

**A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO
NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS:** mecanismos
para a não discriminação da mulher

**PROMOTING GENDER EQUALITY IN LABOR
RELATIONS:** *mechanisms for
non-discrimination against women*

Silvia Danielly do Espírito Santo Cabral*

RESUMO

O artigo apresenta formas da promoção da igualdade de gênero no âmbito das relações de trabalho. O objetivo é demonstrar as desigualdades nas relações trabalhistas entre homens e mulheres no Brasil e no mundo, bem como apresentar a proteção normativa que o trabalho da mulher recebeu na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e nas normas infraconstitucionais, além de proteção em documentos internacionais. Trata-se de pesquisa bibliográfica com metodologia exploratória que se socorre da análise de dados e estatísticas quantificáveis extraídos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), apresentando em números a disparidade de gênero no âmbito trabalhista. Como resultados, será discutido se as medidas apresentadas para a promoção da igualdade de gênero e para a não discriminação da mulher nas relações de trabalho estão sendo eficazes, considerando os mecanismos disponíveis no ordenamento jurídico, além de propor outras medidas como programas de integridade (*compliance*) e práticas de ESG (*environmental, social and governance*).

* Advogada formada pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Pós-graduada em Direito Processual. Técnica Previdenciária e *Data Protection Officer* do Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social do Estado do Pará (IGEPREV). E-mail: cabral.silviadanielly@gmail.com.

PALAVRAS-CHAVE

Igualdade de gênero. Relações trabalhistas. Proteção do trabalho das mulheres. Não discriminação.

ABSTRACT

The article presents ways of promoting gender equality in the context of labor relations. The aim is to demonstrate the inequalities in labor relations between men and women in Brazil and around the world, as well as to present the normative protection that women's work has received in the 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil and in infra-constitutional norms, as well as protection in international documents. This is a bibliographical research with an exploratory methodology that uses the analysis of quantifiable data and statistics taken from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the International Labor Organization (ILO), the Inter-Union Department of Statistics and Socioeconomic Studies (DIEESE) and the São Paulo State Research Foundation (FAPESP), presenting, in figures, the gender disparity in the labor sphere. As a result, it will discuss whether the measures presented to promote gender equality and non-discrimination against women in labor relations are being effective, considering the mechanisms available in the legal system, as well as proposing other measures such as compliance programs and ESG (environmental, social and governance) practices.

KEYWORDS

Gender equality. Labor relations. Protection of women's work. Non-discrimination.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Proteção ao trabalho da mulher;
 - 2.1 A proteção no âmbito nacional;
 - 2.2 A proteção no âmbito internacional;
 - 3 Disparidade entre gêneros no âmbito trabalhista;
 - 4 Medidas para promoção da igualdade de gênero no âmbito das relações de trabalho;
 - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 19/09/2023.

Data de aprovação: 04/03/2024.

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero é um problema antigo, cultural, e de cunho patriarcal, pelo qual o homem detinha o domínio sobre a família e sobre ela exercia o poder de mando, sem qualquer participação feminina.

Essa ideia de superioridade masculina se reproduziu nas relações de trabalho, revelando privilégios, empobrecimento, desigualdades e opressões.

Nesse sentido, a divisão do trabalho decorrente das relações de gênero separou à mulher o trabalho reprodutivo, enquanto ao homem, o produtivo. Em outras palavras, atribuiu-se o cuidado do lar à mulher, função tida como de pouco valor social, sob o argumento de naturalidade feminina para o cuidado. Ao tempo que a produção material foi atribuída aos homens, sendo esta tarefa considerada de prestígio e de poder dentro da sociedade.

Essa limitação ao trabalho feminino refletiu culturalmente na sociedade capitalista e fez com que, em meio às transformações socioeconômicas, houvesse um amparo aos direitos humanos e à proteção legal dos direitos das mulheres.

Embora a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), no inciso I do art. 5º, mencione que homens e mulheres são iguais em direitos e em obrigações, essa norma plena e de aplicabilidade imediata não ocorre na prática sem que haja mecanismos de políticas afirmativas para garantir de fato a inserção da mulher em condições de igualdade com o homem, sobretudo no mercado de trabalho.

E o problema não é somente no âmbito nacional, mas também internacional. Isso motivou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1998, a elaborar a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (ORGANIZAÇÃO, 1998) e seu Seguimento. Entre os princípios dispostos naquela

declaração, está a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Além disso, em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas, com a presença de 193 Estados-membros, estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para serem atingidos até o ano de 2030, intitulados de Agenda 2030, entre os quais, destaca-se a ODS 5: igualdade de gênero.

Nesse sentido, este artigo tem por objetivo demonstrar as disparidades e as desigualdades nas relações de trabalho entre homens e mulheres no Brasil, bem como analisar a proteção normativa que o trabalho da mulher recebeu na Constituição Federal de 1988 e nas normas infraconstitucionais.

Ademais, por meio de pesquisa bibliográfica com metodologia exploratória que se socorre da análise de dados e das estatísticas quantificáveis, por meio de indicadores da OIT e dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), será possível observar a desigualdade de gênero nas relações de trabalho tanto em âmbito mundial quanto em âmbito nacional.

Nesse sentido, será observado que essa diferenciação salarial se aprofunda ainda mais para mulheres negras, revelando importante fator social no contexto da empregabilidade.

Por fim, serão apresentadas medidas, já existentes (implementadas ou não), para a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho, considerando os mecanismos disponíveis no ordenamento jurídico.

2 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

Primeiramente, faz-se necessário destacar os mecanismos de proteção ao trabalho da mulher. A seguir, na primeira subseção

serão apresentados documentos normativos nacionais e na segunda subseção, internacionais. Todos voltados a garantir os direitos das mulheres na seara trabalhista.

2.1 A proteção no âmbito nacional

Ao interpretar o inciso XX do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, observa-se que a proteção do mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos específicos, trata-se de uma forma de evitar a discriminação.

Como bem ensina Martins (2023), o constituinte buscou o tratamento igualitário entre homens e mulheres, de forma que ambos tenham as mesmas possibilidades de trabalho, sem qualquer discriminação quanto à mulher.

Para que isso ocorra, a legislação infraconstitucional deve estar alinhada aos ditames da Lei Maior, concedendo incentivos específicos com o fim de proteger a mulher no mercado de trabalho.

Nesse sentido, nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), traz diversos artigos que visam à igualdade de gênero. O art. 5º da CLT dispõe que não haverá distinção de sexo, devendo corresponder igual salário a todo trabalho que seja de igual valor.

O mesmo sentido é replicado no art. 461, *caput*, da CLT, que foi alterado pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), para incluir os termos “mesma localidade” e “etnia”. Conforme tal artigo, se as funções forem idênticas, no mesmo estabelecimento empresarial e prestadas ao mesmo empregador, todo trabalhador terá direito a igual salário, sem distinção de gênero, nacionalidade, etnia ou idade.

Por sua vez, o art. 373-A, da CLT (BRASIL, 1943), elenca vedações cuja finalidade é garantir o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Entre as proibições, cite-se o inciso III, no

qual é expressamente vedado considerar o gênero como uma variável que determine a remuneração, a formação profissional e, ainda, oportunidades de ascensão profissional.

Além disso, a Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968 (BRASIL, 1968), em poucos artigos, regulou que, no provimento de cargos, são nulas quaisquer disposições e providências que criem discriminação de gênero tanto em cargos públicos como nas empresas privadas. O Parágrafo Único do art. 1º prevê pena de prisão simples e multa para quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar o cumprimento dessa lei.

A Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985 (BRASIL, 1985), criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), vinculado inicialmente ao Ministério da Justiça, atualmente vinculado ao Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. O referido conselho tem a finalidade de promover, em âmbito nacional, políticas que visem a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos, assim como a plena participação desta nas atividades políticas, econômicas e culturais do país.

Ademais, a Lei nº 9.029/1995 (BRASIL, 1995) representou importante avanço na proteção aos direitos das mulheres nas relações trabalhistas. A referida norma passou a proibir a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Como forma de tornar efetiva a proibição, essa lei comina multa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador e elevado em 50% em caso de reincidência; bem como proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Merece destaque a Lei nº 14.457/2022 (BRASIL, 2022c), que instituiu o Programa “Emprega + Mulheres”, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Conforme o art. 1º dessa lei, a inserção da mulher no mercado será por meio de medidas que darão apoio à parentalidade na primeira

infância; à flexibilização do regime de trabalho; à qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional; ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade; bem como o reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres; à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e ao estímulo ao microcrédito para mulheres.

2.2 A proteção no âmbito internacional

Em âmbito internacional acerca da proteção ao trabalho da mulher, observa-se que a República Federativa do Brasil ratificou convenções da Organização Internacional do Trabalho, promulgadas e consolidadas no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 (BRASIL, 2019).

Entre as convenções ratificadas pelo Brasil, destacam-se as de números 100, 103 e 111.

A Convenção nº 100 da OIT se refere à igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor. Essa convenção foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em sua 34ª sessão, em Genebra, em 29 de junho de 1951. Observa-se que o documento se aproxima do que já dispunha o art. 5º da CLT.

Já a Convenção nº 103 da OIT concerne ao amparo à maternidade. Tal convenção foi adotada em Genebra, em 28 de junho de 1952, por ocasião da 35ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Essa convenção se aproxima ao que dispõe a Seção V “Da Proteção à Maternidade”, do Capítulo III “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, do Título III da CLT.

Por fim, a Convenção nº 111 da OIT dispõe sobre regras que vedam a discriminação em matéria de emprego e profissão, proibindo qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada

em sexo, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação, nos termos do art. 1º, item 1, a. Essa convenção foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 42ª sessão, em 25 de junho de 1958.

Ademais, a Convenção nº 111, em seu art. 1º, item 1, b, conceitua discriminação como sendo qualquer forma de diferenciação, separação ou preferência que cause a destruição ou a alteração da igualdade de oportunidades ou tratamento quanto a emprego ou profissão.

Outro documento importante para assegurar os direitos fundamentais das mulheres é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979. Destaca-se que no Brasil, a convenção foi promulgada pelo Decreto nº 4.316, de 30 de julho de 2002 (BRASIL, 2002). Logo no art. 1º dessa convenção, o conceito de discriminação contra as mulheres é apresentado, o qual consiste na distinção, exclusão ou restrição que seja baseada no sexo e cujo objeto ou resultado seja prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher de seus direitos humanos e liberdades fundamentais, seja nos campos político, econômico, social, cultural, civil ou em qualquer outro campo.

Vale destacar que a proteção internacional dos direitos das mulheres foi reforçada também pela Declaração e Programa de Ação de Viena, de 25 de junho de 1993 (ORGANIZAÇÃO, 1993), a qual dispõe, em seu Item 18, que são inalienáveis os direitos humanos de mulheres e meninas, bem como constituem parte integral e indivisível dos direitos humanos universais. Apresenta também como objetivos prioritários da comunidade internacional a plena participação das mulheres, em iguais condições, no âmbito político, social, econômico, civil e cultural, seja em nível local, regional, nacional e internacional, e a erradicação de todas as formas de discriminação.

Além disso, reforçou-se pela Declaração e pela Plataforma de Ação de Pequim, de setembro de 1995 (ORGANIZAÇÃO, 1995). Ambos os documentos foram adotados na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, os quais têm como objetivos estratégicos as áreas prioritárias de preocupação relativas às mulheres. Entre eles está a eliminação da segregação ocupacional e todas as formas de discriminação no emprego. Esses objetivos visam a incidir diretamente sobre a legislação e as políticas públicas nos países-membros para implementar a igualdade de gênero.

Segundo Piovesan (2013), esses documentos internacionais enfatizam que os direitos das mulheres são parte indivisível, inalienável e integral dos direitos humanos universais. Conforme a autora, não há como conceber os direitos humanos sem observar o amparo aos direitos das mulheres.

3 DISPARIDADE ENTRE GÊNEROS NO ÂMBITO TRABALHISTA

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, publicou a 2ª Edição dos Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil (INSTITUTO, 2019). Essas estatísticas de gênero contribuíram para o fornecimento de informações no âmbito nacional, apresentando resultados de grande parte dos indicadores que compõem o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero - CMIG (*Minimum Set of Gender Indicators - MSGI*), organizado pela Comissão de Estatística das Nações Unidas.

A tabela a seguir apresenta o rendimento habitual de todos os trabalhos e a razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo:

Tabela 1 – Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo cor ou raça e as Grandes Regiões – 2019.

Grandes Regiões	Rendimento habitual de todos os trabalhos						
	Total		Homens		Mulheres		Razão (%)
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	
Brasil	2 308	1,4	2 555	1,6	1 985	1,3	77,7
Norte	1 687	2,3	1 736	2,6	1 608	2,5	92,6
Nordeste	1 588	2,3	1 683	2,6	1 456	2,4	86,5
Sudeste	2 650	2,5	2 997	2,9	2 217	2,3	74,0
Sul	2 549	1,6	2 894	1,8	2 107	1,5	72,8
Centro-Oeste	2 506	2,1	2 792	2,2	2 133	2,4	76,4
Branco							
Brasil	2 999	1,9	3 388	2,2	2 526	1,9	74,6
Norte	2 312	3,9	2 466	4,8	2 103	4,1	85,3
Nordeste	2 198	3,6	2 373	4,2	1 981	3,8	83,5
Sudeste	3 345	3,2	3 805	3,7	2 798	3,1	73,5
Sul	2 764	1,7	3 167	2,0	2 264	1,7	71,5
Centro-Oeste	3 139	2,9	3 534	3,2	2 662	3,5	75,3
Preto ou pardo							
Brasil	1 710	0,9	1 881	1,2	1 471	0,9	78,2
Norte	1 526	2,2	1 566	2,4	1 460	2,7	93,2
Nordeste	1 380	1,9	1 465	2,2	1 257	2,2	85,8
Sudeste	1 874	1,5	2 138	2,1	1 528	1,3	71,5
Sul	1 905	1,8	2 121	2,1	1 597	2,5	75,3
Centro-Oeste	2 133	2,0	2 379	2,1	1 797	2,6	75,5

Fonte: IBGE (2019). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidado de primeiras entrevistas.

Nota: Valores inflacionados para reais médios de 2019.

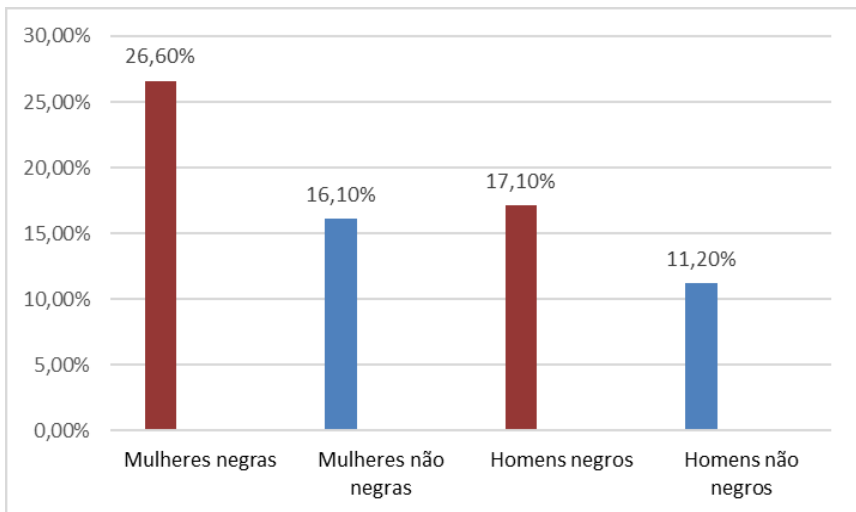
Segundo o IBGE, os dados obtidos na Tabela 1 evidenciam a desigualdade de rendimentos do trabalho, sendo que essa diferença era maior entre as pessoas que auferem maiores rendimentos, tais como diretores e gerentes, além de profissionais das ciências e intelectuais. Nesses grupos, as mulheres

receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

Nota-se que em todas as médias de rendimento habitual de todos os trabalhos, as mulheres recebem menos que os homens. Essa diferença no rendimento piora quando se acrescenta a raça no indicador, revelando que mulheres pretas ou pardas são as que mais sofrem com a desigualdade de gênero.

Conforme dados apresentados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), 26,6% das mulheres negras que estão aptas a compor a força de trabalho declararam se enquadrar em uma das seguintes situações: estavam desocupadas; não tinham procurado trabalho por falta de perspectiva; ou estavam ocupadas, porém com carga de trabalho inferior à que gostariam. Esse grupo de mulheres negras compõe a maior parcela da subutilização da força de trabalho no Brasil. Essa pesquisa usou dados coletados no 2º trimestre de 2023, e teve como fonte o IBGE:

Gráfico 1 – Taxa composta da subutilização da força de trabalho, por raça/cor e sexo – Brasil, 2º trimestre de 2023.



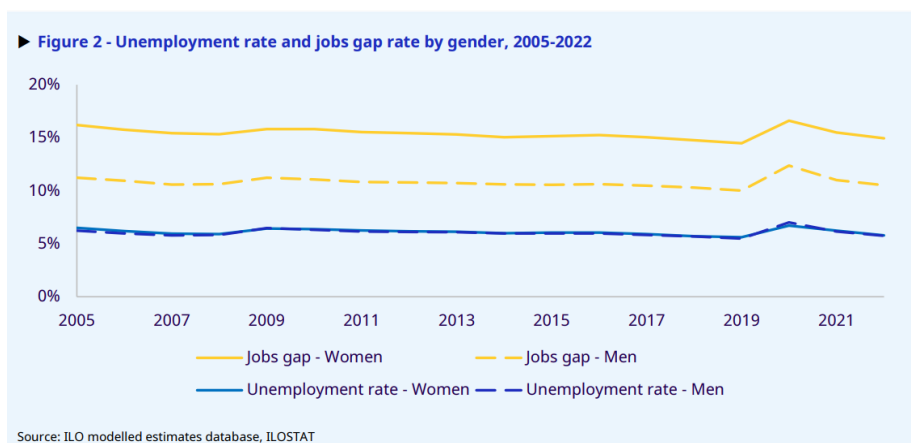
Fonte: DIEESE; IBGE (2º trimestre de 2023).

Além disso, a realidade fica ainda pior quando analisados dados de mulheres transgênero empregadas. Segundo informações reunidas, em 2020, pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), somente 13,9% de mulheres transgêneros e travestis possuíam empregos formais. Deferentemente dos homens transgênero, cujo percentual foi de 59,4%.

Essa disparidade se repete em termos mundiais, conforme o novo indicador criado pela Organização Internacional do Trabalho. A partir dele, constatou-se que o acesso das mulheres ao emprego, a disparidade salarial entre homens e mulheres e as condições de trabalho pouco melhoraram entre os anos de 2005 a 2022. O indicador se chama *Job Gap* (déficit de emprego) e registra pessoas que estão em busca de emprego, o que difere de um indicador que registra a taxa de desemprego, por exemplo.

A seguir, a Figura 1 mostra a taxa de desemprego (linha e tracejados azuis) e a taxa de busca por emprego (linha e tracejados amarelos), separadas por gênero entre 2005 a 2022:

Figura 1 – Taxa de desemprego e taxa de busca por emprego, por gênero, 2005-2022.



Fonte: OIT, banco de dados de estimativas modeladas, ILOSTAT (2023).

Conforme se observa na Figura 1, embora a taxa de desemprego seja parecida para homens e mulheres (“*Unemployment rate – Women*”: “Taxa de desemprego – Mulheres”; e “*Unemployment rate – Men*”: “Taxa de desemprego – Homens”), a porcentagem de mulheres que estão em busca de emprego (“*jobs gap – Women*”: “déficit de emprego – Mulheres”) permaneceu superior à porcentagem de homens que buscam por emprego (“*jobs gap – Men*”: “déficit de emprego – Homens”) ao longo dos anos.

Segundo o informativo “*New data shine light on gender gaps in the labour market*” (“Novos dados esclarecem as disparidades de gênero no mercado de trabalho”), publicado em março de 2023, pela OIT, as estimativas apontam para graves dificuldades enfrentadas pelas mulheres na procura de emprego, especialmente nos países menos desenvolvidos.

4 MEDIDAS PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Como já foi exposto, há diversos dispositivos normativos e documentos internacionais que protegem a mulher no mercado de trabalho, vedam atos de discriminação contra esta e incentivam a participação feminina no âmbito trabalhista.

Martins (2023) menciona que um dos incentivos já existentes para a promoção da igualdade de gênero é o fato de o pagamento do salário-maternidade ser feito pela Previdência Social, e não pelo empregador. E isso se observa desde a Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974 (BRASIL, 1974), bem como na Convenção nº 103 da OIT, art. 4º, § 4º, que dispõe que o encargo do pagamento do salário da gestante não deve ficar a cargo do empregador.

Além disso, Martins (2023) faz a reflexão de que a licença-paternidade é uma forma indireta de evitar a discriminação do trabalho da mulher, uma vez que permite a ausência do trabalho daquele que se tornou pai por cinco dias para auxiliar nos cuidados

com filho, diminuindo, assim, o encargo dispensado apenas ao trabalho feminino.

Há também formas coercitivas de impedir a discriminação de gênero, como no caso de prisão, pagamento de multas ou indenização.

Nesse sentido, o Parágrafo Único do art. 1º da Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968 (BRASIL, 1968), prevê pena de prisão simples e multa para quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar o cumprimento dessa lei que veda qualquer disposição e providência que crie discriminação de gênero tanto em cargos públicos como nas empresas privadas.

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (BRASIL, 2022), art. 15, § 6º, prevê que, no decurso da suspensão do contrato de trabalho da mulher para participação desta em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, não poderá ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, sob pena de multa, além das parcelas indenizatórias previstas em lei.

Da mesma forma, nos termos do § 7º do art. 17 da referida lei, haverá penalidade de multa ao empregador que, no transcurso do período de suspensão contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade (seja para prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos; acompanhar o desenvolvimento dos filhos; seja para apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira), ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao retorno do homem empregado ao trabalho.

Ademais, a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 (BRASIL, 2023), que dispõe sobre a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre mulheres e homens, alterou a redação do § 6º do art. 461 da CLT, eliminando o teto do valor indenizatório por danos morais se comprovada discriminação.

Para além das medidas coercitivas, existem políticas públicas para promoção da igualdade de gênero no âmbito trabalhista, como o caso do Programa “Emprega + Mulheres”, instituído também pela Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (BRASIL, 2022c).

Esse programa instituiu medidas que objetivam o apoio, pelas empresas, à parentalidade na primeira infância, ao reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, ao apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, à qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional, à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, além de estimular o microcrédito para mulheres.

Outrossim, o programa criou o “Selo Emprega +”, destinado àquelas empresas que se destacarem nas boas práticas estipuladas na lei em comento. Entretanto, não se observou na lei regulamentação explicando como a empresa efetivamente vai aderir ao programa ou como se dará o procedimento para se alcançar o selo de destaque.

Outra importante ferramenta de mudança da desigualdade de gênero no âmbito trabalhista é a jurisprudência pátria. Nesse sentido, destaca-se o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre a inconstitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade a cargo do empregador (Tema 72 de Repercussão Geral):

Direito constitucional. Direito tributário. Recurso Extraordinário com repercussão geral. Contribuição previdenciária do empregador. Incidência sobre o salário-maternidade. Inconstitucionalidade formal e material. 1. Recurso extraordinário interposto em face de acórdão do TRF da 4ª Região, que entendeu pela constitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária “patronal” sobre o salário-maternidade. 2. O salário-maternidade é prestação previdenciária paga pela Previdência Social à segurada durante os cento e vinte dias em que permanece afastada do trabalho em decorrência da

licença-maternidade. Configura, portanto, verdadeiro benefício previdenciário. 3. Por não se tratar de contraprestação pelo trabalho ou de retribuição em razão do contrato de trabalho, o salário-maternidade não se amolda ao conceito de folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício. Como consequência, não pode compor a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador, não encontrando fundamento no art. 195, I, a, da Constituição. Qualquer incidência não prevista no referido dispositivo constitucional configura fonte de custeio alternativa, devendo estar prevista em lei complementar (art. 195, § 4º). Inconstitucionalidade formal do art. 28, § 2º, e da parte final da alínea a, do § 9º, da Lei nº 8.212/91. 4. Esta Corte já definiu que as disposições constitucionais são legitimadoras de um tratamento diferenciado às mulheres desde que a norma instituidora amplie direitos fundamentais e atenda ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças. No entanto, no presente caso, as normas impugnadas, ao imporem tributação que incide somente quando a trabalhadora é mulher e mãe cria obstáculo geral à contratação de mulheres, por questões exclusivamente biológicas, uma vez que torna a maternidade um ônus. Tal discriminação não encontra amparo na Constituição, que, ao contrário, estabelece isonomia entre homens e mulheres, bem como a proteção à maternidade, à família e à inclusão da mulher no mercado de trabalho. Inconstitucionalidade material dos referidos dispositivos. 5. Diante do exposto, dou provimento ao recurso extraordinário para declarar, incidentalmente, a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade, prevista no art. 28, § 2º, e da parte final da alínea a, do § 9º, da Lei nº 8.212/91, e proponho a fixação da seguinte tese: “É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário- maternidade” (BRASIL, 2020).

Segundo o julgado acima, é inconstitucional a cobrança da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade. Em detalhes, a referida licença de 120 (cento e vinte) dias é um benefício previdenciário à mulher empregada, pago pela Previdência Social, não sendo, assim, uma contraprestação ou retribuição por força de contrato de trabalho. Por esse motivo, não pode compor a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador, não encontrando fundamento no art. 195, inciso I, alínea “a”, da Constituição da República Federativa do Brasil. Ademais, ao criar um novo tributo ao empregador, cria-se também um obstáculo por questões exclusivamente biológicas para contratação de mulheres, eis que a maternidade se tornaria um ônus ao empregador.

Ainda na esfera do Poder Judiciário, o plenário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 15 de fevereiro de 2022, publicou a Recomendação nº 128 (BRASIL, 2022b), que institui o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Esse protocolo atende ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que trata de todas as formas de discriminação de gênero (que será detalhado mais à frente neste artigo).

O uso do mencionado Protocolo foi destaque em julgamentos de ações trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, conforme publicação do CNJ. Entre os julgamentos que fizeram uso do protocolo da perspectiva de gênero, segundo o CNJ, destaca-se o julgamento da reclamação trabalhista ajuizada por uma consultora, na 22ª Vara do Trabalho de Brasília. O juízo, em maio de 2022, determinou o recebimento de diferenças salariais para a reclamante que realizava o mesmo trabalho que seus colegas homens, mas recebia remuneração inferior.

Essa perspectiva de gênero faz com que o magistrado julgue o processo atento à efetivação da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e às políticas de equidade.

No âmbito mundial, em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para serem atingidos até o ano de 2030, intitulados de Agenda 2030. Entre os objetivos, destaca-se o ODS 5: igualdade de gênero.

Nesse sentido, visando à implementação do ODS 5, a ONU Mulheres, em parceria com a OIT e a União Europeia, criou o Programa “Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios” (ORGANIZAÇÃO, 2021). Esse programa surgiu para aumentar o compromisso das empresas e suas práticas para promover a igualdade de gênero e promover oportunidades de negócios para as empresas de propriedade de mulheres, bem como melhorar as condições do mercado de trabalho para as mulheres.

O mencionado programa foi financiado pela União Europeia e foi implementado, em janeiro de 2018, em seis países da América Latina e do Caribe (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica e Uruguai).

Conforme Tonelli (2022, p. 26), incluir mulheres em cargos de liderança causa mudanças positivas para a empresa, uma vez que “é favorável em momentos de crise e para a prevenção de problemas nas empresas, como, por exemplo, retenção de talentos e aqueles de ética e compliance”.

O *compliance* (conformidade) é a adoção de procedimentos internos, práticas de gestão de risco, capacitação e treinamento, canais de denúncia, código de ética e de conduta e monitoramento contínuo, tudo com o objetivo de tornar a organização em conformidade com as leis e os atos normativos vigentes, conforme Pironti e Ziliotto (2020). Logo, vê-se que a adesão de empresas privadas e da Administração Pública a programas de integridade (*compliance*) está diretamente relacionada com boas práticas de promoção de igualdade de gênero, uma vez que a finalidade é a conformidade com as normas.

Ademais, *compliance* relaciona-se às práticas de ESG (*Environmental, Social and Governance*) no ambiente público e privado. Para o português, a sigla ESG se traduz em: Ambiental, Social e Governança. Esses três eixos formam práticas e critérios que direcionam o empreendimento de forma responsável a equilibrar fatores ambientais, sociais e de governança corporativa. Destacando-se que a igualdade de gênero se localiza no aspecto social.

Para Ferreira, Durante, Pina e Callejas (2023), investidores e *stakeholders* (partes interessadas) têm se preocupado em aplicar seus recursos em empresas comprometidas com aspectos sociais e ambientais e, não apenas, econômicos. Isso é uma forma mais segura e rentável de investir em empresas que primam pelo *compliance* e pela responsabilidade socioambiental.

Além disso, Ferreira, Durante, Pina e Callejas (2023) também citam uma pesquisa realizada no Brasil, em 2021, pelo pacto Global Rede Brasil (2021) com a classe de Proprietários e Sócios de empresas, na qual apresenta que:

O crescimento do interesse sobre os critérios ESG é visível para 93% dos respondentes, que declararam um aumento de 84% nas iniciativas da categoria ambiental praticadas em suas empresas. Além disso, 48% declararam ter criado mecanismos internos de compliance e governança; 29% citaram iniciativas contra a corrupção; **e 23% adotaram iniciativas para impactar positivamente a sociedade e políticas de equidade de gênero e racial.** Do ponto de vista ambiental, foco das ações, 32% se voltam para a gestão de resíduos, incluindo reciclagem e reaproveitamento de insumos, e 20% para ações que diminuem a emissão de gases de efeito estufa. Respeito e proteção à biodiversidade e cuidados com o solo foram os menos mencionados como práticas recorrentes atualmente, com menos de 9% cada (FERREIRA; DURANTE; PINA; CALLEJAS, 2023, p. 1042, grifo nosso).

Outra iniciativa que ajuda a combater a desigualdade de gênero é o acordo coletivo, conforme aponta a OIT. Segundo o relatório *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery* (Relatório sobre o Diálogo Social 2022: Negociação coletiva para uma recuperação inclusiva, sustentável e resiliente), emitido pela Organização Internacional do Trabalho, em 2022 (ORGANIZAÇÃO, 2022b), as negociações coletivas podem reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres. A participação das mulheres nessas negociações e a transparência e publicidade desses acordos ajudam decisivamente na equidade salarial.

Nesse sentido, a OIT também menciona a transparência salarial como uma medida que pode ajudar a combater as disparidades salariais entre homens e mulheres. A partir do estudo *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations* (Legislação sobre transparência salarial: Implicações para as organizações de empregadores e de trabalhadores), feito por essa organização, em 2022 (ORGANIZAÇÃO, 2022a), pode-se observar que mulheres recebem cerca de 20% a menos que os homens. O estudo aponta que, enquanto características individuais, como educação, competências ou experiência, explicam parte das diferenças salariais entre homens e mulheres, grande parte dessa disparidade salarial ainda é atribuída à discriminação baseada no gênero ou no sexo.

Dessa forma, a OIT (2022) esclarece que, sob a perspectiva dos trabalhadores, a transparência salarial pode fornecer-lhes informações importantes e provas de que necessitam para negociar taxas salariais e fornecer-lhes os meios para combater a discriminação salarial. Sob a perspectiva dos empregadores, informa a OIT, a transparência salarial pode proporcionar uma oportunidade para identificar e abordar a discriminação salarial que possam potencialmente afetar negativamente o bom funcionamento das suas empresas.

Sobre essas iniciativas para a promoção da igualdade de gênero, a ONU Mulheres (2021) cita que o:

Fórum Econômico Mundial relata uma correlação positiva entre a igualdade de gênero e o nível de competitividade de um país, seu produto interno bruto (PIB) per capita e sua classificação no índice de desenvolvimento humano (IDH) (ORGANIZAÇÃO, 2021).

Segundo Tonelli (2022), pesquisas mostram relação positiva entre várias métricas financeiras, tais como lucro antes de juros e imposto de renda (EBIT); lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA) e retorno sobre o patrimônio (ROE), e a inclusão de mulheres. Em outras palavras, empresas com mais mulheres na liderança têm melhor performance em comparação àquelas com menor proporção de mulheres. Por esse motivo, fundos de investimentos têm privilegiado empresas com políticas claras de inclusão de diversidade.

Assim, é possível perceber que todas essas medidas beneficiam não somente as mulheres, mas também a economia do país, uma vez que o empoderamento das mulheres, a igualdade de gênero e o desenvolvimento nacional estão amplamente interligados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Demonstraram-se as disparidades e as desigualdades nas relações de trabalho entre homens e mulheres no Brasil, bem como foi analisada a proteção normativa que o trabalho da mulher recebeu na Constituição Federal de 1988 e nas normas infraconstitucionais, bem como em documentos internacionais.

Foram apresentadas algumas medidas, já existentes, para a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho, embora algumas não tenham apresentado formas de como se realizar e fiscalizar no caso concreto, como foi o caso do Programa “Emprega + Mulheres”.

Dessa feita, o presente artigo não se propôs a esgotar todas as medidas capazes de combater a desigualdade de gênero nas relações de trabalho, mas tão somente a demonstrar algumas já existentes e que podem ser efetivadas tanto no setor público quando no privado.

Embora existam leis e outras normas que protejam o acesso e a manutenção da mulher no mercado de trabalho, as disparidades entre gêneros ainda persistem, como demonstraram o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e a Organização Internacional do Trabalho.

Ressalta-se que serão necessários meios de controle eficazes para a promoção de fato da igualdade de gênero e da não discriminação da mulher no ambiente de trabalho. Desde o Estado, a sociedade e até a própria mulher que passar por situações de discriminação no âmbito do trabalho, todos devem denunciar às autoridades competentes na sua entidade, no seu órgão ou na sua repartição.

Ademais, a mulher precisa se sentir segura para denunciar. Para isso, será necessário receber uma rede de apoio efetiva que seja capaz de empoderá-la e protegê-la.

Assim, ainda que as mudanças sejam lentas ou sutis, efetivar programas governamentais e aderir a programas internacionais, além de adotar programas de integridade (*compliance*) e práticas de ESG são passos essenciais para a promoção da igualdade de gênero no ambiente do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Perspectiva de gênero é destaque em julgamentos trabalhistas da 10ª Região.**

Brasília, DF: CNJ, 2022a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/perspectiva-de-genero-e-destaque-em-julgamentos-no-tribunal-do-trabalho-da-10a-regiao/>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, DF: CNJ, 2022b DJe/CNJ nº 42/2022, de 17 de fevereiro de 2022b, p. 4-5. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em: 28 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 23 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 4.316, de 30 de julho de 2002**. Promulga o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4316.htm. Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo20. Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968**. Regula o provimento de cargos e dá outras providências. Brasília, DF:

Presidência da República, [1968]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5473.htm. Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974.** Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, [1976]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm. Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985.** Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7353.htm#:~:text=L7353&text=LEI%20No%207.353%2C%20DE%2029%20DE%20AGOSTO%20DE%201985.&text=Cria%20o%20Conselho%20Nacional%20dos,CNDM%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das

Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, [2022c]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Relatório nacional de revisão do estado brasileiro da implementação da declaração e plataforma de ação de pequim.** Brasília [DF]: Assessoria Internacional, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/cooperacao-internacional/relatorios-internacionais-1/Relatorio NacionaldeRevisodoEstadoBrasileirodaImplementaodaDeclaracaoePlataformadeAodePequim..pdf>. Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso extraordinário 576967/PR.** Tema 72 - Inclusão do salário-maternidade na base de cálculo da Contribuição Previdenciária incidente sobre a remuneração. Tese fixada: “É inconstitucional a incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade”. Recorrente: Hospital Vita Batel S/A. Recorrido: União. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em 5 de agosto de 2020. Publicado em 21 de outubro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur433965/false>. Acesso em: 28 jan. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **As dificuldades da população negra no mercado de trabalho.** São Paulo,

Dieese, 17 nov. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/conscienciaNegra2023.html>. Acesso em: 28 jan. 2024.

FERREIRA, Luciana Maria de Almeida e Silva; DURANTE, Luciane Cleonice; PINA, Patrícia Fiuza da Silva; CALLEJAS, Ivan Julio Apolonio. Práticas de Environmental, Social and Governance (ESG) na indústria da construção civil: uma revisão sistemática de literatura. **Cadernos de prospecção**, Salvador, v. 16, n. 4, p. 1040-1056, maio 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nit/article/view/50498/29128>. Acesso em: 7 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **2ª edição dos Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 6 set. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraivajur, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES (ONU MULHERES). **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. Nova Iorque, 18 dez. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 8 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES (ONU MULHERES). **Declaração e plataforma de ação de Pequim sobre a mulher de 1995**. Pequim, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 8 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES (ONU MULHERES). **Declaração e programa de ação de Viena**.

Viena, 25 jun. 1993. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf. Acesso em: 6 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES (ONU MULHERES). **Relatório geral do programa “ganha-ganha: igualdade de gênero significa bons negócios”**. Uruguai, ago. 2021. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/REPORTE_GANAR-GANAR_2021_PORTUGUES.pdf. Acesso em: 9 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONU Brasil). **A agenda 2030**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 7 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. 86ª Sessão, Genebra, jun. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf. Acesso em: 6 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **New data shine light on gender gaps in the labour Market**. Mar. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf. Acesso em: 7 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations**. Jun. 2022a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf. Acesso em: 8 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Social Dialogue Report 2022: collective bargaining**

for an inclusive, sustainable and resilient recovery. Maio 2022b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf. Acesso em: 6 set. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIRONTI, Rodrigo; ZILLOTTO, Mirela Miró. **Compliance nas contratações públicas**. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

SCHMIDT, Sarah. **As barreiras para as pessoas trans**. Pesquisa Fapesp, 14 jul. 2020. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/as-barreiras-para-as-pessoas-trans/>. Acesso em: 29 jan. 2024.

TONELLI, Maria José. Uma questão de gênero: apesar de as metas do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 ainda estarem distantes da realidade, crescem iniciativas para ajudar as organizações a promoverem igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. **GV-Executivo**, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 20-24, jul./set. 2022. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/88036/82788>. Acesso em: 6 set. 2023.