Igualdade de gênero e direitos humanos: proteção e desafios no direito do trabalho feminino

Autor(res)

Helder Kuiawinski Da Silva
Tais Jenifer Lombardi Bedende

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE ERECHIM

Introdução

Após a ascensão da Revolução Industrial, os modos de trabalho urbanos se modificaram e desde então principalmente mulheres sofrem discriminação, desigualdades, não sendo reconhecidas e muitas vezes tratadas de forma invisível, sendo um desafio social persistente que adentra não somente a esfera jurídica, mas também os âmbitos econômicos, sociais e culturais. Apesar de mais de décadas de lutas a fim de adquirir seus direitos, até os dias atuais há barreiras estruturais que limitam seu desenvolvimento profissional. Este contexto está definitivamente intensificado pela união das diferentes raças, gêneros e classes, que geram grande parte das discriminações destes grupos. Dados recentes do primeiro Relatório Nacional de Transparência Salarial apontam que mulheres recebem, em média, 19,4% a menos que os homens, uma disparidade que se acentua para 25,2% quando falamos em cargos de liderança. Ademais, essas trabalham 10,4 horas semanais a mais que os homens, segundo o IBGE, e a situação se torna mais crítica ao avaliar o cenário das mulheres negras, onde estas recebem remuneração que equivale a menos da metade daquela dos homens brancos. Os problemas vão além da diferença salarial, ou das desigualdades, eles atingem a dignidade da pessoa humana (Art. 01,III da CF/88), pois o aumento dos casos de assédio sexual foi de 35% entre 2023 e 2024, isso reflete a necessidade urgente de um ambiente seguro e respeitoso para todas as trabalhadoras brasileiras.

Objetivo

Analisar o avanço da base legal de proteção ao trabalho da mulher no Brasil, afim de identificar os principais desafios a serem enfrentados, como por exemplo discriminações, desigualdades salariais e assédio, e também buscar formas legais e políticas públicas que busquem contribuir para a promoção da igualdade de gênero no mercado profissional.

Material e Métodos

A pesquisa foi realizada de modo qualitativo, com base em livros, artigos e documentos. Como fontes de dados foram utilizados: 1) Constituição Federal de 1988, a Consolidação das leis do Trabalho (CLT) e leis específicas, como: lei 14.611/23, lei 14.457/22 que tratam sobre igualdade salarial e o programa Emprega + Mulheres. 2) literatura jurídica sobre direitos humanos e direito do trabalho, trazendo livros como: " Direitos Humanos das mulheres e a comissão Interamericana de Direitos Humanos"- Tamara Amoroso Gonçalves e "Uma visão Jurídica do trabalho como revolução social e transformação pessoal da mulher"- Taís Nader Marta e Gabriela Cristina Gavioli Pinto. 3) relatórios de organizações internacionais (Organização Internacional do Trabalho – OIT e a ONU Mulheres). 4) dados estatísticos de órgãos governamentais, como: Instituto de Geografia e Estatística (IBGE), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). A análise reuniu, organizou e fez uma avaliação dessas informações para dar uma visão geral dos avanços conquistados, das dificuldades enfrentadas e o que ainda é possível melhorar nos direitos das mulheres no trabalho.

Resultados e Discussão

Os resultados demonstram um contraste entre o que a lei avançou e o que acontece no dia a dia. A lei 14.611/23, da igualdade salarial, foi um avanço na conquista por direitos, pois exige que empresas com mais de 100 funcionários a publicarem relatórios que mostram como estão os salários. Na primeira publicação, em março de 2024, apontou que a diferença salarial ainda é de 19,4%, demonstrando que a desigualdade ainda existe e deve ser combatida, com base em fiscalizações constantes, por meio de multas - que podem ser bem pesadas, até dez vezes o valor que deveriam ser pagos -, ademais, que adotem uma mudança cultural nas suas organizações.
Marta e Pinto (2024,Cap.2,p.41) destaca que "a condição de primazia e supremacia subjacente dentro das mulheres, é um direito fundamental que pode ser realizado por intermédio do trabalho", destacando o quão importante é "prestigiar a cidadania na busca da justiça material." Isso monstra que o trabalho não é só o meio de sustento das mulheres, a forma de ganhar a vida, mas também um meio de emancipação social feminina.
Ao analisar profundamente esses dados, a diferença é ainda maior quanto as mulheres negras, é como se houvesse uma dupla discriminação, tanto por conta de sua cor quanto pelo gênero. Elas ganham em média só 53% do que homens brancos recebem e têm taxa de desemprego de 10,1%, mais que o dobro do índice dos homens não negros (4,6%). Dados do DIEESE (2024,p.2,4,7 e 11) mostram que para políticas de equidade darem certo, é necessário considerar a questão racial.
A luta pelos direitos das mulheres é longa, resultado de um processo de lutas, opressões e preconceitos, até ao que hoje são conhecidos como direitos femininos. Gonçalves explica que "não dá para entender a conquista dos direitos humanos das mulheres sem considerar o desenvolvimento teórico e a militância feminista" (Gonçalves,2024,p.41). Desse modo é possível analisar como as desigualdades se manifestam e como programas, políticas públicas, mudanças voltadas a sociedade

podem ser eficientes para a luta, combate e a busca para uma sociedade mais igualitária tanto aos gêneros quanto às questões raciais.

Entre as conquistas adquiridas pelas mulheres, está relacionada a maternidade, onde há um programa Empresa cidadã, que amplia a licença-maternidade para 180 dias e a paternidade para 20, e este ainda tem pouca adesão, pois muitas empresas consideram "prejuízos" deixar mais tempo os trabalhadores afastados que o que a lei diz, e esse percentual de participação está em 16% apenas. Além disso, a taxa de demissão depois da volta da licença é alta, 56%, mostrando que a garantia de estabilidade no emprego é pouco eficaz e que a maternidade ainda é uma retaliação no meio de trabalho.

E não bastando todo preconceito voltado as mulheres, outro problema vem crescendo, é a violência de gênero no trabalho, estas vêm cada vez mais sofrendo assédios, abusos e este percentual já chega a 35% na Justiça do Trabalho, e 92% das vítimas acabam não denunciando, o que indica um ambiente de medo e pesadelo. A ratificação da Convenção n° 190 da OIT pelo Brasil e a criação de canais de denúncia são avanços essenciais, mas o desafio agora é fazer que isso funcione na prática.

Conclusão

Apesar de o Brasil possuir um dos mais avançados aparatos legais de proteção ao trabalho da mulher, sua efetivação é impedida por barreiras estruturais, culturais e econômicas. A desigualdade salarial, segregação ocupacional, sobrecarga com trabalho de cuidado não remunerado e assédio de gênero persistem como desafios centrais. A legislação recente representa avanços cruciais, mas seu sucesso depende de fiscalização rigorosa, adesão empresarial e mudança cultural profunda na sociedade.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 10/08/25 BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm 10/08/25 BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm 10/08/25 Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: mulheres2024.pdf GONÇALVES, Tamara Amoroso. Direitos humanos das mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Cap. 2, p. 41. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Trimestral. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9173 pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html 10/08/25 MARTA, Taís Nader; PINTO, Gabriela Cristina Gavioli. Uma visão jurídica do trabalho como revolução social e transformação pessoal da mulher. São Paulo: Almedina, 2024. Cap. 4, p. 89. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relatório Nacional de Transparência Salarial. Brasília: MTE, 2024. 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 10/08/25 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download 10/08/25

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Igualdade salarial: o que diz a CLT e a jurisprudência. Brasília: TST, 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/ /igualdade-salarial-o-que-diz-a-clt-e-a-jurisprud%C3%AAncia-%7C-reportagem especial. 10/08/25