

“O PATRIARCADO AINDA DÁ EXPEDIENTE?”: AS MARCAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS DAS MULHERES E A (IN)SUFICIÊNCIA DOS AVANÇOS LEGAIS FRENTE À DISPARIDADE SALARIAL

Beatriz Chaves dos Santos¹

Adriana Brasil Vieira Wyzykowski²

RESUMO

A persistência da desigualdade de gênero, em especial a diferença salarial entre mulheres e homens, evidencia a reprodução de estruturas patriarcais no ambiente laboral, configurando-se como violação dos direitos fundamentais das trabalhadoras. Outrossim, o patriarcado contribui para a manutenção de práticas discriminatórias, violência, dupla jornada e para a naturalização das desigualdades de gênero no trabalho, especialmente no que tange à remuneração. A pesquisa buscou analisar se os instrumentos legais têm sido suficientes para combater essa disparidade salarial. Destarte, adotou-se o método hipotético-dedutivo e a abordagem qualitativa, assim, a investigação baseou-se em revisão bibliográfica, análise de dados, normas legais internacionais e nacionais, além de estudos críticos feministas, com foco nas experiências das mulheres. Concluindo-se que, embora haja avanços normativos, a ausência de políticas com perspectiva de gênero e a permanência de padrões culturais e comportamentais excludentes comprometem a efetividade das medidas legais, sendo necessária uma transformação estrutural nas relações laborais para a promoção da igualdade de gênero e a superação da disparidade salarial.

Palavras-chave: Patriarcado; Desigualdade de gênero; Ambiente de trabalho; Disparidade salarial; Instrumentos Normativos.

¹ Graduada em Direito pela Universidade do Estado da Bahia. Pós-graduanda em Direitos Humanos e Sociais pela Universidade do Estado da Bahia. Email: beatrizchavessantos@gmail.com.

² Professora orientadora deste trabalho de final de curso. E-mail: abvieira@uneb.br

ABSTRACT

The persistence of gender inequality, especially the wage gap between women and men, evidences the reproduction of patriarchal structures in the workplace, constituting a violation of the fundamental rights of women workers. Moreover, patriarchy contributes to the maintenance of discriminatory practices, violence, the double workday, and the naturalization of gender inequalities at work, particularly with regard to remuneration. The research sought to analyze whether legal instruments have been sufficient to combat this wage disparity. Thus, the hypothetical-deductive method and a qualitative approach were adopted; accordingly, the investigation was based on a literature review, data analysis, international and national legal norms, as well as critical feminist studies, with a focus on women's experiences. It is concluded that, although there have been normative advances, the absence of gender-sensitive policies and the persistence of exclusionary cultural and behavioral patterns undermine the effectiveness of legal measures, making structural transformation in labor relations necessary to promote gender equality and overcome the wage gap.

Keywords: Patriarchy; Gender inequality; Workplace environment; Wage gap; Normative instruments.

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero tem raízes profundas em normas e expectativas sociais que historicamente atribuem papéis específicos a mulheres e a homens, e essas normas culturais advindas de uma sociedade patriarcal podem refletir no ambiente de trabalho, influenciando a forma como as mulheres são percebidas, avaliadas e promovidas. Destarte, compreender a influência da cultura na dinâmica de gênero no trabalho demonstra-se essencial para desenvolver estratégias que não apenas respeitem a diversidade, mas também desafiem e transformem normas prejudiciais.

Frisa-se que a igualdade de gênero é um indicador-chave de uma sociedade justa e progressista, desse modo, a persistência de desigualdades no ambiente de trabalho, com ênfase na disparidade salarial entre gêneros, não apenas prejudica as oportunidades e o bem-estar das mulheres, como também contribui para a reprodução de estereótipos prejudiciais, promovendo um ambiente laboral com reprodução de violência, assédio e práticas discriminatórias. Aliado a isto, ao abordar essas questões socialmente relevantes, busca-se não apenas melhorar as condições das mulheres no trabalho e âmbito social, mas também promover uma mudança cultural mais ampla em direção à igualdade e respeito mútuo.

Todavia, as mulheres têm enfrentado barreiras sistêmicas que limitam suas oportunidades de participação plena na força de trabalho, assim, exclusões, práticas discriminatórias e estereótipos de gênero ao longo do tempo contribuíram para a construção de um ambiente laboral desigual.

Ademais, partindo para o aspecto normativo, o tema se justifica ao embasar no art. 7º, incisos XX e XXX, da Constituição Federal de 1988, nos arts. 373-A e 461 da CLT, além do art. 932, inciso III, do Código Civil, assim, apontam-se o direito à igualdade salarial sem qualquer distinção, bem como o dever do empregador de manter um ambiente laboral livre de qualquer violação e práticas discriminatórias, o qual deve buscar promover mudanças eficazes no ambiente laboral em relação aos direitos humanos e à igualdade de gênero, como impedir disparidades salariais injustas, obstáculos na progressão da carreira, entre outras violações no local de trabalho.

Diante disso, questiona-se como a persistência da lógica patriarcal nas relações de trabalho contribui para a manutenção da desigualdade salarial entre mulheres e homens, e de que maneira os avanços legais têm sido suficientes para enfrentar essa violação dos direitos fundamentais das trabalhadoras, partindo da premissa de que a vivência feminina no ambiente de trabalho ainda está permeada de violações, desequilíbrio salarial e discriminação, as quais muitas das vezes são naturalizadas e fortalecidas nas políticas das organizações.

Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a situação da mulher em uma sociedade patriarcal no ambiente laboral e a suficiência ou não dos instrumentos normativos para o combate da desigualdade salarial. Com isso, a análise dos avanços legais revela-se fundamental para compreender se estes contribuem de modo efetivo para a consolidação de um ambiente laboral equitativo ou atuam como mecanismos simbólicos que não impedem a perpetuação e a manutenção da desigualdade de gênero, assim, tornando-se imprescindível o desenvolvimento de pesquisas que analisem criticamente as estruturas sociais e culturais patriarcais que sustentam essas desigualdades, bem como a importância do papel das instituições para a superação dos obstáculos.

A metodologia empregada tem o propósito de interpretar toda a complexidade da problemática, a pesquisa adota o método hipotético-dedutivo, baseado na ideia de Karl R. Popper, sendo que a abordagem é realizada de maneira qualitativa, apoiada em pesquisa bibliográfica, e depende de diversos fatores, como a natureza do problema, o conhecimento disponível sobre o assunto e o grau de precisão almejado e, nesse contexto, a pesquisa segue as diretrizes metodológicas delineadas por Antônio Carlos Gil, guiando-se pelas etapas necessárias para a construção adequada do estudo.

Com isso, o segundo capítulo analisa como o patriarcado influencia as relações laborais, sustentando a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, além de abordar a divisão sexual do trabalho sob

perspectivas feministas e evidenciar as formas de discriminação enfrentadas pelas mulheres, como a disparidade salarial, a segregação ocupacional e a sobrecarga da dupla jornada, destacando a necessidade de políticas que promovam a equidade e rompam com padrões estruturais historicamente excludentes.

Em seguida, no terceiro capítulo, aborda-se a violação dos direitos fundamentais das mulheres, com destaque a disparidade salarial entre gêneros, em que atinge ainda mais as mulheres negras, evidenciando que apesar do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres continuam enfrentando desigualdades salariais, reflexo de estruturas patriarcais ainda vigentes, além de enfrentarem obstáculos no acesso a cargos de liderança, jornadas múltiplas, ambientes abusivos e efeitos psicossociais decorrentes dessas assimetrias.

E, por fim, no quarto capítulo, tratou-se dos instrumentos legais voltados à promoção da igualdade de gênero nas relações laborais, com destaque para os avanços normativos internacionais e nacionais que visam combater as disparidades salariais. Para tanto, iniciou-se com uma breve análise histórica e normativa e, em seguida, foram examinadas as estratégias de implementação dessas normas, como a elaboração de planos de ação, a exigência de relatórios de transparência salarial e os mecanismos de fiscalização. Por último, discutiu-se os principais desafios enfrentados devido à ausência de ações com perspectiva de gênero, pois, apesar dos avanços legais, ainda dificultam a efetiva promoção da equidade nas relações de trabalho, especialmente quanto à igualdade salarial.

2. O PATRIARCADO COMO PONTO DE PARTIDA PARA A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A condição das mulheres na sociedade depende de vários fatores atribuídos, os quais limitaram não somente a participação ativa nas mudanças de condições que a beneficiaram, mas também a delonga para as mudanças favoráveis conquistadas e asseguradas nos dias atuais, como a lei que dispõe sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens, promulgada somente no ano de 2023 (Lei nº 14.611/2023). Desse modo, o patriarcado ainda funciona como entrave para combater a desigualdade de gênero em diversos aspectos da vida, especialmente ao tratarmos de trabalho.

O patriarcado configura-se como uma lógica histórica de organização social que privilegia os homens e sustenta relações de poder assimétricas entre os gêneros e, mais do que uma prática isolada, trata-se de um sistema enraizado nas instituições, na cultura e nas interações diárias, que naturaliza a autoridade

masculina e legítima diversas formas de desigualdade e exclusão das mulheres nos espaços públicos e privados (Costa; Borsoi, 2023, p. 16).

Para Gerda Lerner (2019, p. 322) o patriarcado, em sentido amplo, refere-se à dominação masculina institucionalizada nas estruturas familiares e sociais, nas quais os homens detêm o poder nas principais instituições, enquanto as mulheres têm acesso limitado a esse poder, no entanto, isso não implica ausência total de direitos ou influência feminina, sendo que identificar como o patriarcado se manifesta é um dos maiores desafios da História das Mulheres, pois varia e se adapta ao longo do tempo.

De acordo com Simone de Beauvoir (1970, p. 179), os homens, historicamente, ocuparam posições de poder e moldaram as estruturas sociais de modo a manter as mulheres em situação de subordinação, portanto, esta dominação não apenas atendeu a interesses concretos, mas também alimentou ideologias que legitimam a superioridade masculina.

Com isso, a mulher foi assim definida como o “outro”, uma alteridade necessária para a construção da identidade masculina e, o homem, em sua busca por afirmação, confronta o que é diferente dele, sendo que é justamente nessa oposição que ele se define. Destarte, a vida masculina, marcada pela ação, pela conquista e pela insatisfação permanente, projeta sobre a mulher e sobre a natureza o papel de objeto a ser controlado ou consumido e, quando não resiste, a mulher é apropriada, já quando se opõe, é vista como obstáculo, porém, em ambos os casos, não é reconhecida como sujeito pleno, mas como extensão da vontade masculina.

Nesse viés, as lutas feministas exerceram e continuam a exercer influências significativas nas conquistas históricas relacionadas aos direitos das mulheres, aliado a isso, é imprescindível trazer à baila a contextualização:

Surgido no século XIX, o feminismo, inicialmente, concentrou sua luta por direitos políticos como o sufrágio, o voto feminino e pelo direito à escolaridade em igualdade de condições com os homens. A “Segunda onda” – como ficaria conhecida a subsequente fase das lutas feministas – ganhou força na década de 1960 no mundo e no Brasil. Entre os anos 1960 e 1980, impulsionaria o surgimento de diversas organizações feministas. Os problemas específicos que afetavam as mulheres passaram a ser debatidos com mais envolvimento e interesse político. As lutas se ampliaram quando ficou claro que era preciso assegurar às mulheres maiores oportunidades também no mercado de trabalho, garantir a existência de creches onde elas pudessem deixar seus filhos em segurança quando saíssem de casa para trabalhar, alertar para o direito a salários iguais no desenvolvimento das mesmas tarefas. O feminismo dessa época ainda deu voz a discussões como a desigualdade racial,

a falta de representatividade feminina na política, a necessidade de ampliação de direitos legais, muitos negados à mulher, e a vontade de repartir com os homens o trabalho doméstico. Exigiu inclusive novas leis e mais atenção do Estado às demandas femininas (Gonçalves, 2019, p. 6).

Nessa senda, embora as mulheres tenham ampliado sua presença no mercado de trabalho e no sistema educacional brasileiro nas últimas décadas, sua inserção continua marcada por desigualdades estruturais, pois a discriminação de gênero e as barreiras étnico-raciais ainda limitam seu reconhecimento e ascensão profissional, perpetuando a ideia de que certas funções lhes são “naturalmente” atribuídas e, mesmo após conquistas importantes, muitas ainda são relegadas a posições de menor prestígio, reflexo de uma herança patriarcal que associa trabalho, raça e gênero a papéis subordinados. Portanto, essa lógica, profundamente enraizada na sociedade, banaliza a desigualdade e reforça a exclusão sob a aparência de normalidade (Moraes, 2010, p. 92).

Diante disso, a importância de analisar o patriarcado como premissa que favorece a desigualdade de gênero em todo âmbito social e, principalmente, no âmbito profissional, torna-se necessário para a compreensão de como o sistema vem sendo vivenciado pelas mulheres e como as barreiras para o rompimento de culturas previamente definidas buscam continuar perpetuando no contexto de objeto deste trabalho, além de visualizarmos as consequências de todos malefícios advindos da desigualdade e violência causadas às mulheres.

Nesse aspecto, é importante abordar como o gênero influencia no patriarcado, sendo assim, no que concerne ao conceito de gênero, a autora Heleieth Saffioti (2015, p. 47) expõe da seguinte forma:

Este conceito não se resume a uma categoria de análise, como muitas estudiosas pensam, não obstante apresentar muita utilidade enquanto tal. Gênero também diz respeito a uma categoria histórica, cuja investigação tem demandado muito investimento intelectual. Enquanto categoria histórica, o gênero pode ser concebido em várias instâncias: como aparelho semiótico (Lauretis, 1987); como símbolos culturais evocadores de representações, conceitos normativos como grade de interpretação de significados, organizações e instituições sociais, identidade subjetiva (Scott, 1988); como divisões e atribuições assimétricas de características e potencialidades (Flax, 1987); como, numa certa instância, uma gramática sexual, regulando não apenas relações homem-mulher, mas também relações homem-homem e relações mulher-mulher (Saffioti, 1992, 1997b; Saffioti e Almeida, 1995) etc. Cada feminista enfatiza determinado aspecto do gênero, havendo um

campo, ainda que limitado, de consenso: o gênero é a construção social do masculino e do feminino.

E, ao tratar do patriarcado, a referida autora (2015, p. 48 e 49) entende-o como um sistema histórico e dinâmico de dominação-exploração das mulheres pelos homens, que atravessa não só a vida familiar, mas todas as instituições sociais, mantendo-se ativo mesmo com mudanças formais na legislação e nas normas sociais. Além disso, aponta que, apesar das conquistas jurídicas, a impunidade, o sexismo estrutural e a resistência cultural ao feminismo mantêm a hierarquia de gênero, sendo que para que haja transformação social exige o enfrentamento radical dessas estruturas patriarcais, em nome da efetiva democratização da sociedade.

Lerner (2019, p. 297) aponta que, por quatro mil anos, as mulheres viveram sob o patriarcado, especialmente em sua forma paternalista e, nesse sistema, o homem, como grupo dominante, oferece proteção e sustento em troca da submissão, do trabalho doméstico não remunerado e da prestação de serviços sexuais por parte das mulheres e, enquanto a subordinação dos filhos homens é temporária, a das filhas e esposas perdura por toda a vida. Porém, o paternalismo tem embasamento em um contrato implícito de troca desigual, que persiste mesmo quando o homem deixa de cumprir suas obrigações.

O patriarcado sustenta desigualdades de gênero ao influenciar não apenas indivíduos, mas também instituições, valores e comportamentos sociais, naturalizando a subordinação das mulheres, assim, apud Bourdieu observa que trata-se de um poder simbólico que impõe papéis sociais distintos para mulheres e homens desde a infância, minando a autoconfiança feminina e dificultando sua ascensão profissional.

No mercado de trabalho essa estrutura se torna ainda mais evidente, pois, mulheres em cargos de liderança enfrentam o desafio de se adaptarem a modelos de comando tradicionalmente masculinos e, ao mesmo tempo, são criticadas por não corresponderem às expectativas de comportamento “feminino”, o que reforça a percepção de que a liderança é um espaço essencialmente masculino (Araujo; Tavares; Póvoa, 2025, p. 2).

A crescente participação feminina no mercado de trabalho tem colocado em dúvida a tradicional divisão sexual do trabalho, que atribuía aos homens o papel de provedores e às mulheres o de cuidadoras e, apesar dos avanços, persiste uma desigualdade marcante, pois as mulheres continuam sobrecarregadas com as tarefas domésticas e o cuidado de filhos, idosos e doentes, acumulando jornadas duplas que comprometem sua saúde, tempo livre e desenvolvimento profissional.

Vale evidenciar a alta criticidade desse cenário entre as mulheres de baixa renda, que enfrentam maiores dificuldades para conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares devido à falta de

recursos e apoio, porém, mesmo as mulheres da classe média, as quais possuem mais acesso à educação e empregos qualificados, não estão isentas de abrir mão de cargos de liderança para lidar com as exigências do cuidado doméstico, esta realidade se agrava pelo machismo estrutural. Diante disso, torna-se urgente a formulação de políticas públicas que promovam a corresponsabilidade entre mulheres e homens nas tarefas do cuidado e ofereçam suporte efetivo às famílias (Navarro, 2025, p. 2 e 3).

Helena Hirata (2009, p. 26), ao tratar dos indicadores do trabalho precário aponta três características, sendo a ausência de proteção e direitos sociais, as jornadas reduzidas, que implicam baixos salários e instabilidade e, baixos níveis de qualificação, que dificultam o acesso a empregos estáveis e bem remunerados, assim, esses elementos revelam uma forte divisão sexual da precariedade, atingindo majoritariamente as mulheres, que concentram empregos informais, com menos horas trabalhadas e menor qualificação, como ocorre no Brasil desde 2005, com vínculos formais remunerados com apenas um salário mínimo.

As novas formas da divisão sexual do trabalho apresentam como principais características a reorganização simultânea do trabalho assalariado e doméstico, com destaque para a externalização das tarefas domésticas e a redefinição dos papéis parentais, bem como o duplo movimento com a suavização das tensões nos casais de classes burguesas, de um lado cresce o número de mulheres em profissões de nível superior e, de outro, aumenta a precarização, com desemprego, flexibilidade e migração feminina (Hirata; Kergoat, 2007, p. 602 e 603).

A desigualdade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho se manifesta por meio da ocupação de cargos com menor remuneração e maiores níveis de precarização, além da persistente disparidade salarial mesmo em funções semelhantes às dos homens. Do mesmo modo, as mulheres ainda sofrem discriminação nos processos de contratação, promoção e qualificação, ao mesmo tempo em que precisam conciliar responsabilidades profissionais com o trabalho doméstico e familiar, acumulando múltiplas jornadas diárias.

E, embora exista avanço na inserção das mulheres em novas áreas produtivas, as relações de poder entre os gêneros seguem pouco questionadas, perpetuando uma divisão sexual do trabalho que associa às mulheres o cuidado com a família e o ambiente privado. Outrossim, a separação entre os espaços público (econômico, político e jurídico) e privado (afetivo e doméstico) contribui para a manutenção de papéis tradicionais de gênero, onde o trabalho das mulheres é menos valorizado (Moraes, 2010, p. 86 e 87).

Assim, a desigualdade salarial entre mulheres e homens no Brasil reflete um cenário persistente de discriminação estrutural, pois, mesmo exercendo as mesmas funções, as mulheres recebem, em média, salários significativamente menores, e esta disparidade acentua-se ainda mais entre mulheres negras.

Dessa maneira, tal realidade está ligada à histórica divisão sexual do trabalho, que associa às mulheres as tarefas de cuidado e desvaloriza sua atuação no mercado formal, além de enfrentarem maiores barreiras para inserção e permanência no emprego, com taxas de desemprego mais altas e dificuldades ampliadas quando acumulam responsabilidades familiares, especialmente diante da ausência de políticas públicas de apoio, como creches e serviços de saúde (Brasil, 2024).

Com isso, reduzir as desigualdades de gênero no trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também de desenvolvimento econômico, aliado a isso, a OIT estima que diminuir essas brechas em 25% poderia acrescentar US\$5,3 trilhões ao PIB global até o ano corrente. Entretanto, barreiras estruturais persistem, como a menor taxa de participação das mulheres na força de trabalho em comparação aos homens, tanto globalmente (47% contra 72%) quanto no Brasil (52,7% contra 72,3%) e, desse modo, as mulheres enfrentam maior desemprego, especialmente as mulheres negras, cuja taxa de desocupação chega a 11,1%, evidenciando um cenário de exclusão ainda mais acentuado (OIT, 2024).

À vista disso, é notório que a desigualdade de gênero carrega marcas estruturais do patriarcado, cuja presença deste possibilita a percepção de forma concreta no âmbito social e profissional. Tal realidade pode ser observada tanto em dados objetivos quanto em fontes delineadas de subjetividade e compreensão da história e da realidade atual, refletindo uma estrutura da sociedade que historicamente subordina as mulheres, tornando-se essencial analisar a desigualdade salarial como uma violação dos direitos das mulheres no contexto profissional.

3. DISPARIDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS: UMA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES

Inicialmente, cumpre evidenciar que para Herrera Flores (2009, p. 90), os direitos humanos devem funcionar como instrumentos críticos frente às desigualdades que afetam indivíduos e grupos em contextos locais e globais. E, nesta conjuntura, para que não sirvam à manutenção das injustiças impostas pelo sistema capitalista, é fundamental implementar estratégias que orientem práticas emancipadoras e transformadoras.

Destarte, conforme a autora Alessandra Caligiuri C. Pinto (2020, p. 94), para que haja efetivação dos Princípios Constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana e da Igualdade às mulheres, com enfoque na isonomia, o trabalho é a forma mais eficaz, sendo assegurado as mesmas oportunidades, tanto no que se refere à equiparação salarial, quanto na possibilidade de promoções e acesso a cargos de liderança dentro

das organizações. E, paralelamente a isto, importa esclarecer que a luta por igualdade de gênero não se resume à exigência de realizar as mesmas tarefas físicas que os homens, ignorando diferenças biológicas, mas sim objetivando considerar as assimetrias, de modo a tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, buscando o real alcance da equidade.

A filósofa Silvia Federici (2004, p. 16) ao realizar uma leitura distinta da acumulação primitiva de Karl Marx, evidencia que enquanto Marx analisa esse processo a partir do ponto de vista do proletariado assalariado masculino e da expansão da produção de mercadorias, a autora desloca o foco para as transformações na posição social das mulheres e no papel que desempenham na reprodução da força de trabalho.

Segundo Federici, a acumulação primitiva não pode ser compreendida sem considerar aspectos historicamente invisibilizados, como o surgimento de uma nova divisão sexual do trabalho, a imposição de uma ordem patriarcal excludente, em que afastou as mulheres do trabalho assalariado, e a submissão de seus corpos à lógica reprodutiva do capital, assim destacando a centralidade da caça às bruxas entre os séculos XVI e XVII, representando uma forma violenta de disciplinamento dos corpos femininos e de reorganização do trabalho reprodutivo sob a égide do capital.

Outrossim, no contexto atual, as mulheres são as principais vítimas de diversas formas de violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho, praticadas por superiores, colegas, clientes e outros, ademais, é fundamental destacar que as mulheres ainda estão expostas a desigualdade salarial e a sobrecarga com jornadas múltiplas, sendo que muitas enfrentam ambientes abusivos que afetam sua saúde física e mental e, apesar de algumas dessas práticas serem criminalizadas, como o assédio sexual, ainda são naturalizadas, e poucas empresas adotam políticas eficazes de prevenção e apoio às vítimas (Foundation, 2022, p. 5).

Em vista disso, a violência e o assédio de gênero no trabalho comprometem a inserção e a permanência das mulheres no mercado, afetando sua renda e ampliando a desigualdade salarial, especialmente quando dependem de comissões ou gorjetas, e muitas vítimas acabam deixando seus empregos, sendo que uma em cada seis mulheres assediadas pede demissão e, para além dos impactos econômicos, essas práticas enfraquecem a participação democrática nas instituições e silenciam as vítimas, que muitas vezes não denunciam por medo de retaliação ou perda do emprego, desse modo, fatores como classe, gênero e estereótipos sociais aumentam a vulnerabilidade das mulheres, que ainda enfrentam o descrédito de seus relatos (CNJ, 2021, p. 113).

É necessário destacar que, segundo a Agência Gov (Brasil, 2024), em 2022, das 72.522.372 unidades domésticas registradas no Brasil, 49,1% tinham mulheres como responsáveis, refletindo uma mudança

significativa em relação ao Censo de 2010, em que os homens representavam 61,3% dos responsáveis pelos domicílios, enquanto as mulheres eram 38,7%, desse modo, evidencia uma tendência crescente de feminização da chefia familiar no país.

Entretanto, apesar do quanto destacado, o 3º Relatório de Transparência Salarial e Igualdade, embasado na RAIS 2024, apresenta a diferença salarial entre gêneros, pois as mulheres ganham em média 20,9% a menos que homens nos 53.014 estabelecimentos com 100 ou mais empregados(as), sendo que a remuneração média masculina é de R\$ 4.745,53, enquanto a feminina é de R\$ 3.755,01. E, as mulheres negras recebem em média R\$ 2.864,39, ou seja apenas 47,5% do salário de homens não negros, percentual inferior ao de 2023 (50,3%).

No que concerne aos cargos de liderança, as mulheres diretoras e gerentes recebem 73,2% do salário dos homens, e profissionais de nível superior recebem 68,5%, já as trabalhadoras de serviços administrativos ganham 79,8% dos valores recebidos por homens, ademais, os menores índices de desigualdade estão nos estados do Acre, Santa Catarina, Paraná, Amapá, São Paulo e Distrito Federal (Brasil, 2025).

Lélia Gonzalez (2020, p. 35) aborda que, no Brasil, as diferenças salariais refletem não apenas uma questão de gênero, mas também de raça, pois, as mulheres, de modo geral, recebem menos que os homens pelo exercício das mesmas funções, porém essa diferença acentua ainda mais no caso das mulheres negras e, esta disparidade é socialmente naturalizada, como fosse aceitável que elas ocupem posições desvalorizadas no mercado de trabalho, muitas vezes sem questionamento.

Adicionalmente, a autora aduz que, para a mulher negra, a falta de alternativas profissionais leva à concentração no trabalho doméstico, marcado por baixos salários e pouca valorização e, ainda que exerçam papel fundamental na sustentação da rotina familiar de suas empregadoras, ela permanece em situação de subordinação econômica, ao mesmo tempo, os discursos feministas muitas vezes ignoram as especificidades dessa realidade, tratando as mulheres de forma homogênea, sem considerar o impacto cruzado de gênero, raça e classe sobre a renda e as oportunidades.

Com isso, é importante trazer à baila o recorte racial presente na violação dos direitos das mulheres pois:

A maior prevalência de violência entre mulheres negras não pode ser dissociada de fatores estruturais como o racismo, a desigualdade socioeconômica e a menor proteção institucional a essa população. Além de enfrentarem as mesmas formas de violência que atingem todas as mulheres, as mulheres negras lidam com camadas adicionais de vulnerabilidade, como a precarização do trabalho, a sobrecarga de cuidados e um acesso

mais limitado à rede de proteção e justiça. Isso implica que a violência contra mulheres negras não pode ser interpretada apenas como um fenômeno individual, mas sim como um reflexo de desigualdades estruturais enraizadas na sociedade brasileira. (FBSP, 2025, p. 32 e 33).

Insta salientar que o levantamento do Instituto Patrícia Galvão, com apoio da Laudes Foundation (2022), revela que 76% das mulheres já sofreram algum tipo de violência no ambiente de trabalho, sendo que 34% ganhavam salários inferiores aos dos homens que ocupavam o mesmo cargo, além de violações como xingamentos (40%), supervisão excessiva (40%), insinuações constrangedoras ou convites inconvenientes (39%), ameaças verbais (23%) e discriminação por aparência ou idade (22%), entre outros tipos ainda mais graves.

Consequentemente, as desigualdades de gênero afetam a saúde ocupacional para além de fatores biológicos, sendo moldadas por contextos socioculturais e laborais, aliado a isto, pesquisas indicam que as funcionárias apresentam maiores índices de saúde percebida como ruim, doenças crônicas e problemas de saúde mental, frequentemente associados à discriminação e ao assédio no ambiente de trabalho, inclusive a OIT ressalta a dificuldade de separar o estresse profissional do familiar, agravado pela desigualdade de gênero. Ademais, riscos psicossociais como demandas excessivas, baixo apoio social e assédio afetam desproporcionalmente as mulheres, que acumulam trabalho formal e doméstico (Chaves, 2024).

A violência no ambiente de trabalho compromete as relações interpessoais e desestrutura o clima organizacional, gerando diversos tipos de prejuízos e, entre os custos diretos estão acidentes, doenças, invalidez, morte, absenteísmo e alta rotatividade, enquanto os custos indiretos envolvem queda no desempenho, perda de qualidade, lentidão na produção e redução da competitividade, além disso, há ainda impactos intangíveis, como danos à imagem institucional, desmotivação, baixa moral, falta de lealdade, redução da criatividade e um ambiente menos favorável ao trabalho (OMS, 2002, p. 18 e 19).

Os riscos psicossociais no trabalho estão ligados a doenças mentais, que apud Christophe Dejourns classifica em três tipos: patologias da sobrecarga (como burnout e suicídio relacionado ao trabalho), da servidão voluntária (como depressão e estresse crônico) e da violência (como assédio e outras formas de violência organizacional e interpessoal) (Heloani; Maranhão; Ferreira, 2022, p. 150).

Nessa diapasão, ao observar os direitos humanos fundamentais das mulheres, percebe-se que, mesmo nas experiências laborais, estas não estão isentas de sofrerem violações, às quais são vistas como reflexos das disparidades de gênero, incluindo a propagação e manutenção da desigualdade salarial entre gêneros, acentuando ainda mais em relação às mulheres negras, sendo que essas violações, por vezes, causam impactos psicossociais devido à ausência de cuidado social e política institucional efetiva, assim, permitindo

altos índices de violência e assédio, bem como de discriminação e disparidades, sendo necessário a implementação de estratégias que interrompam as violações, com normas que sejam efetivamente cumpridas.

4. INSTRUMENTOS LEGAIS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES LABORAIS

A desigualdade de gênero no trabalho persiste devido à segregação ocupacional, que concentra mulheres em funções precárias e desvalorizadas, refletindo papéis sociais tradicionais que ainda associam às mulheres o cuidado e aos homens a provisão, mesmo com as transformações familiares e a maior presença feminina no mercado. Tal visão influencia comportamentos, práticas empresariais, políticas públicas e ações sindicais, que muitas vezes não assumem a corresponsabilidade dos homens nas tarefas reprodutivas, então superar esse cenário exige mudanças culturais profundas e políticas mais equitativas que promovam a conciliação entre trabalho e vida familiar para ambos os gêneros (Leite, 2017, p. 57 e 58).

No cenário atual de avanços rumo à igualdade de gênero, o ambiente de trabalho é central para a aplicação de políticas e mudanças legais. Esta seção propõe intervenções jurídicas baseadas em dados empíricos, marcos legais, tratados internacionais e normas brasileiras, alinhadas à Agenda 2030 da ONU, que destacam a igualdade de gênero como pilar dos direitos humanos e do desenvolvimento sustentável, com enfoque na igualdade salarial entre gêneros.

A igualdade de gênero passou a ocupar papel central nas agendas internacionais a partir da segunda metade do século XX, desse modo, documentos como a Carta das Nações Unidas (1945) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) já reconheciam esse princípio, o qual ganhou força com o Ano Internacional da Mulher, em 1975. E, desde então, organismos multilaterais têm promovido o debate, criado mecanismos legais e incentivado políticas públicas voltadas aos direitos das mulheres, ampliando a conscientização sobre as desigualdades enfrentadas em diversas esferas da sociedade.

Com efeito, entre os principais marcos normativos estão a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela ONU em 1979 e ratificada pelo Brasil em 1981, e a Convenção de Belém do Pará (1994), que compromete os países da OEA a combater a violência contra a mulher. Ademais, também merece destaque a Plataforma de Ação de Pequim (1995), que estabeleceu compromissos internacionais para o avanço dos direitos das mulheres, continuamente reafirmados nas revisões feitas em 2000, 2005, 2010 e 2015 (TCU, 2025, p. 17 e 18).

Dessarte, é necessário enfatizar que ideia de equiparação salarial tem origem no latim *aequiparare*, que significa igualação, e, consolidou-se internacionalmente a partir do artigo 427 do Tratado de Versalhes, que já defendia “salário igual, sem distinção de sexo, por um trabalho de valor igual”, aliado a isto, esse princípio foi incorporado em diversos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e além da Declaração Universal de 1948, também estão presentes no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), que reafirmam o direito a remuneração igual por trabalho de igual valor, sem distinções.

Diante disso, no Brasil, o princípio da igualdade salarial foi sendo incorporado progressivamente nas constituições, assim, a Carta de 1934 já proibia diferenças salariais por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, sendo esse entendimento repetido em 1946. Por conseguinte, a Constituição de 1967 incluiu o critério de admissão, e a Emenda Constitucional de 1969 manteve essa formulação, com menção à cor. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXX, avançou ao garantir igualdade de salários, funções e critérios de admissão, vedando discriminações por sexo, idade, cor ou estado civil, em consonância com os tratados internacionais ratificados pelo país (Martins, 2025, p. 385 e 386).

Ao tratar de violações, a Convenção nº 190 da OIT, aprovada em 2019 durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, marcou um avanço significativo na proteção contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, acompanhada da Recomendação nº 206, que complementa e orienta a aplicação prática da Convenção, reunindo eixos como respeito aos direitos fundamentais, promoção de empregos, ampliação da proteção social e fortalecimento do diálogo social.

Destarte, ao incluir o combate à violência e ao assédio, especialmente de gênero, no ambiente laboral, a OIT também reforça a importância da saúde e segurança no trabalho, com atenção especial à saúde mental. Entretanto, a Convenção 190 da OIT ainda está em processo de ratificação no Brasil, e ela reconhece que a violência e o assédio de gênero no trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, exigindo uma abordagem integrada, com perspectiva de gênero e enfrentamento das causas estruturais, como estereótipos e desigualdades de poder.

Mister se faz ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho possui diversas convenções que concernem ao tema, dentre elas a Convenção 100 de 1951, que promove a igualdade de remuneração de mulheres e homens, a Convenção 156 de 1981, que estabelece a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, além da Convenção 111 de 1958, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão.

Dessarte, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 5º, assegura salário igual para trabalho de igual valor, sem distinção de sexo, sendo que essa garantia é reforçada pelos arts. 373-A e 461

da CLT, especialmente após a Lei nº 14.457/2021, que visam eliminar a discriminação salarial, abrangendo também critérios como etnia, nacionalidade e idade, ademais, o art. 461 disciplina que a equiparação salarial depende da identidade de funções, mesmo empregador, mesmo estabelecimento, mesmo tempo de serviço e produtividade, ausência de quadro de carreira e simultaneidade na prestação do serviço.

A equiparação se refere ao salário fixo pago diretamente pelo empregador, e não à remuneração total, o que exclui parcelas como gorjetas, no mais, diferenças de turno (diurno ou noturno) não invalidam o direito ao mesmo salário-base, e não se admite equiparação entre trabalhadores com formas distintas de pagamento, como horista e tarefeiro (Martins, 2025, p. 387).

Releva acentuar, ainda em sede normativa brasileira, a Lei nº 14.611/2023, que determina a obrigatoriedade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exerçam a mesma função, com igual produtividade e responsabilidade, esta norma reforça garantias constitucionais e da CLT, e impõe medidas concretas às empresas com mais de 100 empregados, como a elaboração de relatórios semestrais de transparência salarial, estabelecendo ainda no § 3º, do art. 4º, que:

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

Na sequência, o Decreto nº 11.795/2023 regulamenta a lei, detalhando a estrutura desses relatórios, formas de envio e critérios de anonimização. E, a Portaria nº 3.714/2023 complementa o decreto ao definir diretrizes práticas, como a formulação de planos de ação para reduzir desigualdades, protocolos de fiscalização e canais específicos para denúncia e, juntos, esses instrumentos buscam promover transparência, equidade e combate às desigualdades de gênero nas relações de trabalho, assim, quanto ao plano, dispõe:

Art. 9º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá prever, inclusive, a criação de programas de: I - capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; II - promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e III - capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Dessa forma, esse conjunto normativo visa combater de forma mais efetiva as disparidades de gênero no mercado de trabalho, promovendo a transparência, a responsabilização e a equidade nas relações laborais, especialmente no que diz respeito à remuneração.

No plano de ação para mitigação da desigualdade social, desenvolvido pela “Cartilha tira-dúvidas” do Ministério das Mulheres e Ministério do Trabalho Emprego (Brasil, 2024), dispõe que:

Constatada a desigualdade salarial, as empresas serão notificadas, pela Auditoria Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de 90 dias, **o Plano de Ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens**. O que deverá conter o Plano de Ação para Mitigação das Desigualdades: Medidas a serem adotadas com escalas de prioridade; Metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados; Planejamento anual com cronograma de execução; Avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral. Além disso, **a empresa deverá promover a criação de programas** que visem à capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; à promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; assim como, à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.”

Os processos como recrutamento, promoção e avaliação salarial são etapas decisivas no ciclo da desigualdade de gênero, influenciando diretamente a baixa presença feminina na liderança e a disparidade salarial, pois as avaliações frequentemente envolvem critérios subjetivos, afetados por vieses inconscientes e pela cultura organizacional. Outrossim, fatores como networking e autopromoção, que são essenciais para o avanço profissional, tendem a colocar as mulheres em desvantagem, especialmente em ambientes dominados por homens (Costa; Maconi; Hellmeister, 2018, p. 18).

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (2021) destaca que, mesmo com a proibição legal, a discriminação persiste nas fases pré e contratual do vínculo empregatício, afetando especialmente mulheres negras, LGBTQIA+ e outros grupos minorizados. Então, processos seletivos automatizados, baseados em algoritmos pouco transparentes e desenvolvidos por equipes majoritariamente masculinas e brancas, tendem a reproduzir preconceitos históricos. Com isso, no ambiente de trabalho, essas pessoas continuam enfrentando discriminações diretas e sutis, refletindo um modelo laboral excludente, sexista e patriarcal, que dificulta sua inserção e permanência.

A análise da evolução legislativa trabalhista voltada à mulher demonstra que o acesso ao trabalho representa não apenas inserção no mercado, mas também afirmação de sua cidadania e dignidade. Diante

disso, a aplicação do princípio da isonomia, previsto no art. 5º, I, da Constituição Federal, exige o tratamento desigual dos desiguais, a fim de corrigir distorções históricas, logo, a conquista de espaço pela mulher decorre de sua transformação social e pessoal, ao ultrapassar os papéis tradicionais de dona de casa, esposa e mãe, para afirmar-se como profissional, o que impulsionou mudanças profundas na estrutura social e nas relações de trabalho, reduzindo preconceitos e desigualdades de gênero (Pinto, 2020, p. 101).

Porém, apesar de avanços legais, a desigualdade de gênero no trabalho persiste globalmente. Segundo a ONU, apenas 63% das mulheres entre 25 e 54 anos estão empregadas, frente a 91% dos homens, e 91% das mulheres em países de baixa renda trabalham na informalidade, ademais, mulheres dedicam, em média, 2,5 vezes mais tempo a trabalhos não remunerados, como cuidados domésticos, chegando a cinco vezes mais em algumas regiões.

No Brasil, a participação feminina no mercado de trabalho caiu para 52,7% em 2024, após queda causada pela pandemia, e a desigualdade se intensifica com o recorte racial, pois as mulheres negras têm as maiores taxas de desemprego e recebem, em média, menos da metade do salário de homens brancos, especialmente em cargos de nível superior e de liderança (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024).

A superação dos desafios para a promoção de mulheres em cargos de liderança exige a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva, entretanto, para isso as empresas e instituições públicas devem adotar políticas ativas que estimulem mudanças comportamentais, promover ações de conscientização e capacitação para romper barreiras invisíveis, além de estabelecer metas claras e monitorar o progresso com base em indicadores que reflitam o ciclo da desigualdade de gênero (Costa; Maconi; Hellmeister, 2018, p. 5).

As desigualdades de gênero estruturais impõem barreiras significativas para que as mulheres acessem e permaneçam em cargos de liderança, reforçando o patriarcado por meio de estigmas sociais e culturais, pois, desde a infância, meninas enfrentam limitações impostas por estereótipos de gênero, o que impacta diretamente sua autoconfiança e ambição e, assim, a educação surge como ponto crucial para desconstruir esses padrões, sendo fundamental promover nas escolas e universidades a igualdade de oportunidades entre meninos e meninas, livre de expectativas limitantes.

No ambiente profissional é urgente reconhecer e combater vieses inconscientes que associam traços positivos exclusivamente ao masculino, desse modo, políticas institucionais que valorizem diferentes formas de liderança e ofereçam suporte à conciliação entre trabalho e vida pessoal, como licenças parentais igualitárias, são essenciais para diminuir a sobrecarga das mulheres líderes, especialmente aquelas que acumulam responsabilidades familiares, além de promover ambientes mais justos e inclusivos é passo decisivo para uma real equidade de gênero no trabalho (Araujo; Tavares; Póvoa, 2025, p. 5).

Nesse sentido, a Agenda 2030 da ONU (2015) tem como quinto objetivo: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, desse modo, afirma que tais metas são fundamentais para o avanço de todos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, pois mulheres e meninas devem ter acesso igualitário à educação de qualidade, aos recursos econômicos, à participação política e às mesmas oportunidades que homens e meninos no mercado de trabalho, na liderança e na tomada de decisões em todos os níveis.

Diante disso, declararam compromisso em ampliar significativamente os investimentos destinados à redução das desigualdades de gênero e ao fortalecimento das instituições que promovem a igualdade, nos âmbitos global, regional e nacional, visando eliminar todas as formas de discriminação e violência contra mulheres e meninas, com o envolvimento ativo de homens e meninos.

Nesse ínterim, pode-se perceber que os instrumentos normativos são amplos, então, a busca pelo fencimento das violações às mulheres possuem embasamentos que provém de tratados internacionais, constituições, entre outros fundamentos normativos, mas, ao adentrar para análise quanto às disparidades e demais violências, as demonstrações permitem verificar desequilíbrio, pois, apesar dos avanços legais, a presença do patriarcado e a ausência de perspectiva de gênero favorece o fortalecimento das violações às mulheres na sociedade e, conseqüentemente, no ambiente laboral. Ademais, vislumbra-se que, aparentemente, os mecanismos de atuação não dispõem de esforços suficientes para mudanças estruturais para acabar com as discriminações de gênero, favorecendo a manutenção de violações, como a desigualdade salarial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção da sociedade, de modo geral, não possibilitou a efetivação real de todos os direitos positivados às mulheres, o patriarcado vem como poderio subserviente na estrutura da sociedade, traçando raízes para que o seu fim seja difícil de ser concretizado. Outrossim, o trabalho, fonte de dignidade para todas e todos, nem sempre cumpre esta finalidade, pois violações são apresentadas nas facetas sociais.

O trabalho possui diferença nas diversas camadas sociais, distinguindo-se em cada população e contexto histórico, mas também no gênero, classe, raça e etnia. Com isso, ao visualizar o trabalho através da perspectiva de gênero, os aspectos percebidos tendem a chamar a atenção para a divisão sexual do trabalho e a baixa evolução, refletindo na precarização em que as mulheres são expostas, na dificuldade de

promoção, no alcance de cargos de liderança e nas inúmeras violações sofridas, especialmente em relação às mulheres negras em toda a história.

Nesse aspecto, a disparidade salarial apresenta-se como uma violação, em que incorre no tratamento desigual quando aborda a remuneração, isto é, fonte de dignidade e sobrevivência do ser humano. Além disso, dados revelam uma crescente das mulheres como chefes de família, mas também são as que menos recebem em comparação aos homens e, quando dividem o convívio com os homens, a divisão do trabalho não permanece de modo equitativo, sobrecarregando-as e impulsionando o trabalho do cuidado como obrigação somente das mulheres.

Dessa maneira, as violências são marcadas não somente nas experiências profissionais, mas no âmbito doméstico e social. Em vista disso, vozes são silenciadas na busca de sobrevivência, principalmente nas camadas sociais que sofrem com a ausência de poder econômico e com a atenção limitante das estruturas de poder que viabilizam a efetivação de direitos. Portanto, o patriarcado é o ponto de partida para as desigualdades de gênero e, historicamente, a de raça, pois os corpos femininos negros vêm sendo ainda mais explorados na sua força de trabalho e submissão.

Os índices apontam as discrepâncias na desigualdade salarial e o arcabouço normativo apresenta resposta, no entanto, carece cumprimento para efetivação, assim, refletindo que as estruturas de poder parecem não querer mudar as regras do jogo, ou seja, sendo naturalizado comportamentos. Pois, os homens, em sua maioria brancos, estão como líderes nas diversas camadas, e para que haja mudança na efetivação da igualdade de gênero, com uma sociedade distante do patriarcado e mulheres livres de violências e assédios, possuindo salários dignos apartados de disparidades, sendo reconhecido o cuidado como trabalho árduo em que deve ser remunerado e/ou dividido, necessita-se de ações conjuntas, baseadas na perspectiva de gênero de uma sociedade como um todo.

Outrossim, como visto, as consequências da desigualdade de gênero são inúmeras, afetando a saúde física e mental das mulheres, devido às violências, discriminações, jornadas duplas, entre outros aspectos. E, com isso, os prejuízos são severos, pois afeta a vida social, laboral e familiar, assim, esses prejuízos devem ser considerados para que haja mudanças e não a naturalização, desse modo, o incômodo deve surgir não apenas de quem tem sua dignidade violada, mas também das estruturas de controle que detém forças para a manutenção de valores e para a mudança destes.

Nesse contexto, as normas internacionais abordam o assunto em diversos diplomas legais, dessarte, as convenções da Organização das Nações Unidas (ONU) mencionadas neste trabalho apresentam instrumentos que fortalecem a legislação nacional. Assim, as constituições brasileiras vêm incluindo parâmetros que afastam a desigualdade entre gêneros e, conseqüentemente, a Constituição Federal de

1988 possui dispositivos que contribuem na mesma linha, ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho acompanhada das demais normas, como decretos e portarias, fortalecem o combate da desigualdade e, assim como a Constituição, inibe discriminações e disparidades salariais.

Diante disso, as políticas governamentais, institucionais e empresariais devem agir de modo conjunto para superar o patriarcado, que ainda funciona como entrave na efetivação de direitos e como óbice na aprovação de projetos normativos que impulsionam o rompimento das violações, como o salário desigual. Dessa forma, estas políticas devem contribuir tanto para a promoção das mulheres na política e nos cargos de liderança, quanto fornecer apoio institucional para a manutenção destas, considerando as desigualdades, além de concretizar planos de ação para combater violências e assédios, bem como buscar parâmetros diversos na equidade de gênero.

Por todo o exposto, conclui-se que a estrutura patriarcal ainda funciona como um fator determinante na vida social e laboral das mulheres, atribuindo-as o enfrentamento diário de diversas violações, sendo que dentre elas está a desigualdade salarial entre mulheres e homens, ainda presente nos dias atuais, tendo em vista os dados expostos. E, em decorrência disso, o direito, através dos instrumentos jurídicos, estabelece diversos dispositivos para inibir as disparidades e violências, entretanto, apesar do arcabouço jurídico, as pesquisas revelam a manutenção destas e a dificuldade de romper os obstáculos devido a visão patriarcal que fortalece a continuação da desigualdade, assim, as normas existentes sem políticas eficazes não tem sido suficiente para enfrentar a disparidade salarial entre gêneros e demais direitos fundamentais das trabalhadoras.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Alessandra Gomes de; TAVARES, Andréa Louise Aires; PÓVOA, Elisângela Baião dos Reis. **Liderança Feminina e Patriarcado: desafios e caminhos para avançar na igualdade de gênero**. ProInter - Programa de Intercâmbio. 2. ed. Tribunal de Contas da União (TCU). 2025. Disponível em: https://prointer.tcu.gov.br/wp-content/uploads/sites/16/2024/11/ProInter_artigo_16.pdf. Acesso em: 14. de jun. 2025.

BRASIL. Agência Gov. **Mulheres são responsáveis por chefiar quase a metade dos lares brasileiros**. Via IBGE. 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202410/censo-2022-em-12-anos-proporcao-de-mulheres-responsaveis-por-domicilios-avanca-e-se-equipara-a-de-homens>. Acesso em: 18 jul. 2025.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Comissão Interamericana de Mulheres**. Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2010. atualizada em 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/acoes-internacionais/Articulacao/articulacao-internacional/oea/o-que-e-a-cim.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2025.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 jun. 2025.

_____. **Decreto nº 11.795**, de 2 de maio de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023, que estabelece critérios para igualdade salarial e de critério remuneratório entre mulheres e homens; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm. Acesso em: 15 jul. 2025.

_____. **Lei n. 14.611**, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 12 jun. 2025.

_____. **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 06 jun. 2025.

_____. Ministério das Comunicações. **Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**. Brasília: MCom, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhadCombateaoAssedioMoraleSexual2024.pdf. Acesso em: 08 jul. 2025.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério das Mulheres. **3º Relatório de Transparência Salarial**: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens. Brasília, 7 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em: 22 jul. 2025.

_____. Ministério da Mulher; Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha tira-dúvidas**: Lei da Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens. Brasília: Ministério da Mulher e do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/Cartilha_IgualdadeSalarial.pdf. Acesso em: 15 jun. 2025.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora NR-01**: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2025.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Pesquisas apontam que as desigualdades persistem no mundo do trabalho**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Abril/pesquisas-apontam-que-as-desigualdades-persistem-no-mundo-do-trabalho>. Acesso em: 15 jun. 2025.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE n.º 3.714**, de 24 de novembro de 2023. Regulamenta o Decreto n.º 11.795/2023, que dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, n.º 224, p. 177, 27 nov. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843>. Acesso em: 15 jul. 2025.

_____. **Painel do Relatório de Transparência Salarial**. 2025. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNTFhZWl0MzUtZjZkOC00Y2EwLTg5MTMtYjlkODYyOGUwNTIwIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTtk3OCJ9>. Acesso em: 16 jul. 2025.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. ed. 4. Difusão Européia do Livro, São Paulo. Paris, 1970.

CHAVES, Renata Maximiano O. **Igualdade de gênero no ambiente de trabalho**. International Association of Women Judges (IAWJ), 2024. Disponível em: https://www.iawj.org/content.aspx?page_id=2507&club_id=882224&item_id=5240. Acesso em: 17 jul. 2025.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM). **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Brasília: CNJ. ENFAM, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 15 de jun. 2025.

COSTA, Ana Carla Abrão; MACONI, Laura; HELLMMEISTER, Marina Hellmeister. **O Ciclo de Vida do Gap de Gêneros**: evidências do setor financeiro e do setor público no Brasil. Oliver Wyman, 2018. Disponível em: <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver>

wyman/v2/publications/2018/september/Oliver_Wyman_O_Ciclo_de_vida_do_gap_de_gener os1.pdf.

Acesso em: 07 de jul. de 2025.

COSTA, Angela Maria Moura; BORSOI, Renata María. **Patriarcado e Papéis Sociais**: a divisão sexual do trabalho e a desigualdade entre os sexos. 2023.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução do coletivo Sycorax. 2004.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Visível e Invisível**: a Vitimização de Mulheres no Brasil. 5. ed. 2025. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2025/03/relatorio-visivel-e-invisivel-5ed-2025.pdf>. Acesso em: 15 de jun. 2025.

FOUNDATION, Laudes. **A pauta é**: violência e assédio contra mulheres no trabalho. Instituto Patrícia Galvão, 2022. Disponível em: https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf. Acesso em: 16 de jun. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Marli. **Feminismo no Cotidiano**: Bom para mulheres. E para homens também.... Editora Contexto. São Paulo, 2019.

GONÇALVES, Tamara Amoroso. **Direitos humanos das mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos**. 1. ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2013.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Organização Flavia Rios, Márcia Lima... 1ª ed., Rio de Janeiro: Zahar, 2020

HELOANI, José Roberto; MARANHÃO, Ney; FERREIRA, Estêvão Fragallo. **Assédio e Violência no Trabalho**: Contribuições da Convenção Nº 190 da OIT para a Prevenção de Riscos Psicossociais. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203813/2022_heloani_jose_assedio_violencia.pdf?sequence=1. Acesso em: 07 de jul. 2025.

HIRATA, Helena. **A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho**. Sociologias. Porto Alegre, v. 11, n. 21, p. 24-41, jan./jun. 2009.

_____ ; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de pesquisa, v. 37, p. 595-609, 2007.

HERRERA FLORES, Joaquín. **A reinvenção dos direitos humanos**. Tradução de Carlos Roberto Diogo Garcia, Antônio Henrique Graciano Suxberger e Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução Luiza Sellera. – São Paulo: Cultrix, 2019

LEITE, Marcia de Paula. **Gênero e Trabalho no Brasil**: os desafios da desigualdade. 2017. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/144/pdf>. Acesso em: 12 de jul. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. Ed. 41. Editora Saraiva Jur. São Paulo, 2025.

_____. **Direito processual do trabalho**. Ed. 45^a. Editora Saraiva. São Paulo, 2023.

MORAES, Eunice Léa de. **A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho**. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Organização Internacional do Trabalho. Brasília, 2010. p. 83-100. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf. Acesso em: 14 de jun. 2025.

NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** (versão em português). Brasil: Nações Unidas no Brasil, 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2025

NAVARRO, Manuelina Porto Nunes. **As Desigualdades de Gênero no Exercício do Trabalho de Cuidado Doméstico e os Desafios para o Avanço Profissional das Mulheres**. ProInter - Programa de Intercâmbio. 2. Ed. Tribunal de Contas da União (TCU). 2024. Disponível em: https://prointer.tcu.gov.br/wp-content/uploads/sites/16/2024/11/ProInter_artigo_10.pdf. Acesso em: 14. de jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Artigo de opinião**: A longa e sinuosa estrada rumo à igualdade de gênero. 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/artigo-de-opinioao-longa-e-sinuosa-estrada-rumo-igualdade-de-genero>. Acesso em: 15 de jun. 2025.

_____. **Convenção nº 100**. Genebra: OIT, 1951.

_____. **Convenção nº 111**. Genebra: OIT, 1958.

_____. **Convenção nº 156**. Genebra: OIT, 1981.

_____. **Convenção nº 190.** Genebra: OIT, 2019.

_____. **Prestação de Cuidados:** trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo_lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em: 15 de jun. 2025.

_____. **Sobre a OIT.** Disponível em: <https://www.ilo.org/about-ilo>. Acesso em: 25 de junho de 2025.

_____. **O trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** Genebra: OIT, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/426441/download>. Acesso em: 20 de jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial sobre Violência e Saúde.** Editado por Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi e Rafael Lozano. Genebra, 2002. Disponível em: https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp_content/uploads/2019/04/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf. Acesso em: 07 jul. 2025.

PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direitos das Mulheres:** Igualdade, Perspectivas e Soluções. 1.ed. São Paulo: Almedina, 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero patriarcado violência.** 2.ed. Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo. São Paulo, 2015.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **Revisão de Políticas Públicas para Equidade de Gênero e Direitos das Mulheres.** Brasília, 2025. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/uploads/Revisao_de_Politicas_Publicas_para_Equidade_de_Genero_e_Direitos_das_Mulheres_6cb057bfb5.pdf. Acesso em: 14 de jul. 2025.

Artigo recebido: 01.07.2025

Artigo publicado em: 30.12.2025