Acesso em: 22 out. 2024.

SANTOS, Bruna Martins; ALVES, Josilene Santos. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho: Comparação entre Ontem e Hoje. **Revista Fabe**, v. 6, n. 8, 2016.

SELEME, Robson. **Controle da Qualidade**. Curitiba: IBPEX, 2008.