



## **TRABALHO DECENTE DA MULHER E EVOLUÇÕES LEGISLATIVAS NO BRASIL: AVANÇOS EM DIREÇÃO À IGUALDADE SALARIAL E DE GÊNERO, O COMBATE À VIOLÊNCIA E TODAS AS FORMAS DE ASSÉDIO E A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE LABORAL**

Flávia Alcassa<sup>1</sup>

---

### **RESUMO**

Este trabalho abordou a questão da igualdade de gênero no ambiente de trabalho no Brasil, com foco em aspectos como discriminação de gênero, assédio moral e sexual, e diferença salarial. Discutiu-se a legislação brasileira relevante, incluindo a Constituição Federal, a CLT, a Lei Maria da Penha, a Lei Emprega + Mulheres e a Lei de Igualdade Salarial. Também foram examinadas as jurisprudências relacionadas a esses temas. Além disso, o papel da ONU e da ONU Mulheres na promoção da igualdade de gênero e dos direitos humanos no ambiente de trabalho foi discutido. Embora existam leis e regulamentos que visam garantir a igualdade de gênero e proteger as mulheres contra a discriminação e a violência no local de trabalho, ainda há muito a ser feito para garantir a plena implementação e cumprimento dessas leis. As jurisprudências examinadas neste trabalho destacam a importância de combater a discriminação, o assédio moral e sexual, e a diferença salarial no ambiente de trabalho. Além disso, a ONU e a ONU Mulheres desempenham um papel crucial na promoção da igualdade de gênero e no respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho. Conclui-se fundamental que todos os atores relevantes, incluindo governos, empregadores e indivíduos, trabalhem juntos para promover a igualdade de gênero no local de trabalho. A luta pela igualdade de gênero no local de trabalho é uma luta contínua, e todos nós temos um papel a desempenhar para garantir um ambiente de trabalho seguro e igualitário para todos.

---

<sup>1</sup> Advogada, sócia-fundadora do escritório Alcassa & Pappert.- Especializada em Direito Digital Corporativo e Relações de Trabalho, Professora universitária. DPO. Fundadora da empresa Alcassa Innovation Tech.

**Palavras-chave:** Igualdade de gêneros. Direito das Mulheres. Ambiente de trabalho

## Introdução

O trabalho decente da mulher no Brasil é um tema de grande importância e relevância, que abrange diversas questões relacionadas à igualdade de gênero, direitos trabalhistas, condições de trabalho e acesso a oportunidades. Apesar dos avanços alcançados ao longo dos anos, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho brasileiro.

## Igualdade salarial

No Brasil, diversos princípios constitucionais e normas infraconstitucionais protegem e promovem a não discriminação nas relações de trabalho. A Constituição Federal de 1988, em seus artigos 3º, 5º e 7º, garante a igualdade de direitos e oportunidades para todos os trabalhadores, proibindo qualquer forma de discriminação (BRASIL, 1988). Além disso, legislações como a Lei nº 9.209/95 (BRASIL, 1995), e convenções internacionais, como a Convenção 111 da OIT, reforçam o compromisso com a promoção da igualdade e inclusão no ambiente laboral.

A Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/23), promulgada em 2023, representa um marco significativo na luta contra a discriminação salarial e a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho. Esta legislação visa equalizar a remuneração entre homens e mulheres e introduz penalidades para práticas discriminatórias relacionadas ao salário, seja por sexo, raça, etnia, origem ou idade. A implementação dessa lei demonstra o compromisso do Brasil em garantir condições justas e dignas para todas as trabalhadoras, combatendo disparidades salariais injustas e promovendo a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (BRASIL, 2023a).

---

**“Enquanto não reconhecermos o trabalho como determinante e condicionante social do processo saúde-doença e não lidarmos com as questões de meio ambiente do trabalho, segurança no trabalho e saúde do trabalhador na perspectiva da vigilância em saúde e da promoção da saúde coletiva das pessoas que trabalham continuaremos tendo atuações pontuais e limitadas.”**

---

A Lei de Igualdade Salarial, promulgada em 2023, representa um marco significativo na luta contra a discriminação salarial e a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho. Esta legislação visa equalizar a remuneração entre homens e mulheres e introduz penalidades para práticas discriminatórias relacionadas ao salário, seja por sexo, raça, etnia, origem ou idade. A implementação dessa lei demonstra o compromisso do Brasil em garantir condições justas e dignas para todas as trabalhadoras, combatendo disparidades salariais injustas e promovendo a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (BRASIL, 2023).

A promoção da igualdade de gênero e o respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Agenda 2030. Os ODS 5, 8 e 10, em particular, destacam a importância de alcançar a igualdade de gênero, promover o crescimento econômico sustentável e reduzir as desigualdades dentro e entre os países.

De acordo com a Lei nº 14.611/2023, que estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham funções equivalentes ou idênticas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) implementou um canal dedicado para denúncias de diferenças salariais baseadas em gênero. Este canal, que foi disponibilizado em 2023, proporciona aos trabalhadores um meio para relatar situações de disparidade salarial entre homens e mulheres. Esta medida é um avanço importante na busca pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho, oferecendo às vítimas de discriminação salarial uma via para reivindicar seus direitos (BRASIL, 2023a).

No final de março de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) finalizou o primeiro Relatório de Igualdade Salarial. Este relatório destaca a disparidade salarial média entre homens e mulheres no Brasil, com base em informações fornecidas por empresas com mais de 100 funcionários. O relatório revela que as mulheres no Brasil ganham 80,6% do que os homens ganham. Além disso, o relatório fornece dados por estado, permitindo uma visão da desigualdade salarial em diferentes regiões do país (INSPER, 2024).

É alarmante observar que, no Brasil, as mulheres recebem cerca de 30% menos do que os homens, uma das maiores disparidades salariais na América Latina. Esta desigualdade é ainda mais acentuada entre as mulheres minoritárias, que ganham cerca de metade do salário de um homem branco médio (BRASIL, 2024).

Surpreendentemente, mesmo quando as mulheres têm acesso à mesma educação que os homens, isso não se traduz em salários mais altos. Por exemplo, apesar de as mulheres constituírem mais de 60% da força de trabalho com formação universitária, elas ganham 36% menos do que os homens com a mesma formação. Em média, as mulheres brasileiras relataram que seus salários representavam apenas 78% dos salários dos seus colegas masculinos no ano anterior. O índice de disparidade de gênero no Brasil em 2023 foi de 0.726, indicando uma média de disparidade de gênero de cerca de 27% (o que significa que as mulheres têm 27% menos probabilidade de ter as mesmas oportunidades que os homens) (WORLD ECONOMIC FORUM, 2024).

Estes dados sublinham a necessidade urgente de políticas e iniciativas que promovam a igualdade de gênero no local de trabalho no Brasil. A legislação recente é um passo na direção certa, exigindo que os empregadores no Brasil ofereçam salários iguais para homens e mulheres que desempenham as mesmas funções. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a verdadeira igualdade salarial.

### **Combate a violência e o assédio**

A persistência da violência e do assédio contra as mulheres no local de trabalho é uma realidade lamentável que atinge a dignidade, a segurança e o bem-estar das trabalhadoras em todo o mundo. Esses comportamentos prejudiciais não apenas violam os direitos humanos fundamentais, mas também perpetuam as desigualdades de gênero e minam a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

O assédio moral, também conhecido como *bullying* psicológico ou *mobbing*, é uma forma de abuso emocional que ocorre no ambiente de trabalho, com algum tipo de comportamento abusivo pode ocorrer de diversas formas, incluindo intimidação, humilhação, ridicularização, exclusão, difamação, manipulação, entre outros. É com grande preocupação que observamos os crescentes casos de assédio e violência contra a mulher em diversos contextos sociais, especialmente no ambiente de trabalho. Neste sentido, é crucial reconhecer que os avanços legislativos, a intensificação das fiscalizações e a implementação de meios eficazes de combate ao assédio são mais do que importantes, são urgentes.

A Lei 14.457 (BRASIL, 2022) instituiu o Programa Emprega + Mulheres, e traz as seguintes disposições:

Artigo 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de

Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III – inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e IV – realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. §1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no artigo 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira (BRASIL, 2023).

É profundamente perturbador constatar que a violência contra a mulher no local de trabalho é uma realidade alarmante no Brasil. Segundo um estudo do Instituto Patrícia Galvão, impressionantes 76% das mulheres já foram vítimas de algum tipo de violência no trabalho. A pesquisa revela que quatro em cada dez mulheres foram submetidas a insultos, insinuações sexuais ou convites indesejados de colegas masculinos. Além disso, muitas delas enfrentam situações de desvalorização em suas funções, com suas contribuições sendo ignoradas (37%), recebendo salários inferiores aos de colegas masculinos na mesma posição (34%) e sendo constantemente criticadas sobre o esforço que aplicam em suas atividades (29%) (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2024).

Os colegas do sexo masculino também são responsáveis por constranger as mulheres de outras maneiras, como elogios desconfortáveis (36%). Outras formas de exercer poder sobre as mulheres incluem ameaças verbais (23%) e discriminação com base na aparência física ou idade das trabalhadoras (22%). Um dos comportamentos mais graves que afetam as trabalhadoras é a agressão sexual, que inclui tanto casos de assédio sexual quanto estupro. Este tipo de incidente, que é criminalmente punível, atinge 12% das mulheres entrevistadas pelo instituto. Além disso, 4% foram vítimas de agressões físicas no local de trabalho (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2024).

Em apenas 34% dos casos denunciados à gestão, a empresa ouviu o relato da vítima e puniu o agressor. Em 12% dos casos, a empresa nem sequer ouviu a vítima. O estudo também destaca que, em apenas 28% dos casos relatados, a vítima soube que o agressor sofreu alguma consequência. Em 39% dos casos, a vítima ficou sem informações sobre as medidas tomadas para punir o agressor e em 36% dos casos nenhuma sanção foi aplicada (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2024).

Estes dados sublinham a necessidade crítica de políticas e iniciativas que promovam a proteção dos direitos das mulheres e combatam a violência no local de trabalho no Brasil. É evidente que ainda há um longo caminho a percorrer para garantir um ambiente de trabalho seguro e igualitário para todas as mulheres.

Para erradicar a discriminação, a violência e o assédio contra as mulheres no local de trabalho, é imprescindível a implementação de estratégias abrangentes em níveis pessoal, organizacional e governamental. As organizações devem estabelecer políticas e procedimentos transparentes para prevenir e combater a discriminação e a violência no local de trabalho, assegurando que todas as trabalhadoras tenham acesso a canais de denúncia seguros e eficientes. É essencial fomentar uma cultura organizacional que se baseie no respeito, na igualdade e na inclusão, que celebre a diversidade e valorize todas as contribuições dos funcionários.

No nível governamental, é vital a adoção de leis e regulamentos sólidos que proíbam a discriminação e a violência contra as mulheres no local de trabalho e estabeleçam mecanismos adequados de supervisão e responsabilização. Além disso, é necessário investir em programas de sensibilização e educação para promover a igualdade de gênero e prevenir a violência contra as mulheres em todos os setores da sociedade (ALCASSA, 2023).

### **A saúde mental das mulheres no ambiente laboral**

A saúde mental das mulheres, um tema frequentemente ignorado e estigmatizado na sociedade, é de vital importância. Pesquisas recentes sugerem que as mulheres são mais propensas a enfrentar problemas psicológicos, como depressão e ansiedade. Esta disparidade parece ser o resultado não apenas de fatores biológicos, mas também de fatores sociais. Com o passar do tempo, os estereótipos de gênero se infiltraram em nossas sociedades e culturas, impactando profundamente a saúde mental das mulheres.

O Instituto de Pesquisa em Saúde da Mulher da Universidade Northwestern destaca que as mulheres são mais propensas do que os homens a se sentirem estigmatizadas ao buscar ajuda para problemas de saúde mental. Este estigma muitas vezes leva a uma menor adesão ao tratamento, prolongando os sintomas e exacerbando a condição (SAMUELSON, 2024).

O desenvolvimento de problemas de saúde mental é influenciado por uma combinação de fatores genéticos e ambientais, incluindo o papel e a experiência das pessoas na sociedade. Diferentes gêneros enfrentam experiências distintas, e essa interseção pode moldar o desenvolvimento de problemas de saúde mental.

Pesquisas também revelaram diferenças significativas entre os gêneros no que diz respeito ao desenvolvimento de transtornos de saúde mental comuns, como transtornos alimentares, transtorno de estresse pós-traumático, depressão e ansiedade.

A recente aprovação da Lei nº 14.831, em 2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, reflete o reconhecimento da importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Essa legislação estabelece critérios para reconhecer e premiar empresas que adotam medidas para promover a saúde mental e o bem-estar de seus colaboradores. Entre as ações destacadas pela lei estão a conscientização sobre saúde mental, a capacitação de lideranças, o combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas, com especial atenção para as necessidades das mulheres (BRASIL, 2024).

Para garantir a conformidade com os requisitos para obtenção, revisão e renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, as empresas são aconselhadas a:

1. Revisar as Ações Anteriormente Elaboradas: Realizar uma análise detalhada das ações relacionadas à promoção da saúde mental já implementadas pela empresa, tais como a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, incentivo à prática de atividades físicas e de lazer, incentivo à alimentação saudável, oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores e demais ações já implementadas.
2. Implementar as Ações Sugeridas: Identificar as áreas que necessitam de melhorias ou ajustes com relação à promoção da saúde mental dos colaboradores. Implementar as ações sugeridas para aprimorar o ambiente de trabalho e promover o bem-estar psicológico dos funcionários, tais como a promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher, capacitação de lideranças, combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas.
3. Documentação por meio de Políticas, Normativos e Evidências: Elaborar políticas internas específicas que regulamentem as práticas relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho. Estabelecer normativos claros e diretrizes para a implementação das políticas de saúde mental. Estabelecer o desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à

implementação das ações de saúde mental. Documentar todas as ações realizadas, incluindo evidências tangíveis de sua implementação e impacto. Estabelecer um canal para recebimento de sugestões e de avaliações.

4. Acompanhar o Regulamento e as publicações do Governo Federal: Esteja atento às diretrizes e regulamentos que serão divulgados pelo Governo Federal relativos à concessão, revisão e renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Certifique-se de que as ações implementadas estejam alinhadas com as exigências estabelecidas no regulamento governamental.

Ao seguir essas orientações, a empresa estará preparada para solicitar e manter o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, e muito mais importante do que obter o certificado é demonstrar seu compromisso com o bem-estar psicológico e a saúde mental de seus colaboradores em geral.

### **Leis e direito das mulheres no Brasil**

No Brasil, a proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho é regida por uma série de leis e regulamentos. A Constituição Federal estabelece a igualdade de salários e benefícios para cargos e funções semelhantes, garantindo que homens e mulheres recebam o mesmo salário quando desempenham o mesmo trabalho ou um trabalho de valor equivalente. Além disso, a Constituição Federal (BRASIL, 1998) e a Lei nº 9.029/1995 (BRASIL, 1995) garantem a não discriminação e a proteção contra a violência e o assédio no trabalho.

A Lei Maria da Penha, ou Lei nº 11.340/2006, estabelece a manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica (BRASIL, 2006a). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbe a exigência de exame de gravidez para contratação ou durante o contrato de trabalho, garante a privacidade nos vestiários da empresa com armários individuais privativos, estabelece a organização de uma escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical e permite a dispensa de até três dias, em cada 12 meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer (BRASIL, 1943).

A Lei nº 14.457 de 2022, conhecida como Lei Emprega + Mulheres, estabelece uma série de regras para facilitar a empregabilidade de mulheres e para proteção de colaboradores contra assédio sexual e outros tipos de violência no ambiente de trabalho (BRASIL, 2022). A Lei nº 14.611/23, conhecida como Lei de Igualdade Salarial, visa garantir a igualdade de salários entre homens e mulheres que desempenham o mesmo trabalho ou um trabalho de valor equivalente (BRASIL, 2023).

Para garantir a conformidade com os requisitos para obtenção, revisão e renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, as empresas são aconselhadas a realizar uma análise detalhada das ações relacionadas à promoção da saúde mental já implementadas pela empresa, identificar as áreas que necessitam de melhorias ou ajustes com relação à promoção da saúde mental dos colaboradores e implementar as ações sugeridas para aprimorar o ambiente de trabalho e promover o bem-estar psicológico dos funcionários.

As empresas também devem elaborar políticas internas específicas que regulamentem as práticas relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho, estabelecer normativos claros e diretrizes para a implementação das políticas de saúde mental, documentar todas as ações realizadas, incluindo evidências tangíveis de sua implementação e impacto, e estabelecer um canal para recebimento de sugestões e de avaliações.

Além disso, as empresas devem estar atentas às diretrizes e regulamentos que serão divulgados pelo Governo Federal relativos à concessão, revisão e renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e certificar-se de que as ações implementadas estejam alinhadas com as exigências estabelecidas no regulamento governamental. Ao seguir essas orientações, a empresa estará preparada para solicitar e manter o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, demonstrando seu compromisso com o bem-estar psicológico e a saúde mental de seus colaboradores em geral.

## ONU E AS PRÁTICAS MUNDIAIS SOBRE O TRABALHO DECENTE DA MULHER

A Organização das Nações Unidas (ONU) tem desempenhado um papel crucial na promoção da igualdade de gênero e no respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos na Agenda 2030. Os ODS 5, 8 e 10 são particularmente relevantes, pois enfatizam a necessidade de alcançar a igualdade de gênero, promover o crescimento econômico sustentável e reduzir as desigualdades dentro e entre os países (ESTRATÉGIA ODS, 2024).

A ONU Mulheres, criada em 2010, tem como objetivo unificar, fortalecer e expandir os esforços globais para defender os direitos humanos das mulheres. Esta entidade segue o legado de duas décadas do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) na defesa dos direitos humanos das mulheres, com especial atenção ao apoio a articulações e movimentos de mulheres e feministas, incluindo mulheres negras, indígenas, jovens, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras rurais. As três áreas prioritárias de atuação da ONU Mulheres são: liderança e participação política, governança e normas globais; empoderamento econômico; e prevenção e eliminação da violência contra mulheres e meninas, paz e segurança e ação humanitária (NAÇÕES UNIDAS, 2010)

Com sede em Nova Iorque, nos Estados Unidos, a ONU Mulheres possui escritórios regionais e em países da África, Américas, Ásia e Europa. Nas Américas e Caribe, o escritório regional está situado no Panamá. No Brasil, o escritório opera em Brasília (NAÇÕES UNIDAS, 2010).

O Escritório da ONU Mulheres no Brasil está comprometido em apoiar o país para abordar de forma abrangente e integrada as barreiras estruturais referentes à promoção da igualdade entre mulheres e homens. A ONU Mulheres cumpre esse compromisso ao alavancar seu triplo mandato de apoio normativo, coordenação interagencial no Sistema ONU e suas atividades operacionais (implementação de seus programas e projetos). Por meio do componente normativo de seu mandato, a ONU Mulheres apoia, sob demanda, o governo brasileiro a contextualizar e adaptar as normas, políticas e marcos globais ao contexto e às prioridades nacionais. Apoia também a preparação e participação de representantes do Estado Brasileiro em fóruns intergovernamentais e a elaboração de relatórios nacionais para os Órgãos de Tratado de Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU MULHERES BRASIL, 20--).

### Jurisprudências

No que diz respeito à discriminação de gênero, um caso notável chegou aos tribunais onde uma funcionária foi injustamente preterida em promoções devido a atitudes misóginas. O tribunal, reconhecendo a injustiça, decidiu a favor da trabalhadora, citando a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), ambas ratificadas pelo Brasil (BRASIL, 2015).

Quanto ao assédio moral e sexual, o tribunal definiu que o assédio sexual envolve o constrangimento de alguém com o intuito de obter favores sexuais, seja verbalmente ou de outra forma. Isso inclui contatos físicos de natureza libidinoso, onde o assediador se utiliza de intimidação ou ameaça, dentro ou fora do ambiente de trabalho, sempre decorrente da relação profissional. Em um julgamento subsequente, o tribunal decidiu que a ausência de rejeição às tentativas de assédio, além da demissão do empregado após a ciência do fato, conduz à convicção da ocorrência do assédio sexual (BRASIL, 2024b).

Em relação à diferença salarial, o tribunal decidiu que, para ter direito ao pagamento de diferenças salariais, cabe à parte autora provar que a remuneração recebida é inferior ao piso salarial da categoria correspondente (BRASIL, 2021). Em um julgamento subsequente, o tribunal decidiu que a Constituição garante uma remuneração não inferior ao salário-mínimo legal para o trabalho mensal com uma jornada de trabalho de oito horas (BRASIL, 2006b).

Essas decisões judiciais destacam a importância de combater a discriminação, o assédio moral e sexual, e a diferença salarial no ambiente de trabalho. No entanto, elas também ressaltam que ainda há um longo caminho a percorrer para garantir a igualdade de gênero no local de trabalho.

## Conclusão

Para garantir o trabalho decente da mulher no Brasil, é necessário adotar uma abordagem integrada que envolva políticas públicas, ações afirmativas, conscientização e engajamento da sociedade civil e do setor privado. É fundamental promover uma cultura organizacional baseada na igualdade, no respeito aos direitos humanos e na valorização da diversidade e inclusão. Somente assim será possível alcançar uma verdadeira igualdade de gênero no mercado de trabalho e garantir que todas as mulheres tenham acesso a condições de trabalho dignas, oportunidades de desenvolvimento profissional e realização pessoal.

## Referências

ALCASSA, Flávia. Dever institucional da prevenção e combate ao assédio moral e sexual. São Paulo, **Conjur**, 5 abr. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-abr-05/flavia-alcassa-consideracoes-lei-1445722/>. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [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: 31 jan .2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 02 maio 2024.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 abr. 1995. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs). Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 2006a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm). Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 set. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm). Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho, de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 jul., 2023. 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: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março, de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 mar. 2024a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm#:~:text=Art.,Art.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm#:~:text=Art.,Art.) . Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e emprego. **Lançamento do 1º Relatório Nacional de Igualdade Salarial**. Brasília, MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade> Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (1. Turma). Recurso Ordinário 0002327-64.2013.5.05.0561. Reconhecimento de injustiça. Decisão a favor da trabalhadora. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW,1979). Ratificadas pelo Brasil. Relatora Desembargadora Margareth Rodrigues Costa. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 02 jun. 2015. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 02 maio2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). Processo 1000931-25.2021.5.02.0048. Órgão Julgador: 8ª Turma - Cadeira 3 - 8ª Turma. Relatora: SILVIA TEREZINHA DE ALMEIDA PRADO ANDREONI. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 25 abr. 2024b. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 02 maio2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Recurso de Revista RR-1130-87.2018.5.09.0658. Diferença salarial. Direito ao pagamento de diferenças salariais. Remuneração inferior ao piso salarial da categoria correspondente. Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 22 out. 2021. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de Revista RR-1021/2002- 074-15-00.7. Remuneração não inferior ao salário-mínimo legal. Jornada de trabalho de oito horas. Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 07 dez. 2006b. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 02/ maio 2024.

ESTRATÉGIA ODS. **O que são os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?** 2024 Disponível em: [estrategiaods.org.br](https://estrategiaods.org.br). Acesso em: 02 maio 2024.

INSPER. **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024**. Disponível em: [https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2024/03/relatorio-transparencia-e-igualdade-salarial\\_insper.pdf](https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2024/03/relatorio-transparencia-e-igualdade-salarial_insper.pdf) Acesso em: 02 de maio de 2024.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Dados e fontes sobre a violência contra as mulheres no Brasil**. São Paulo, Instituto Patrícia Galvão, 2024. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/> Acesso em: 02 maio 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **ONU cria nova estrutura para o empoderamento das mulheres**. Brasília, Organização das Nações Unidas, 05 jul. 2010. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/66895-onu-cria-nova-estrutura-para-o-empoderamento-das-mulheres>. Acesso em: 2 maio 2024.

ONU MULHERES BRASIL. **Visão Geral**. Brasília, Organização das Nações Unidas, 20--. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/brasil/visao-geral/>. Acesso em: 06 jun. 2024.

SAMUELSON, Kristin. **This is a monumental step forward for women and for advancing our health equity**. Evaston, Northwestern Now, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://news.northwestern.edu/stories/2024/03/bidens-executive-order-for-womens-health-research-is-a-monumental-step-forward-for-women/>. Acesso em 06 jun. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report**. Geneva, World Economic Forum, 2022. Disponível em: [https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2023/06/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2023/06/WEF_GGGR_2023.pdf). Acesso em 06 jun. 2024.

Imagem capa: Pch.vector no Freepik