

# DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO: UMA VISÃO COMPARATIVA ENTRE O BRASIL E A FEDERAÇÃO RUSSA

## *GENDER DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT: BRAZIL AND RUSSIA FEDERATION COMPARATIVE OVERVIEW*

*Dalton Tria Cusciano*<sup>1</sup>

*Elena Sychenko*<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo examina o fenômeno da desigualdade de gênero no emprego no Brasil e na Federação Russa, tendo como pano de fundo as obrigações internacionais desses Estados sob a ótica dos tratados de direitos humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente as Convenções da OIT n° 100 e n° 111 e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, além das atividades do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres e do Comitê de Peritos da OIT sobre a Implementação de Convenções e Recomendações. Nosso problema de pesquisa é: O arcabouço normativo existente é suficiente para garantir a igualdade de gênero no emprego no Brasil e na Federação Russa? Nossa hipótese é que apesar dos avanços normativos do Brasil e da Federação Russa, esses países ainda possuem relevante desigualdade de gênero. Nossa metodologia foi a revisão da legislação com marco final em dezembro de 2023, comparando como o Brasil e a Federação Russa tentaram resolver normativamente a desigualdade de gênero nas relações de trabalho. O artigo também examina como a desigualdade de gênero afeta o desenvolvimento econômico no Brasil e na Federação Russa. Por fim, são formuladas recomendações para melhorar a proteção contra a discriminação de modo a garantir a igualdade de acesso ao emprego e à promoção.

**PALAVRAS-CHAVE:** Desigualdade de Gênero; Convenções Internacionais; Brasil; Federação Russa; Relações de Trabalho.

<sup>1</sup> Pós-Doutorado em Direito e Tecnologia pelo MICHRR/Itália. Doutor em Administração Pública e Governo, Mestre em Direito e Desenvolvimento e Bacharel em Direito, todos pela FGV/SP. Atua na Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro).

<sup>2</sup> Doutora em Direito pela Universidade de Catânia/Itália. Mestre e Bacharel em Direito pela Universidade de São Petersburgo/Rússia. Professora Associada da Universidade de São Petersburgo/Rússia e da Universidade de Bologna/Itália. Fullbrighth Scholar na Wharton Business School/Estados Unidos.

**ABSTRACT:** *This article examines the phenomenon of gender equality in employment in Brazil and Russia Federation, reviewing the international obligations of these states under the human rights treaties of the United Nations Organization (UN) and the International Labor Organization (ILO), analyzing 100 and 111 ILO Convention, and comparing national anti-discrimination norms with international standards, specially ILO Conventions and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, reviewing in particular the activities of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women and the ILO Committee of Experts on the Implementation of Conventions and Recommendations. Our research problem is: Is the existing legal framework sufficient to ensure gender equality in employment in Brazil and Russia Federation? Our hypothesis is that, despite legislative advances, there are still significant gender inequalities in Brazil and Russia Federation. Our methodology consisted of revising laws, the last milestone of which is December 2023, comparing how Brazil and Russia Federation have attempted to normatively resolve gender inequality in employment relations. It also examines how persistent gender discrimination in the labor market affects social development in Brazil and Russia Federation. Finally, recommendations are formulated to improve protection against discrimination against women in the workforce and to ensure equal access to employment and promotion.*

**KEYWORDS:** *Gender Discrimination; International Conventions; Brazil; Russia Federation; Employment.*

## **Introdução:**

De acordo com dados publicados pelo *Human Development Reports* do Programa de Desenvolvimento da Organização das Nações Unidas<sup>3</sup> no relatório de 2020, a Federação Russa aparecia na 52<sup>a</sup> colocação dos mais bem-sucedidos países no enfrentamento contra a discriminação de gênero, estando o Brasil na 84<sup>a</sup> posição. No relatório 2021/2022 da mesma instituição, a Federação Russa manteve sua posição, mas o Brasil caiu para a 87<sup>a</sup> posição, indicando um retrocesso dos fatores de avaliação em decorrência da deterioração das políticas públicas fomentadoras da igualdade de gênero.

A discriminação de gênero no emprego gera um impacto significativo na eficiência econômica e na produtividade, considerando que um aumento da disparidade salarial entre homens e mulheres leva a uma diminuição no rendimento *per capita* e a uma menor diversidade dos produtos produzidos e exportados pelo país. Por outro lado, as medidas destinadas a apoiar participação das mulheres no mercado de trabalho têm impacto positivo no crescimento.

---

<sup>3</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Human Development Reports.** Disponível em: <https://hdr.undp.org/en/content/gender-desigualdade-index-gii>. Acesso em 19 de junho de 2023.

Cavalcanti e Tavares (2016) afirmam que o aumento de 50% na diferença salarial entre gêneros leva a um decréscimo de 35% na renda *per capita*<sup>4</sup>, enquanto Kazandjian (2019) aponta que a desigualdade de oportunidades somada a menor participação feminina na força de trabalho estão associadas a uma menor diversificação econômica, o que demonstra a existência de uma relação negativa entre desigualdade de oportunidades e diversificação, dado que uma menor participação feminina na força de trabalho reduz diversificação e prejudica a criação de ideias e desenvolvimento de setores<sup>5</sup>, especialmente em países pobres e em desenvolvimento como no caso do Brasil e da Federação Russa.

Åsa Löfström (2009) observando os países integrantes do mercado comum europeu aponta que caso o mercado laboral estivesse perfeitamente balanceado por gênero, sem qualquer discriminação, os países europeus teriam um crescimento do produto interno bruto entre 14 e 45%<sup>6</sup>.

A importância de se garantir a igualdade de gênero no emprego para o desenvolvimento dos países é bem reconhecida por organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho, que emitiu a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (2019) e a Organização Mundial da Saúde, no trabalho *Gender equality, work and health (2006)* além de diversos estudiosos [Fatihayah, & Simanjuntak (2022), Sychenko *et al* (2022), Sinha, Raju & Morrison (2007), Agarwal (2018), Proni & Proni (2018), Abram (2006) e Yannoulas (2002)], dentre outros.

Além disso, a OIT observou no artigo intitulado *Decent Work and Economic Growth: Women's Participation - Equal Pay for Work of Equal Value*, que as disparidades de gênero no mercado de trabalho são significativas tanto no Brasil quanto na Federação Russa.

Para além da discriminação do mercado laboral, as mulheres ainda possuem na Federação Russa o dilema de ter que escolher entre se dedicar a sua família ou ao seu emprego (Kizilova & Mosakova, 2019), situação essa similar a encontrada no Brasil, conforme Simões e Hashimoto, (2012).

Uma pesquisa desenvolvida por Coelho, Diniz e Coelho (2019) demonstra que o Brasil e a Federação Russa possuem políticas públicas inefetivas no tocante a igualdade de gênero, enfrentando cada país desafios específicos nesta esfera.

<sup>4</sup> No original: We find that a 50% increase in the gender wage gap leads to a 35% decrease in income per capita in the steady state.

<sup>5</sup> No original: both inequality of opportunities and lower female labor force participation are associated with lower economic diversification. These findings support our two main hypotheses. The negative relationship between inequality of opportunity and diversification supports the hypothesis of the human capital channel, while the association between female labor force participation and diversification supports the premise of the resource allocation channel, which reduces the creation of ideas and development of sectors.

<sup>6</sup> No original: with a labour market in gender balance, in which women were gainfully employed to the same extent as men are at present, the EU member states would theoretically be able to boost their GDP by between 14 and 45 per cent.

As pesquisas citadas acima consideraram o problema da desigualdade de gênero sobre diferentes pontos de vista, todavia, nenhum deles analisou o quadro legal para garantir a proteção contra a discriminação de forma comparativa entre o Brasil e a Federação Russa, razão pela qual tem por objetivo este trabalho preencher essa lacuna existente, por meio da verificação das obrigações internacionais assumidas pelo Brasil e pela Federação Russa no tocante a proteção contra a discriminação de gênero e da análise dos marcos legais relevantes dos países retromencionados.

Nosso problema de pesquisa é: O arcabouço normativo existente é suficiente para garantir a igualdade de gênero no emprego no Brasil e na Federação Russa?

Nossa hipótese é a de que apesar dos avanços normativos no Brasil e na Federação Russa, esses países ainda possuem relevante desigualdade de gênero. Nossa metodologia foi a revisão da legislação com marco final em dezembro de 2023, comparando como o Brasil e a Federação Russa tentaram resolver normativamente a desigualdade de gênero nas relações de trabalho.

Consequentemente temos a adoção por este artigo da metodologia qualitativa de revisão sistemática documental, por meio da análise das normativas disponibilizadas pelas plataformas digitais legislativas do governo brasileiro e do governo da federação russa.

## **2. As Obrigações Internacionais de Brasil e da Federação Russa e seu Monitoramento Internacional:**

O Brasil e a Federação Russa ratificaram o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), a Convenção sobre Igualdade de Remuneração (Convenção nº 100 da OIT) e a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação em Relação ao Emprego e Ocupação (Convenção nº 111 da OIT)<sup>7</sup>.

O conceito de discriminação está fixado no artigo 1º da Convenção nº 111 da OIT, a qual foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1958, tendo este sido o segundo instrumento internacional a enfrentar a questão da discriminação no emprego, considerando que a primeira proibição da discriminação se encontra na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, nos termos dos artigos 7º e 23º que respectivamente dispõem:

Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual protecção da lei. Todos têm direito a protecção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

<sup>7</sup> A lista das Convenções ratificadas pelo Brasil e pela Rússia estão disponíveis nos seguintes links: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>> e <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102884](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102884)>. Acesso em 19 de dezembro de 2023.

(...)

Artigo 23º

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.

Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.<sup>8</sup>

Por seu turno, o artigo 1º da Convenção nº 111 da OIT, dispõe que:

Art. 1 - 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.<sup>9</sup>

A discriminação contra as mulheres foi definida na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) em seu artigo 1º como:

Artigo 1º Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Como resultado da interpretação desses instrumentos, o assédio tem sido reconhecido como uma forma de discriminação de gênero tanto pela OIT quanto pelo Comitê estabelecido pela CEDAW, o qual tem a responsabilidade de garantir a aplicação da Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

O Comitê supramencionado é composto por 23 peritas “de grande prestígio moral e competência na área abarcada pela Convenção” (CEDAW, 1999) indicadas pelos seus governos e eleitas pelos Estados parte a título pessoal.

<sup>8</sup> Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>>. Acesso em 15 de dezembro de 2023.

<sup>9</sup> Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 15 de junho de 2023.

A verificação do cumprimento das obrigações internacionais assumidas por Brasil e Rússia de assegurar a proibição da discriminação de gênero no emprego é monitorada principalmente pelo supramencionado Comitê, assim como pelo Comitê de Peritos da OIT sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR).

Todavia, os casos envolvendo discriminação de gênero no trabalho também podem ser objeto de análise pela Comissão de Direitos Humanos<sup>10</sup> e pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>11</sup> (CESCR em inglês), ambos da Organização das Nações Unidas (ONU).

O monitoramento feito pelo Comitê da CEDAW ocorre por força do artigo 18 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que impõe aos Estados Partes o dever de apresentar relatórios periódicos sobre as medidas legislativas, judiciárias e administrativas que foram adotadas para efetivar as disposições da Convenção.

O primeiro relatório deve ser apresentado no primeiro ano após a ratificação da Convenção, devendo os demais serem apresentados a cada quadriênio, sem prejuízo da possibilidade de solicitações adicionais pelo Comitê.

Tanto o Brasil quanto a Federação Russa também aderiram ao Protocolo Adicional de 1999 à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, permitindo que o Comitê examine alegações de violações de qualquer um dos direitos abordados pela Convenção apresentadas individualmente ou coletivamente, sob a jurisdição de um Estado Parte, não sendo admitido, entretanto, denúncias anônimas.

Recebidas as alegações ou denúncias, cabe ao Comitê realizar um juízo de admissibilidade, verificando a aceitabilidade da comunicação, ouvindo as eventuais vítimas em sessões fechadas e concedendo o prazo de 6 (seis) meses para o Estado supostamente infrator apresentar suas observações.

Após as oitivas e as observações, são feitas recomendações e sinalizações que devem ser implementadas pelo Estado, o qual terá mais 6 (seis) meses para apresentar, por meio de documento escrito, quais medidas foram adotadas para sanar as violações de direitos identificadas.

A apresentação dos relatórios elaborados, conforme artigo 22 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ocorre em sessões do Comitê, os quais contam com a participação de instituições especializadas como a Organização Mundial de Saúde (OMS), a OIT e a Organização para a Alimentação e Agricultura (FAO).

<sup>10</sup> Tal como ocorreu no caso *Elena Genero v. Italy*, CCPR/C/128/D/2979/2017, No. 2979/2017, julgado em 13 de março de 2020. Disponível em: <<https://juris.ohchr.org/casedetails/2832/en-US>>. Acesso em 17 de junho de 2023.

<sup>11</sup> O Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CESCR, *Committee on Economic, Social and Cultural Rights*) é composto por 18 especialistas independentes que monitoram a implementação do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) pelos Estados-membros.

Até 2022, o Comitê da CEDAW só havia analisado uma única alegação individual contra a Federação Russa, ocorrida em 2013 e que dizia respeito à proibição de as mulheres serem empregadas em determinados empregos<sup>12</sup>, e uma alegação contra o Brasil ocorrida em 2008, por violação ao direito humano à saúde da mulher<sup>13</sup>.

O Comitê também instou que Brasil e Rússia deveriam fortalecer o combate à discriminação, adotando medidas para melhorar o acesso das mulheres ao emprego, ampliando suas oportunidades e aplicando efetivamente o princípio de igualdade remuneratória para execução de trabalhos idênticos.

Em termos de recomendações específicas para cada país, na última solicitação feita a cada país antes da finalização deste artigo, o Brasil foi solicitado a relatar quais as medidas que estavam em vigor para proteger as mulheres do assédio sexual no local de trabalho, já que esta informação não havia sido fornecida quando da análise pelo Comitê do sétimo relatório periódico do Brasil (CEDAW/C/BRA/7) ocorrida nas suas 1026<sup>a</sup> e 1027<sup>a</sup> reuniões, em 17 de fevereiro de 2012<sup>14</sup>.

Em relação à Federação Russa, o Comitê também observou a ausência de legislação proibindo o assédio sexual no local de trabalho e recomendou que tais normas sejam adotadas, de modo a assegurar que as vítimas tenham acesso a recursos efetivos<sup>15</sup>, além de apontar que o combate à discriminação laboral por gênero está dividido entre diferentes autoridades e governos locais, o que exige um esforço de alinhamento de políticas públicas para efetivar sua concretização.

Já no tocante ao monitoramento realizado pela OIT acerca do cumprimento das Convenções nº 100 e nº 111, faz-se importante analisar as ações do Comitê de Peritos da OIT sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR).

O CEACR foi fundado em 1926 para examinar os relatórios do governo sobre convenções, sendo composto por 20 (vinte) juristas, os quais são indicados pelos Estados-parte para um mandato de 03 (três) anos<sup>16</sup>.

<sup>12</sup> CEDAW. Comunicação nº 60/2013. Decisão dada em 25 de fevereiro de 2016. Disponível em: < [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en)>. Acesso em 10 de dezembro de 2023.

<sup>13</sup> CEDAW. Comunicação nº 17/2008. Decisão dada em 25 de julho de 2011. Disponível em: <<https://www2.ohchr.org/english/law/docs/CEDAW-C-49-D-17-2008.pdf>>. Acesso em 10 de dezembro de 2023.

<sup>14</sup> CEDAW. CEDAW/C/BRA/CO/7. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cedawcbraco7-concluding-observations-committee-elimination>> Acesso em 10 de dezembro de 2023.

<sup>15</sup> CEDAW. CEDAW/C/RUS/CO/9. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cedawcrusco9-concluding-observations>>. Acesso em 10 de dezembro de 2023.

<sup>16</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comitê de Peritos da OIT sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR). Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>>. Acesso em 11 de dezembro de 2023.

Ao examinar a aplicação das normas internacionais do trabalho, o Comitê de Peritos faz dois tipos de comentários, quais sejam (i) observações e (ii) solicitações diretas (*direct request*).

As observações incluem comentários sobre questões fundamentais levantadas pela aplicação de uma determinada convenção ratificada por um Estado, enquanto as solicitações diretas se referem a questionamentos técnicos ou pedidos de informações adicionais.

A cada novo exame acerca da aplicação das normas, o Comitê pode (i) devolvê-lo com um pedido direto de esclarecimentos ou de ações ao governo do Estado-parte ou à entidade representativa do patronato ou dos obreiros que efetuaram as observações, ou (ii) pode fazer suas próprias observações em relação ao relatório, publicando-as no relatório anual que será enviado à Comissão de Aplicação de Normas da Conferência (CAS), a qual funciona internamente à Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2019, p. 107).

A CAS é tripartite, cabendo-lhe a competência de avaliar os relatórios elaborados pelo CEACR, selecionando aqueles que serão discutidos, publicando a memória dos procedimentos realizados pela Conferência, examinando casos individuais e apresentando observações sobre países específicos, permitindo a divulgação dos processos de submissão, discussão e aprovação pelos membros da conferência, em sessão plenária (OIT, 2019, p. 107).

As informações sobre o número de solicitações diretas e observações enviadas ao Brasil e a Federação Russa pelo CEACR no tocante as Convenções nº 100 e nº 111 da OIT podem ser vistas na tabela 01:

Tabela 01: Número de Solicitações Diretas e Observações feitas pelo Comitê de Peritos da OIT sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) ao Brasil e a Rússia no tocante as Convenções nº 100 e nº 111 da OIT:

	Solicitações Diretas/ Observações feitas pelo CEACR ao Brasil	Solicitações Diretas/ Observações feitas pelo CEACR à Rússia
Convenção nº 100	14/0 (desde 1990)	10/05 (desde 1990)
Convenção nº 111	17/20 (desde 1991)	15/13 (desde 1990)

Fonte: Elaboração própria com base em dados da OIT.

Depreende-se da tabela 01 que o Brasil possui um maior número de solicitações diretas e observações que a Federação Russa no tocante a Convenção nº 111 da OIT e um maior número de solicitações diretas no que se refere a Convenção nº 100 da OIT, enquanto a Federação Russa possui um maior número de observações feitas pelo CEACR no tocante a Convenção nº 100.

Dentre as diversas solicitações diretas feitas pelo CEAR, chama atenção a publicada na 107ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho<sup>17</sup> (ILC em inglês), ocorrida em 2018, sendo essa a última existente referente ao Brasil até o fechamento deste artigo, a qual referiu-se à alteração da redação do artigo 461 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)<sup>18</sup> em decorrência da Lei n.13.467 de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, a qual trouxe uma série de modificações levadas à efeito na legislação infraconstitucional brasileira com vigência partir do dia 11 de novembro de 2017.

A CEACR indicou que a aplicação do princípio da igualdade salarial não deve ser limitada ao mesmo estabelecimento ou empregador, conforme previsto no artigo 461 da CLT, e sugeriu que fossem feitas alterações no regulamento para torná-lo mais abrangente.

A mesma solicitação também assinalou a existência de 04 (quatro) projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional que possuem acentuada relevância para a efetivação do princípio da igualdade salarial.

O primeiro é o Projeto de Lei nº 6653/2009, o qual visa fomentar a igualdade entre os gêneros, por meio de mecanismos antidiscriminatórios de abrangência nacional, nos “entes de direito público externo, empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias” (BRASIL, 2009), se encontrando em junho de 2023 apensado ao Projeto de Lei 4857/2009, o qual aguarda votação no Plenário desde 10 de março de 2010.

O segundo é o Projeto de Lei do Senado nº 136/2011, o qual “estabelece medidas de proteção à mulher e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural e urbano” (BRASIL, 2011), tendo tal projeto sido arquivado em 20 de dezembro de 2018.

O terceiro é o Projeto de Lei do Senado nº 130/2011, que propõe o acréscimo do §3º ao art. 401 da CLT, “a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil” (BRASIL, 2011), tendo este sido aprovado pelo Senado e encaminhado em 27 de abril de 2021 à Câmara dos Deputados, onde aguarda votação até o fechamento deste artigo em junho de 2023.

O último Projeto de Lei é o de nº 371/2011, que “proíbe o pagamento de salários diferentes para homens e mulheres que desempenhem as mesmas funções em uma empresa”, além de impor multa a empresa praticante dessa discriminação no “valor equivalente a dez vezes a diferença acumulada, atualizada monetariamente, além das contribuições previdenciárias correspondentes”

<sup>17</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **107ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/lang--en/index.htm>>. Acesso em 21 de junho de 2023.

<sup>18</sup> Redação do artigo 461 dada pela Lei n. 13.467/2017: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

(BRASIL, 2011), tendo tal projeto sido apensado ao Projeto de Lei nº 10158/2018, o qual aguarda análise pela Comissão de Finanças e Tributação até o fechamento deste artigo em junho de 2023.

Por fim, a CEACR solicitou maiores informações acerca das medidas tomadas em prol do princípio da igualdade salarial pelo Brasil.

A Rússia também recebeu vários comentários do CEACR. O mais recente, ocorrido na 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho de 2019<sup>19</sup>, refere-se à necessidade de tomar medidas ativas para prevenir e combater o assédio sexual, principalmente o assédio que ocorre com mulheres desempregadas buscando novas oportunidades de emprego, bem como a necessidade de se revisar a lista de profissões que não admitem o emprego de mulheres.

A CEACR também exigiu que o governo russo tomasse medidas concretas para enfrentar a questão das diferenças salariais entre homens e mulheres, tomando medidas adequadas de sensibilização do público e implementando legislação que garanta igualdade de remuneração entre gêneros.

### **3. Abordagens Normativas Brasileiras no Combate à Discriminação de Gênero no Trabalho:**

No Brasil, o reflexo da ratificação da CEDAW pode ser visto na Lei nº 7.353 de 29 de agosto de 1985 que criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), o qual visa eliminar “a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País”.

Mais tarde, em 1988, com a promulgação da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, o combate à discriminação voltou a ganhar status constitucional, tanto por meio do inciso I do artigo 5º que assevera que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” quanto pelos incisos XX e XXX, ambos do artigo 7º, que garantem a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei,” e visam fornecer proteção abrangente ao proibir “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” respectivamente.

No tocante aos critérios de admissão, vale ressaltar que no passado era prática comum no Brasil a exigência de testes de gravidez negativos ou declarações de esterilização para contratação, prática essa proibida pela Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995, com incorporação posterior na Consolidação da Lei do Trabalho (CLT), por meio da Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999 que acrescentou o inciso IV no artigo 373-A, proibindo a exigência de “atestado ou exame, de

---

<sup>19</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm>>. Acesso em 21 de dezembro de 2023.

qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego”.

Nos termos de legislação ordinária específica, em 1º de maio de 1943, o Brasil adotou a Consolidação da Lei do Trabalho (CLT) sob o Decreto nº 5.452, que ainda está em vigor, apesar de suas inúmeras modificações.

Dentre os artigos da CLT que visam combater a discriminação de gênero no trabalho, temos o artigo 372 da CLT, que dispõe “Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”.

Por seu turno, o artigo 377 também da CLT assevera que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”.

Em 1999, a Lei nº 9.799, de 26 de maio introduziu novos dispositivos na CLT para proporcionar proteção mais específica às mulheres no mercado de trabalho contra a discriminação, conforme se observa do artigo 373-A:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Percebe-se pela leitura do artigo 373-A da CLT que o mesmo visa proteger as mulheres de discriminação horizontal e vertical, entendida esta

como a existência de uma quantidade menor de mulheres ocupando cargo de maior remuneração quando comparada ao número de homens ocupantes de tais cargos, e pela “biologização das qualidades profissionais e a valorização das tarefas que são atribuídas ao sexo masculino” (SOUZA-LOBO, 2011, pp. 33-34). Já a discriminação horizontal é a “tendência a separar homens e mulheres, em determinadas profissões” (BARROS, 2008, p. 75).

O artigo 390-E, também incluído na CLT pela Lei nº 9.799/1999, tornou possível ao empregador associar-se ou celebrar acordos com “entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios” para desenvolver ações conjuntas, “visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher”.

De acordo com o artigo 391, o casamento ou a gravidez não constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho, não sendo permitidos, conforme parágrafo único do artigo 391 da CLT quaisquer “restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez”.

Finalmente, o artigo 461 da CLT introduziu a regra de salário igual para trabalho igual, sem distinção de gênero, etnia, nacionalidade ou idade. Esta norma proibiu diferenciação salarial, reforçando a luta antidiscriminatória.

Ainda no tocante ao artigo 461 da CLT, em 03 de julho 2023, foi publicada a Lei nº 14.611 que dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, alterando a redação do parágrafo sexto e incluindo o parágrafo sétimo no retromencionado artigo, a saber:

“§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.”

A Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023 foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, o qual previu a necessidade de criação de “mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, do incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, e da disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação”, no tocante a diferenças salariais, além da necessidade de “promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade”, devendo os resultados desses programas serem possíveis de aferimento.

Por fim, o Decreto 11.795/2023 previu o “fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.”

Outros normativos como a Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995 também proíbem qualquer prática discriminatória no tocante a relação de trabalho, conforme se observa de seu artigo 1º:

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

No mesmo sentido encontra-se o inciso I do artigo 1º da Lei nº 2.288/2010, que define discriminação por gênero como sendo:

toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

Apesar de todo o normativo internacional e nacional vigente, temos que no Brasil, o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555), conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) de 2019.

Já no tocante aos dados estatísticos da Justiça do Trabalho temos que a equiparação salarial foi tema de 36.889 processos ajuizados em 2022 enquanto a promoção relacionada a diferenças salariais foi assunto de 9.669 processos, dentro de um universo de 2,7 milhões novas ações ajuizadas (TST, 2022).

O reduzido número de ações ajuizadas não significa a inexistência de diferença salarial entre homens e mulheres, ou da incorrência de preterimento em promoção, apontando sim para um receio de demissão ou retaliação em caso de ajuizamento de ação trabalhista visando a equiparação salarial ou isonomia nas promoções laborais.

Tal afirmação é corroborada por Proni e Proni (2018), que ao analisar o perfil dos funcionários que ocupavam posição de comando em grandes estabelecimentos, quais sejam, aqueles com mais de 500 vínculos empregatícios, do setor privado em 2015 perceberam que:

Nota-se que 45,7% dos cargos eram ocupados por mulheres (num total de 270 mil vínculos), sendo importante esclarecer que 45,3% dessas mulheres pertenciam ao subgrupo dos gerentes de áreas de apoio e 30,6% eram diretoras ou gerentes em empresas de serviços de saúde, de educação ou culturais. A participação

feminina só era maior que a dos homens entre os diretores e gerentes em empresas de serviços de saúde, de educação ou culturais (74,4%). Nos demais subgrupos selecionados elas eram minoria, em especial entre os diretores de produção e operações (20,1%) e entre os gerentes de produção e operações (30,1%), o que pode significar um preconceito contra a presença feminina nesses cargos em muitos segmentos do setor privado ou a existência do chamado “teto de vidro”.

A segunda edição do estudo “Mulheres em Ações”, feito pela empresa B3 no ano de 2022, aponta no mesmo sentido ao concluir que a cada “100 empresas com ações negociadas em bolsa no Brasil, 61 não têm mulheres em cargos de diretoria estatutária, e 37 não têm participação feminina entre os conselheiros de administração”<sup>20</sup>.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) na 3ª edição da pesquisa intitulada “Análise da participação das mulheres em conselhos e diretorias das empresas de capital aberto”, que utilizou dados de 389 companhias, os quais foram extraídos do Portal Dados Abertos da Comissão de Valores Mobiliários em 23 de janeiro de 2023, mas com referência aos dados divulgados pelas companhias abertas no Formulário de Referência (FRE) de 2022 identificou que há “15,2% de mulheres dentre os 6.160 profissionais que compuseram a amostra nos conselhos de administração, fiscais e nas diretorias das companhias de capital aberto”<sup>21</sup>, o que confirma a hipótese do artigo de que apesar dos avanços normativos o Brasil ainda possui relevante desigualdade de gênero, ante a persistência dos “tetos de cristais” e a ineficácia das medidas até o momento adotadas pelo Estado brasileiro no combate à discriminação de gênero nas relações de emprego.

#### 4. Abordagens Normativas Russas no Combate à Discriminação de Gênero no Trabalho:

Superar a discriminação de gênero nas relações de trabalho é uma prioridade da política de Estado da Federação Russa. A Constituição Russa garante a igualdade de direitos e liberdades de todos, independentemente de sua condição social, posição profissional ou gênero, em especial. Homens e mulheres têm direitos e liberdades iguais e oportunidades iguais (art. 19º, seções 2 e 3).

<sup>20</sup> B3. **Mulheres em Ações**. 2022. Disponível em: <[https://www.b3.com.br/pt\\_br/noticias/estudo-mulheres-na-alta-lideranca.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/estudo-mulheres-na-alta-lideranca.htm)>. Acesso em 09 de dezembro de 2023.

<sup>21</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Análise da participação das mulheres em conselhos e diretorias das empresas de capital aberto**. 2023. Disponível em: <<https://www.ibgc.org.br/blog/terceira-edicao-analise-mulheres-em-conselhos-ibgc#:~:text=Levantamento%20realizado%20pelo%20Instituto%20Brasileiro,das%20companhias%20de%20capital%20aberto.>> Acesso em 09 de dezembro de 2023.

A Constituição também garante proteção à maternidade e a família pelo Estado. O cuidado e a educação dos filhos é um direito igual e obrigação de ambos os pais (art. 38, seções 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>)<sup>22</sup>.

Na esfera do emprego, o Estado promove uma política de garantia da igualdade de oportunidade para todos os cidadãos da Federação Russa, independentemente do gênero.<sup>23</sup>

O Código do Trabalho da Federação Russa proíbe a discriminação nas relações de trabalho, não podendo ninguém ser privado de seus direitos e liberdades trabalhistas ou receber quaisquer benefícios com base em sua raça, cor de pele, nacionalidade, idioma, origem, propriedade, situação social ou status, idade, domicílio, crenças religiosas, convicções políticas, afiliação ou não filiação a associações públicas, bem como outros fatores não relevantes para as qualidades profissionais do empregado.

O artigo 253 da Constituição Russa limita o uso de mão de obra feminina em determinadas ocupações consideradas árduas, perigosas e que possam prejudicar a saúde da mulher, bem como trabalhos clandestinos. Em virtude desse dispositivo existe uma lista de indústrias, empregos e cargos com condições de trabalho nocivas e/ou perigosas, nas quais o uso de trabalho feminino é restringido, a qual foi aprovada pela Decisão do Governo nº 162 de 25 de fevereiro de 2000 e restringe o emprego de mulheres em 456 (quatrocentos e cinquenta e seis) diferentes ocupações.

Essa lista já foi revista e reduzida quatro vezes até o fechamento deste artigo, retirando-se as limitações de emprego para mulheres em ocupações como motoristas de caminhões pesados, motoristas de trens elétricos ou de alta velocidade, motoristas de máquinas agrícolas, e como tripulante de embarcações, dentre outros.

Mulheres grávidas e pessoas com responsabilidades familiares possuem garantias laborais quando o contrato de trabalho é celebrado ou rescindido por iniciativa do empregador, conforme artigos 3º, 64 e 261 Código Trabalhista da Federação Russa<sup>24</sup>.

Tanto o Código Administrativo quanto o Código Criminal preveem a responsabilização do empregador por discriminação, todavia, raramente as discriminações por gênero no trabalho geram condenações no âmbito administrativo e criminal (Novikov, 2017).

O governo russo vem adotando medidas para aumentar a competitividade das mulheres no mercado de trabalho, proibindo anúncios de emprego contendo requisitos sobre gênero, idade ou estado civil.

---

<sup>22</sup> Constituição da Federação Russa de 1993.

<sup>23</sup> Lei da Federação Russa nº 1032-I de 19 de abril 1991. Relações de Trabalho para a População da federação Russa. **Bulletin of Normative Acts of the RSFSR**, 1992, No. 1, p. 4.

<sup>24</sup> Código de Trabalho da Federação Russa. No. 197-FZ de 30 de dezembro de 2001, **Legislation Bulletin of the Russian Federation**, 2002, No. 1 (part 1).

O empregador tampouco tem o direito de solicitar informações sobre a idade, estado civil e parental da funcionária no momento da contratação.

O número de empregos que proíbem o uso de mão de obra feminina vem sendo paulatinamente reduzido enquanto o nível de remuneração está aumentando gradualmente nos setores econômicos que empregam principalmente mulheres, como educação, ciência, cultura e saúde. As mulheres em licença parental podem receber formação profissional, a qual é ministrada por agências de emprego.

Apesar da existência das referidas normas, persistem as práticas discriminatórias nas relações de trabalho, e as mulheres têm que enfrentar dificuldades ao tentar se proteger da discriminação e assegurar seus direitos. Isso porque os normativos vigentes não abrangem totalmente todas as ocupações profissionais e não há uma agência ou instituição pública encarregada exclusivamente do combate à discriminação de gênero, sendo tal atividade exercida de forma descentralizada por diversos atores governamentais, o que acaba levando as mulheres ao Poder Judiciário da Federação Russa, na tentativa de garantir seus direitos.

De acordo com o Comitê Federal de Estatísticas do Estado da Federação Russa<sup>25</sup> a força de trabalho totalizou 75,0 milhões de pessoas em outubro de 2019, sendo que 66,1% dos homens se encontravam ocupados enquanto a taxa de ocupação das mulheres era de 51,7%.

Além do menor percentual de participação laboral no mercado, a taxa de desemprego das mulheres russas no patamar de 6,4% é 0,3% superior à taxa de desemprego dos homens (6,1%), procurando as mulheres mais tempo por emprego (0,2) que os homens.

Em 2019, o maior número de homens estava empregado nos setores da indústria, do transporte, do armazenamento e da construção, enquanto as mulheres trabalhavam principalmente no comércio, na educação, na saúde e nos serviços sociais.

Apesar de em geral as mulheres possuírem formação superior aos dos homens a grande maioria atua em empregos pouco qualificados e mal remunerados.

A diferença salarial entre homens e mulheres era de 27,9% em 2019, número este que vem oscilando ora a maior, ora a menor, tendo sido de 28,3% em 2017, 27,4% em 2015 e 25,8% em 2013.

A justificativa dessa oscilação segundo o governo russo decorre do fato de que um maior percentual de mulheres atua em setores da economia que possuem pior remuneração.

Ademais, ainda persiste na cultura russa, o estereótipo de gênero patriarcal, que impõe a crença de que a mulher é responsável pela maioria das responsabilidades familiares, como cuidar de crianças e familiares idosos ou doentes (Sychenko et al., 2022).

---

<sup>25</sup> Federal State Statistics Committee of the Russian Federation. Statistical Collection “**Labor and Employment in Russia**, 2019. Disponível em: < [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud\\_2019.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf) > Acesso em 05 de dezembro de 2023.

De acordo com uma pesquisa do Centro Analítico da Agência Nacional de Finanças de 2020, os estereótipos são reforçados pelas imagens de homens e mulheres de sucesso na mídia, cultura popular e política. Na pesquisa, os russos nomearam os líderes masculinos entre as pessoas mais bem-sucedidas na Rússia (83%). O domínio das imagens masculinas é especialmente perceptível na política, negócios e na economia digital, enquanto as mulheres são mais frequentemente associadas ao sucesso no show business (33% dos nomes femininos).

A mesma pesquisa apontou que 71% dos russos consideram que o papel principal da mulher é o de ser mãe e dona casa, sendo que 89% dos respondentes consideram que cabe ao homem o papel de provedor financeiro familiar. 35% dos respondentes também entendem que a mulher deve escolher entre ter uma carreira profissional ou uma família<sup>26</sup>.

A percepção obtida pela pesquisa se traduz em práticas laborais existentes que perpetuam os estereótipos e a discriminação.

Ainda que o Poder Judiciário russo seja uma alternativa para garantia de direitos, é extremamente difícil se comprovar a discriminação nas contratações e nas promoções funcionais (Sychenko et al., 2022) e ainda que o empregador seja condenado, o que dificilmente ocorrerá na esfera administrativa e na esfera penal, essa condenação ocorrerá na esfera civil e importará em uma multa variável entre 5.000 e 10.000 rublos, o que equivale atualmente a cerca de 56 a 112 euros, não tendo, portanto, qualquer efeito reparador ou educativo (Ostrovskaya, 2020).

Esse cenário é agravado pelo fato de o governo da Federação Russa ter adotado na estratégia nacional de ações para as mulheres para o período de 2017 a 2022, bem como nas políticas estatais de família e demográfica até 2025, uma visão de que a maternidade é o papel social da mulher, sendo este papel muito valorizada pelo Estado e pela sociedade (Sychenko et al., 2022).

Consequentemente, novamente tem se confirmada a hipótese do artigo de que apesar dos avanços normativos na Federação Russa, essa ainda possui relevante desigualdade de gênero, ante a ineficácia das medidas até o momento adotadas pelo Estado no combate à discriminação de gênero nas relações de emprego.

## Conclusões:

O estudo realizado neste artigo confirmou a hipótese de que apesar dos avanços normativos do Brasil e da Federação Russa, esses países ainda possuem relevante desigualdade de gênero, ante a ineficácia das medidas até o momento adotadas pelo Estado no combate à discriminação de gênero nas relações de emprego.

---

<sup>26</sup> Analytical Center of the National Agency for Financial Research, **Stereotypes Against Women and their Socio-Economic Consequences**. 2020. Disponível em: <<https://nafi.ru/analytics/stereotypy-v-otnosheniizhenshchin-i-ikh-sotsialno-ekonomicheskie-posledstviya/>>. Acesso em 20 de dezembro de 2023.

Essa ineficácia decorre da não efetivação dos instrumentos de combate aos estereótipos de gênero que restringem as mulheres a certas esferas de emprego, os quais geralmente possuem salários mais baixos, e do não enfrentamento a crença de que o papel principal das mulheres é o da realização de trabalho doméstico e familiar.

Isso porque, o fenômeno da discriminação é uma combinação de múltiplos fatores, como a falta de acesso à educação para as mulheres, perpetuação pela mídia e por atores estatais e empresariais de percepções equivocadas sobre gênero, normalizando-se situações anormais, como a ausência significativa de mulheres em cargos de direção em empresas de capital aberto ou a diferença salarial gritante entre esportistas como jogadores de futebol do gênero masculino e feminino, o que intrinsecamente têm um efeito sobre o trabalho realizado pelas mulheres, contribuindo para sua marginalização.

A existência de projetos de lei que nunca são aprovados, de multas aplicadas de baixo valor ou sua não previsão legal, do receio de acesso ao Poder Judiciário, da baixa representação feminina na política fomentam ainda mais a perpetuação da discriminação por gênero.

Apenas com políticas públicas eficazes apoiadas em legislações claras e abrangentes e muita fiscalização, que podem ser conquistadas por meio de uma melhor organização das mulheres nos seus locais de trabalho é que teremos condições de reduzir a situação encontrada tanto no Brasil quanto na Federação Russa, de uma persistente discriminação que não foi eliminada nem pelos tratados internacionais aos quais ambos os países aderiram, nem pelas legislações nacionais, o que demonstra que essas possuem caráter mais simbólico do que efetivo.

## Referências:

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e cultura**, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

AGARWAL, Bina. Gender equality, food security and the sustainable development goals. **Current opinion in environmental sustainability**, v. 34, p. 26-32, 2018.

ALVES, Alexandre Ferreira de Assumpção *et al.* **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II**. Florianópolis:CONPEDI,2023.

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.47, n.77, p.67-83, jan./jun.2008.

ANALYTICAL CENTER OF THE NATIONAL AGENCY FOR FINANCIAL RESEARCH. **Stereotypes Against Women and their Socio-Economic Consequences**. 2020. Disponível em: <<https://nafi.ru/analytics/stereotypy-v-otnosheniizhenshchin-i-ikh-sotsialno-ekonomicheskije-posledstviya/>>. Acesso em 10 de dezembro de 2023.

B3. **Mulheres em Ações**. 2022. Disponível em: <[https://www.b3.com.br/pt\\_br/noticias/estudo-mulheres-na-alta-lideranca.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/estudo-mulheres-na-alta-lideranca.htm)>. Acesso em 09 de dezembro de 2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 09 de dezembro de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 09 de dezembro de 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. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)> Acesso em 09 de dezembro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm)>. Acesso em 09 de dezembro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14611.htm)> Acesso em 09 de dezembro de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023**. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm)>. Acesso em 09 de dezembro de 2023.

CAVALCANTI, Tiago; TAVARES, José. The output cost of gender discrimination: A model-based macroeconomics estimate. **The Economic Journal**, v. 126, n. 590, p. 109-134, 2016.

COELHO, Diva Júlia Sousa Safe; DINIZ, Ricardo Spindola; COELHO, Saulo de Oliveira Pinto. The situation of women in BRIC countries: a comparative analysis of the (in) effectiveness of public policies for the protection of women and reduction of gender inequality in the four largest emerging economies in the world. **UNIO-EU Law Journal**, v. 5, n. 1, p. 121-141, 2019.

CUSCIANO, Dalton Tria. O enfrentamento ao assédio e a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 115-133, abr./jun. 2023.

CUSCIANO, Dalton Tria. **A trajetória normativa da seguridade social no Brasil**. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CUSCIANO, Dalton Tria. **Acidentes de trabalho no Brasil: história, regulação e judicialização**. Tese de Doutorado apresentado a Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/28832>>. Acesso em 12 de dezembro de 2023.

FATIHAYAH, Delfina; SIMANJUNTAK, Marudut Bernadtua. Analysis Of The Importance Gender Equality In The “Kartini” Movie By Hanung Bramantyo. **LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities**, v. 1, n. 2, p. 83-93, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Análise da participação das mulheres em conselhos e diretorias das empresas de capital aberto**. 2023. Disponível em: <<https://www.ibgc.org.br/blog/terceira-edicao-analise-mulheres-em-conselhosibgc>> Acesso em 09 de dezembro de 2023.

KAZANDJIAN, Romina et al. Gender equality and economic diversification. **Social Sciences**, v. 8, n. 4, p. 118, 2019.

KIZILOVA, Kseniya.; MOSAKOVA, Elizaveta Alexandrovna. The birth rate in BRICS countries under the gender inequality in the labor market. **RUDN Journal of Sociology**, v. 19, n. 4, p. 630-638, 2019.

LÖFSTRÖM, Åsa. **Gender equality, economic growth and employment**. Swedish Ministry of Integration and Gender Equality, 2009.

NOVIKOV, Valery. Discrimination: Crime and Administrative Offense. **Actual Problems of Russian Law**, n. 3 (76), p. 168-174, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Human Development Reports**. Disponível em: <<https://hdr.undp.org/en/content/gender-desigualdade-index-gii>>. Acesso em 19 de dezembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As Regras do Jogo: uma introdução à ação normativa da OIT**. Genebra, 2019a. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_762425.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_762425.pdf)>. Acesso em: 18 de dezembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_749807/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 19 de dezembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão**, 2018. Relatório V(1): Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Disponível em: <[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia\\_Assedio\\_Relatorio\\_V1\\_OIT\\_2018.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf)> Acesso em: 27 dezembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho 108ª sessão**, 2019. Disponível em: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm>>. Acesso em 21 de dezembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Gender equality, work and health: a review of the evidence**. World Health Organization, 2006.

OSTROVSKAYA, Yuliia. **Gender Inequality in Modern Russian Society**. Disponível em: <[https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Ausland/Osteuropa/AUSTERITY\\_RUSSIA\\_WEB.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Ausland/Osteuropa/AUSTERITY_RUSSIA_WEB.pdf)> Acesso em 10 de dezembro de 2023.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, 2018.

SIMÕES, Fátima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Vozes dos Vales**, v. 1, n. 2, p. 1-25, 2012.

SINHA, Nistha; RAJU, Dhushyanth; MORRISON, Andrew. Gender equality, poverty and economic growth. **World Bank Policy Research Working Paper**, n. 4349, 2007.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos**. Trabalho, dominação e resistência. 2ª Ed. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura, 2011.

SYCHENKO, Elena et al. Gender Discrimination in Employment: BRICS Countries Overview. **BRICS Law Journal**, v. 9, n. 2, p. 30-71, 2022.

SYCHENKO, Elena et al. Non-standard employment in the BRICS Countries. **BRICS Law Journal**, v. 7, n. 4, p. 4-44, 2020.

SYCHENKO, Elena et al. Dismissal protection in the BRICS Countries in light of ILO Convention nº 158. **BRICS Law Journal**, v. 6, n. 4, p. 34-66, 2019.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Centro Feminista de Estudos e Assessoria; Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, 2002.

**RECEBIDO EM: 16/01/2024**

**APROVADO POR DUPLA REVISÃO CEGA EM: 13/03/2024**