



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO.
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA.
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO.
ARTIGO CIENTÍFICO.

ANALISE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM RELAÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO:

OBJETIVANDO E VERIFICANDO A EFETIVIDADE ALMEJADA PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988.

ORIENTANDO (A): PABLO HENRIQUE BARBOSA JARDIM
ORIENTADOR (A): PROF. (A): GIL CESAR COSTA DE PAULA

GOIÂNIA-GO
2023

PABLO HENRIQUE BARBOSA JARDIM

ANALISE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM RELAÇÃO Á IGUALDADE DE GÊNERO:

OBJETIVANDO E VERIFICANDO A EFETIVIDADE ALMEJADA PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988.

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. (a) Orientador (a): Gil Cesar Costa de Paula.

GOIÂNIA

2023

PABLO HENRIQUE BARBOSA JARDIM

**ANALISE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM RELAÇÃO Á IGUALDADE DE
GÊNERO:**

OBJETIVANDO E VERIFICANDO A EFETIVIDADE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988.

Data da Defesa ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1.0 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA É EFETIVA NO QUE CONCERNE À IGUALDADE DE GÊNERO.....	7
1.1 QUAL O PAPEL DO ESTADO NA PROTEÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO TRABALHISTA.....	8
1.2 COMO GARANTIR QUE AS POLITICAS PÚBLICAS SEJAM EFETIVAS.....	9
1.3 PRIMEIRO DIREITO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	10
2.0 DESVENDAR SE REALMENTE OS DIREITOS E GARANTIAS DAS MULHERES É RESPEITADO NO MERCADO DE TRABALHO.....	11
2.1 QUAL É A PROPORÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NAS EMPRESAS.....	13
2.1.1 EXISTE DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES COM A MESMA FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA.....	15
3.0 O QUE MUDA PARA AS MULHERES COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017.....	16
3.1 TRABALHO INSALUBRE E MULTA CONTRA DISCRIMINAÇÃO.....	17
3.1.1 GARANTIAS DA GESTANTE (LICENÇA MATERNIDADE).....	18
3.2 ASSÉDIO SEXUAL E NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	20
CONCLUSÃO.....	22

**ANALISE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM RELAÇÃO À IGUALDADE DE
GÊNERO:
OBJETIVANDO E VERIFICANDO A EFETIVIDADE ALMEJADA PELA
CONSTITUIÇÃO DE 1988.**

Pablo Henrique Barbosa Jardim¹

O presente trabalho teve o intuito de despertar uma crítica sobre a equiparação trabalhista ao longo da história e nos dias atuais, se elas são realmente respeitadas, e também verificando a efetividade dessas garantias. Com o intuito de exemplificar os direitos conquistados pelas mulheres ao longo dos anos, este estudo busca trazer situações do cotidiano que as mulheres enfrentam, evidenciando como, muitas vezes, sofrem abusos e têm seus direitos negligenciados devido à falta de conhecimento. Embasado em doutrinas e artigos, o estudo pretende oferecer embasamento teórico sólido para a compreensão desses direitos e sua aplicação prática.

Palavras-chave: Equiparação Trabalhista, Efetividade da Legislação, Direitos das Mulheres.

¹Qualificação do autor

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo central as leis estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho, abordando temas relacionados à garantia das condições básicas de trabalho conquistadas pelas mulheres ao longo do tempo.

A primeira seção desta monografia é dedicada à demonstrar e exemplificar a evolução histórica do trabalho feminino. Desde os primórdios da sociedade, as mulheres desempenham cargos e funções. No entanto, por muitos séculos, a função social da mulher estava restrita exclusivamente às tarefas domésticas.

Em um primeiro momento, a mulher era designada principalmente para cuidar do lar e realizar atividades domésticas.

Durante o período da escravidão, as mulheres eram exploradas para realizar serviços domésticos como parte de sua função social. No entanto, ao longo dos anos, houve uma evolução gradual e um aumento progressivo da participação das mulheres no mercado de trabalho, apesar das numerosas dificuldades enfrentadas.

Em um período anterior à criação da Consolidação das Leis do Trabalho, a mão de obra feminina era amplamente explorada pelos empregadores. Em muitas situações, as mulheres eram submetidas a condições de trabalho insalubres. Além disso, havia uma percepção arraigada de machismo e preconceitos, que consideravam as mulheres como incapazes de produzir o mesmo que os homens. Essa visão preconceituosa justificava o pagamento de salários inferiores às mulheres, mesmo quando desempenhavam as mesmas funções que os homens.

1. A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA É EFETIVA NO QUE CONCERNE À IGUALDADE DE GÊNERO.

A legislação trabalhista desempenha um papel essencial na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Embora as leis e regulamentações variem de país para país, muitos sistemas legais têm disposições que buscam garantir a igualdade de oportunidades e tratamento justo para homens e mulheres no emprego.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT, a discriminação trata-se de:

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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;" - (artigo 1º, da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho sobre discriminação em matéria de emprego e profissão).

Uma das principais áreas em que a legislação trabalhista aborda a igualdade de gênero e a igualdade salarial. Muitos países têm leis que exigem que os empregadores paguem salários justos e iguais para trabalhos de igual valor, independentemente do gênero do funcionário. Isso ajuda a combater a disparidade salarial entre homens e mulheres, garantindo que não haja discriminação baseada no gênero na remuneração.

Além disso, a legislação trabalhista frequentemente proíbe a discriminação de gênero no processo de contratação e durante o emprego. Isso significa que os empregadores não podem recusar uma contratação com base no gênero de um candidato e não podem promover práticas discriminatórias no local de trabalho, como negar promoções ou oportunidades de desenvolvimento com base no gênero.

Outra área importante é a proteção contra assédio sexual e outras formas de assédio relacionado ao gênero. A legislação trabalhista costuma estabelecer diretrizes claras sobre o que constitui assédio sexual e exige que os empregadores implementem políticas e procedimentos para prevenir e abordar essas situações. Isso ajuda a criar um ambiente de trabalho seguro e igualitário para todos os funcionários.

No entanto, é importante observar que, apesar dos esforços legais, ainda existem desafios persistentes na implementação efetiva da igualdade de gênero no local de trabalho. A discriminação e o tratamento desigual ainda podem ocorrer, mesmo com a legislação em vigor. Portanto, além das leis, é necessário promover uma mudança cultural e uma conscientização contínua sobre a importância da igualdade de gênero.

Além disso, as leis trabalhistas variam amplamente de país para país, e alguns países podem ter leis mais abrangentes e eficazes em relação à igualdade de gênero do que outros. É fundamental que os governos continuem revisando e atualizando suas leis para garantir que elas estejam alinhadas com as necessidades e os avanços da sociedade em relação à igualdade de gênero.

Em resumo, embora a legislação trabalhista desempenhe um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero, ela não é a única solução. É necessário um esforço conjunto de governos, empregadores, sindicatos e sociedade em geral para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, onde homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades e sejam tratados com justiça.

1.1 QUAL O PAPEL DO ESTADO NA PROTEÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO TRABALHISTA.

O papel do Estado na proteção da igualdade de gênero no contexto trabalhista é fundamental para garantir que homens e mulheres tenham oportunidades iguais, tratamento justo e condições adequadas de trabalho, sem discriminação baseada no gênero.

Nascimento (2011, p. 732) define:

"A discriminação caracteriza-se pela presença de um elemento subjetivo, a intenção de discriminar, e de um elemento objetivo, a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado, revelando escolha de preconceito em razão do sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores .A união junto com seus entes federados deve combater esta prática com políticas públicas, mas também com nossas leis vigentes onde em nossa Lei maior já vem assegurando a igualdade no mercado de trabalho:

A união junto com seus entes federados deve combater esta prática com políticas públicas, mas também com nossas leis vigentes, onde em nossa Lei maior já vem assegurando a igualdade:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”

O Nosso estado porém não tem leis específicas sobre tal fato danoso que acontece no nosso cotidiano, mas a nossa Constituição traz luz a determinado tema o qual nossos legisladores são falhos ao não debater mais, a desigualdade merece mais respaldo dos nossos governantes. Já nossos tribunais sofrem com casos desse

tipo, porém não falha em combater tais atos, dos empregadores quando cometem atos preconceituosos com seus trabalhadores apenas pela desigualdade de gênero.

Segue um caso do TRT-RJ: TRT-1

RECURSO ORDINÁRIO: RO XXXXX20165010201 RJ
Jurisprudência • MOSTRAR DATA DE PUBLICAÇÃO
RECURSO ORDINÁRIO EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.
Recurso ordinário da reclamada. INDENIZAÇÃO POR DANO
MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO. A prova oral
produzida deixa patente que a reclamada dispensava
tratamento diferenciado a seus empregados, conforme o
gênero, na medida em que somente das empregadas eram
exigidas as atividades de limpeza de banheiro e piso, não
obstante, também, houvesse homens trabalhando no setor.
Injustificável o tratamento diferenciado, baseado em claro
preconceito de gênero - atitude reprovável que atenta contra a
dignidade das trabalhadoras, não pelo fato de lhes atribuir o
dever de limpar, mas por o fazer em razão de serem mulheres.
Recurso parcialmente provido.

O TRT do RJ é um dos tribunais mais eficazes do Brasil, ao consultar dados para esse artigo foi encontrado inúmeras jurisprudências combatendo atos preconceituosos com as mulheres e outros gêneros.

1.2 Como garantir que as políticas públicas sejam efetivas.

Existem várias medidas que o Estado pode adotar para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho:

Legislação: O Estado pode promulgar leis que proíbam a discriminação de gênero no emprego, estabelecendo direitos iguais para homens e mulheres em áreas como contratação, salário, promoção e condições de trabalho. Essas leis podem incluir penalidades para os empregadores que violarem as normas de igualdade de gênero.

Políticas de emprego: O Estado pode implementar políticas que incentivem a igualdade de gênero no emprego, como cotas ou metas de contratação para aumentar a representação de mulheres em setores tradicionalmente dominados por homens. Também pode promover programas de capacitação e treinamento para mulheres, visando reduzir as disparidades de habilidades e competências entre os gêneros.

Proteção contra assédio e violência: O Estado deve garantir a existência de leis e políticas que protejam as mulheres contra o assédio sexual e outras formas de violência no local de trabalho. Isso inclui a criação de mecanismos efetivos de

denúncia e investigação de casos de assédio, bem como o fornecimento de apoio às vítimas.

Licença-maternidade e paternidade: O Estado pode estabelecer políticas de licença-maternidade e licença-paternidade remuneradas, permitindo que homens e mulheres tenham tempo adequado para cuidar de seus filhos recém-nascidos. Essas políticas contribuem para diminuir a desigualdade de gênero, ao promover a participação equitativa de homens e mulheres nas responsabilidades familiares.

Monitoramento e fiscalização: O Estado deve monitorar e fiscalizar a implementação das leis e políticas de igualdade de gênero no trabalho, a fim de garantir que sejam cumpridas. Isso envolve a criação de órgãos reguladores, como agências de trabalho, encarregados de supervisionar o cumprimento das normas e investigar denúncias de discriminação.

Além dessas medidas, é importante que o Estado promova a conscientização sobre a igualdade de gênero, por meio de campanhas educativas e programas de sensibilização. A participação de todos os setores da sociedade, incluindo governos, empregadores, sindicatos e organizações não governamentais, é essencial para alcançar uma igualdade de gênero efetiva no ambiente de trabalho.

Segundo Delgado, (2013, p. 770)

O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis, marcados pela exclusão social e individual.

O texto traz que o combate à discriminação é uma área crucial de avanço do Direito nas modernas democracias ocidentais. Ele destaca que as sociedades democráticas se diferenciam das antigas sociedades por serem suscetíveis a processos de inclusão social, enquanto as antigas sociedades eram caracterizadas pela exclusão social e individual.

Em outras palavras, o texto sugere que nas sociedades democráticas, é importante promover a igualdade de oportunidades e tratar todos os indivíduos de maneira justa, independentemente de sua origem étnica, gênero, orientação sexual, religião ou qualquer outra característica pessoal. A discriminação é vista como um obstáculo ao progresso dessas sociedades, e o Direito desempenha um papel fundamental na criação e aplicação de leis que visam combater e prevenir a discriminação.

1.3 Primeiro Direito da mulher no mercado de trabalho.

No Brasil, as primeiras manifestações em prol dos direitos das mulheres no mercado de trabalho surgiram a partir de 1932, ano em que foi promulgado o decreto nº 21.417-A, que regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais.

No entanto, foi a partir da Constituição Federal de 1934 que as mulheres começaram a ingressar de forma mais significativa no mercado de trabalho no Brasil. Essa mudança foi motivada, em parte, pela transformação industrial que o país vivenciava na época.

O decreto nº 21.417-A, promulgado em 1932, foi um marco importante nesse processo, pois regulamentou o trabalho feminino em estabelecimentos industriais e comerciais. Além disso, o decreto estabeleceu a igualdade salarial sem distinção de sexo, limitou o peso que as mulheres poderiam carregar com base em regulamentos estabelecidos pelas autoridades públicas e garantiu o direito à licença maternidade.

Essas conquistas representaram um avanço significativo na promoção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, permitindo que elas desempenhassem atividades além das domésticas e tivessem proteções legais específicas para sua condição. No entanto, é importante ressaltar que o caminho para a plena igualdade de gênero no mercado de trabalho ainda demanda esforços contínuos e políticas públicas efetivas.

O texto regulador dizia as seguintes palavras em seu artigo 121;

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e às mulheres.

Apesar de o assunto ser debatido e ser alvo grande de críticas para uma melhoria desde antes de 1932, até hoje com leis mais eficazes a mulher não tem os mesmos direitos respeitados.

2. DESVENDAR SE REALMENTE OS DIREITOS E GARANTIAS DAS MULHERES É RESPEITADO NO MERCADO DE TRABALHO.

Esse tópico do presente artigo trouxe certa dificuldade para trazer fatos relevantes na nossa sociedade, já que nosso tema apesar de ser abordado algumas vezes por debates não chega perto da proporção correta, ainda assim a busca por

dados do problema abordado não pode parar. A questão dos direitos e garantias das mulheres no mercado de trabalho é um tópico complexo e multifacetado que varia significativamente de país para país e de setor para setor.

É importante observar que houve avanços significativos na promoção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho em muitos lugares, mas também há desafios persistentes. A igualdade de gênero é um objetivo importante e benéfico para a sociedade como um todo, e muitos governos, organizações e indivíduos estão trabalhando para alcançá-la. No entanto, ainda há trabalho a ser feito para garantir que os direitos e garantias das mulheres sejam verdadeiramente respeitados em todos os aspectos do mercado de trabalho. A mudança requer esforços contínuos em níveis individual, organizacional e governamental.

No Brasil muitos tribunais são falhos no que diz respeito a igualdade de gênero no trabalho, apesar disso a justiça sempre está presente de uma forma ou de outra, dois processos destacaram-se e foram tragos para do presente estudo científico, um recurso que não foi dado provimento por parte o de um empregador que foi condenado por ofender um grupo dfuncionarias oferecendo ração para elas como presente do dia da mulher, e aind apor cima desligou todas as mulheres por justa causa após reclamarem da ação do patrão, e um recurso ordinario de uma empresa que foi negado, onde a empresa pedia que fosse reformado uma decisão onde suas empregadas deveriam receber preferênciia ter folgas em domingos.

Caso (A.

JUSTA CAUSA. GRAVE CONDUTA DISCRIMINATÓRIA PRATICADA PELO RECLAMANTE. PRECONCEITO CONTRA AS MULHERES. ATO MISÓGINO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. OFERTA DE RAÇÃO ANIMAL COMO "PRESENTE PELO DIA INTERNACIONAL DAS MULHERES. O Grupo de Trabalho criado pela Portaria CNJ n°. 27/2021, editou o "Protocolo para Julgamento com a perspectiva de gênero 2021". Define que discriminação de gênero constitui violência contra a mulher que acontece quando há a diminuição da mulher pera UTe a sociedade ou grupos de indivíduos, inclusive no ambiente laboral. Nesse sentido, um julgamento efetivamente imparcial pressupõe a busca por decisões que levem em conta as diferenças e desigualdades históricas. É postura fundamental para erradicar todas as formas de discriminação. Sobretudo cabe se assegurar que o sistema de Justiça tome em consideração a "questão da credibilidade e do peso dado às vozes, aos argumentos e depoimentos das mulheres, como partes e testemunhas". No caso em exame, a prova produzida confirma que o reclamante, gerente na reclamada, ofereceu ração para cães como "presente" pelo Dia Internacional das Mulheres a um grupo de subordinadas. As vitimas compreenderam o ato como insinuação que fossem 'cadelas". A reação do empregador, por sua vez, foi imediata e legítima, aplicando-lhe a justa causa. A conduta do reclamante foi sexista e misógina, configurando grave afronta e desrespeito a todas as mulheres e, especificamente, às suas subordinadas. E conduta que não

pode ser normalizada como se fosse mera brincadeira. A sua gravidade impõe a manutenção da justa causa, ratificando-se a Sentença de 1º Grau. Recurso não provido no particular. TRT-9 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT XXXXX20215090651

Caso (B).

TRABALHO DA MULHER. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS. A concessão do repouso aos domingos apenas a cada três semanas para as mulheres, viola direito assegurado no art. 386 da CLT 'Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical. "Tal fato afeta a convivência de uma família e de uma comunidade, o que dificulta relacionamentos e promove o isolamento. A conduta gera efeitos não apenas no aspecto individual de uma trabalhadora, mas na visão macro, da sociedade, uma vez que a mulher que se isola no trabalho deixa de ser cidadã, mãe, irmã, filha, enfim, deixa de cumprir outros papéis que são essenciais de igual forma ao papel da trabalhadora, sendo necessário o equilíbrio para a formação da sociedade livre, justa e igualitária que buscamos. Destaco que a Convenção nº 106 da OIT, ratificada pelo Decreto nº 58.823/66, preceitua que o dia de repouso, se possível, seja compatível com o dia consagrado pela tradição de cada país como dia de descanso, preservando, desse modo, a convivência humana, o bem-estar do trabalhador e da coletividade em geral. (TRT12 - ROT - XXXXX-33.2019,5.12.0059, Rel. JOSE ERNESTO MANZI, 33 Câmara, Data de Assinatura: 01/02/2021) TRT-12 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO XXXXX20195120059 SC

Nos casos acima vimos que apesar de nosso país ainda ter muitos casos e processos que não respeitam a lei, ainda se tem juizes e promotores que fazem sde seu trabalho um lugar onde só se respeita a LEI. Casos de desrespeito de gênero e de preferência no lugar de trabalho (para tirar folgas no domingo) por ser mãe e dona do lar, nesses dois caso a mulher teve seus direitos levados em conta na hora das decisões tomadas pelo magistrado.

Avanços legais e mudanças culturais vêm fazendo a diferença em muitos países, os mesmo tem implementado leis e políticas destinadas a promover a igualdade de gênero no local de trabalho. Além disso, houve um aumento na conscientização sobre essas questões e um impulso por mudanças culturais e organizacionais que promovam a equidade de gênero.

2.1 QUAL É A PROPORÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NAS EMPRESAS.

É natural a crescente das mulheres no mercado de trabalho comum em nosso país, assim é visto no nosso cotidiano onde, independente onde você esteja

no Brasil vai encontrar mulheres lhe atendendo, seja no balcão, no escritório, na construtora, no laboratório, no consultório, no uber, etc, assim facemos com essa falsa percepção de que o nosso país é igualitário e neutro, mas será que é mesmo?

Já que a dúvida que sempre permanece é, se as mulheres um dia vão ter o mesmo respeito e autonomia no mercado de trabalho que os homens. Apesar das mulheres estar no mercado de trabalho comum será que elas integram cargos de lideranças nas empresas? As mulheres tem a mesma autonomia que determinados homens tem no mesmo cargo? Dúvidas a serem respondidas.

Em uma breve pesquisa para o presente artigo os dados encontrados são animadores , mas não satisfatórios, já que o número está longe do adequado ou equilibrado, apesar da alta que vem tendo nos últimos anos, ainda assim as mulheres não apesar da capacidade vem enfrentando barreiras para alcançar tal fato histórico.

Os dados da pesquisa *Mulheres ocupam cargos de liderança no Brasil* do site *ORBI.BAND.UOL* traz:

As mulheres ocupam 39% dos cargos de liderança no Brasil atualmente, segundo a pesquisa *Women in Business* da Grant Thornton, empresa de consultoria e auditoria. Esse dado representa um avanço de 1% em relação ao índice registrado em 2022, que foi de 38%.

Se comparado com o número registrado em 2019, em que 25% ocupavam esses cargos, é possível afirmar que houve uma grande evolução. No entanto, a diferença de apenas um ponto percentual entre 2022 e 2023 demonstra uma aparente estabilização desse crescimento, o que não contribui significativamente para o alcance da meta de paridade das Nações Unidas para 2030.

No ranking global, elaborado pelo *International Business Report* da Grant Thornton, o Brasil se manteve em quarto lugar, atrás de Singapura e Filipinas (49%), África do Sul (41%), Malásia e Irlanda (40%), e a frente da média da América Latina (37%) e da global (32%).

Apesar da alta nos últimos anos e de nosso país estar bem colocado em um ranking mundial, os números não são agradáveis partindo do princípio que homens e mulheres possuem a mesma capacidade mental e de liderança, que é o princípio que grandes empresas fazem questão de não respeitar.

As mulheres são frequentemente sub-representadas em cargos de liderança e tomada de decisão nas empresas. Isso é conhecido como teto de vidro e pode ser devido a barreiras culturais, preconceitos de gênero e falta de oportunidades de desenvolvimento de liderança para as mulheres.

Um dado que assustou mas ainda são o de mulheres em um cargo conhecido com CEO (Chief Executive Officer) Diretor Executivo, o maior cargo de liderança dentro de uma empresa dependendo do tamanho e tipo de estrutura da

mesma. O cargo é conhecido como o mais alto poder dentro de empresas gigantes, um cargo que retrata melhor o histórico do papel da mulher no mercado de trabalho no nosso país.

A participação feminina na presidência das empresas e em outros cargos de liderança no Brasil cresceu de 2019 a 2022, segundo o Panorama Mulheres 2023, estudo feito pelo Talenses Group com o Insper. As mulheres passaram de 13% a 17% dos CEOs do país. De Almeida, 2023.

O assunto da baixa proporção de mulheres em cargos de liderança vem a tona em algumas vezes do ano em nosso país e sempre é debatido por filósofos, jornalistas, legisladores do nosso congresso, mas nunca solucionado. Então será que a alguma medida para desempenhar tal ato.

Algumas hipóteses curtas de solução para o problema da baixa proporção de mulheres em cargos de liderança e a diferença salarial entre homens e mulheres com a mesma formação e experiência são: Implementação de cotas para mulheres em cargos de liderança e promoção de diversidade nas empresas; Estabelecimento de políticas de transparência salarial e igualdade salarial entre gêneros; Capacitação de gestores e líderes em diversidade e igualdade de gênero;

Campanhas de conscientização sobre igualdade de gênero e mudança cultural nas empresas; Investimento em programas de desenvolvimento e mentorias para mulheres em cargos de liderança, programas que não tragam apenas penalidades aos empregadores, e sim que os ajudassem a ter essa conscientização, e assim convencendo, que ele traga para sua empresa essas campanhas com apoio do estado.

2.1.1 Existe diferença salarial entre homens e mulheres com a mesma formação e experiência.

Em muitos países, as mulheres ainda ganham menos do que os homens em média, mesmo quando desempenham funções semelhantes ou equivalentes. Isso é conhecido como desigualdade salarial de gênero. A diferença salarial pode ser atribuída a várias razões, incluindo discriminação salarial, segregação ocupacional e desafios para mulheres avançarem para cargos de liderança.

Uma matéria do Jornal CNN fez uma matéria sobre um levantamento feito pelo IBGE sobre o atual momento do país. Em relação a diferença salarial entre sexos, tendo em vista qual é a diferença salarial do homem para a mulher, já que sem o presente estudo já se sabia que a mesma existe em nosso país e em vários outros, o estudo era pra saber a proporção desta medida que é expressamente proibida em nossa constituição.

Segue abaixo um trecho da matéria:

“A diferença de remuneração entre homens e mulheres, que vinha em tendência de queda até 2020, voltou a subir no país e atingiu 22% no fim de 2022, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso significa que uma brasileira recebe, em média, 78% do que ganha um homem.”

“Segundo especialistas, entre as possíveis explicações para o aumento

recente na diferença da remuneração está o fato de a pandemia ter sido mais difícil para as mulheres, que, em muitos casos, deixaram o emprego para cuidar da casa e da família.”

Os dados além de serem assustadores ainda traz um debate sobre o quanto os homens são valorizados no mercado de trabalho sem nenhuma vantagem neorológica, além disto, com esse número de 78% apenas, pode-se dizer que a mulher trabalha 7 dias do mês de graça, e 54 dias no ano sem remuneração, já que ao exercer a mesmas funções que um homem ela recebe menos do que outro.

Uma das principais razões para essa diferença salarial é a discriminação de gênero, na qual as mulheres são muitas vezes pagas menos do que os homens pelo mesmo trabalho ou função é a maternidade que também desempenha um papel significativo, com mulheres enfrentando penalizações salariais devido à licença-maternidade e à responsabilidade pelas responsabilidades familiares.

Outro fator que contribui para essa disparidade é a falta de representação feminina em posições de liderança e em setores tradicionalmente masculinos, que tendem a pagar salários mais elevados. A promoção da igualdade salarial requer esforços contínuos, incluindo políticas de transparência salarial, conscientização sobre preconceitos de gênero e medidas para promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

3. O QUE MUDA PARA AS MULHERES COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017.

O Brasil passou por uma série de mudanças trabalhistas com a reforma trabalhista de 2017, que foi implementada pela Lei nº 13.467/2017. Essas mudanças afetaram tanto homens quanto mulheres, mas algumas delas têm impactos específicos nas trabalhadoras. Algumas das principais mudanças que podem afetar as mulheres com a reforma trabalhista de 2017 incluem:

GRAVIDEZ E AMAMENTAÇÃO: Antes da reforma, era proibido o trabalho de mulheres grávidas e lactantes em ambientes insalubres, desde que o grau de insalubridade seja mínimo ou médio. Com a reforma, as gestantes podem trabalhar em locais de insalubridade média ou mínima, desde que apresentem um atestado médico autorizando o trabalho. Isso gerou preocupações sobre a exposição das gestantes a riscos ocupacionais.

TRABALHO INTERMITENTE: A reforma introduziu o contrato de trabalho intermitente, que permite aos empregadores chamar trabalhadores conforme a necessidade, sem garantia de jornada mínima. Isso pode afetar a segurança financeira das mulheres que precisam de um horário fixo para conciliar o trabalho com responsabilidades familiares.

JORNADA DE TRABALHO: A reforma flexibilizou a jornada de trabalho, permitindo acordos de trabalho de até 12 horas por dia, desde que respeitadas as 36 horas de descanso. Isso pode afetar a conciliação entre o trabalho e as responsabilidades domésticas e familiares das mulheres.

TERCEIRIZAÇÃO: A terceirização de atividades-fim foi ampliada pela

reforma. Isso pode resultar em uma maior precarização do trabalho, com impactos potencialmente maiores nas trabalhadoras, especialmente aquelas em setores historicamente femininos, como a área de serviços.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: A reforma permitiu que acordos coletivos prevalecessem sobre a legislação trabalhista em alguns casos. Isso poderia resultar em negociações que afetem diferentemente homens e mulheres, dependendo das condições específicas de cada categoria.

FÉRIAS E LICENÇAS: A reforma possibilitou a divisão das férias em até três períodos, o que pode ser benéfico para as trabalhadoras que desejam tirar férias fracionadas para atender a necessidades familiares.

A reforma trabalhista estava em discussão na política brasileira por muitos anos antes da apresentação da proposta pelo ex-presidente Michel Temer, ainda em 2016. O projeto do Executivo foi submetido à Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016 e, após um processo de análise e debate, foi aprovado pelos deputados federais em 26 de abril de 2017, com 296 votos a favor e 177 votos contra. Posteriormente, no Senado, o projeto também foi aprovado em 11 de julho de 2017, com 50 votos favoráveis e 26 votos contrários.

O projeto foi então sancionado por Michel Temer em 13 de julho de 2017, tornando-se a Lei nº 13.467. Essa nova legislação entrou em vigor 120 dias após a sua publicação, ou seja, em 11 de novembro de 2017.

Para o jurista Thiago Fachini a reforma trabalhista trouxe mudanças radicais mesmo após inúmeras reformas em seu texto, mesmo assim a intenção do projeto não mudou:

A nova lei trabalhista, surgida após a Reforma Trabalhista de 2017, trouxe mudanças muito importantes para o direito da área e para a vida do trabalhador brasileiro. A nova lei trabalhista teve, na percepção de juristas e especialistas de outras áreas, um peso muito mais benéfico para o empregador do que para o trabalhador, prejudicando, em partes, o lado hipossuficiente da relação de trabalho, que é justamente o trabalhador.

O texto tinha clara intenção de flexibilizar as regras para o empregador e não para o empregado(a).

3.1 TRABALHO INSALUBRE E MULTA CONTRA DISCRIMINAÇÃO.

Às mudanças na legislação trabalhista relacionada à gravidez e amamentação. Antes da reforma trabalhista de 2017, a legislação brasileira proibia o trabalho de mulheres grávidas e lactantes em ambientes insalubres, independentemente do grau de insalubridade.

Com a reforma trabalhista, houve uma alteração nessa norma. A partir dessa reforma, as gestantes podem ser autorizadas a trabalhar em locais de insalubridade média ou mínima, desde que apresentem um atestado médico que ateste a possibilidade de realização do trabalho sem prejuízo para a sua saúde ou a

do bebê. Isso significa que, em teoria, uma gestante pode continuar trabalhando em um ambiente insalubre se um médico atestar que isso é seguro.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º ...

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação."(NR)

Essa mudança gerou preocupações e debates em relação à proteção da saúde das mulheres grávidas e lactantes no ambiente de trabalho. Alguns críticos argumentam que a flexibilização das regras pode expor essas trabalhadoras a riscos ocupacionais que antes eram proibidos. Por outro lado, defensores da reforma argumentam que ela dá mais autonomia para as mulheres decidirem sobre a continuidade do trabalho em ambientes insalubres, desde que respaldadas por avaliação médica.

Vale destacar que a proteção à maternidade é uma preocupação importante em todas as legislações trabalhistas, e a legislação brasileira continua a proibir o trabalho em locais considerados insalubres em grau máximo durante a gestação e a amamentação, independentemente da reforma trabalhista.

No entanto, é fundamental que as trabalhadoras grávidas estejam cientes dos seus direitos e busquem orientação legal e médica quando confrontadas com essa situação para garantir a sua segurança e a do bebê.

3.1.1 Garantias da gestante (licença maternidade).

A licença-maternidade é um importante direito garantido às gestantes no Brasil, proporcionando um período de afastamento remunerado do trabalho para que

a mulher possa cuidar de si mesma durante a gravidez e, posteriormente, do recém-nascido. Além disso, visa promover o bem-estar da mãe e do bebê, permitindo um período de adaptação à nova fase da vida. Eis algumas das principais garantias da gestante em relação à licença-maternidade:

O artigo 392 da CLT prevê que, a licença-maternidade no Brasil tem duração mínima de 120 dias (4 meses) a partir do momento do parto. Em casos de parto prematuro ou outras situações específicas, a licença pode ser estendida por mais 60 dias (2 meses).

Durante o período da licença-maternidade, a mulher tem direito a receber seu salário integralmente, ou seja, o empregador deve continuar pagando seu salário como se ela estivesse trabalhando normalmente.

A gestante possui garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Isso significa que ela não pode ser demitida sem justa causa durante esse período, garantindo a segurança no emprego.

Além das mães biológicas, a licença-maternidade também se aplica a mulheres que adotam crianças. O tempo de licença pode variar de acordo com a idade da criança adotada, mas é assegurado o direito à licença-maternidade.

As mães que amamentam têm direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, até que o bebê complete 6 meses de idade. Isso visa facilitar a amamentação e o cuidado com o recém-nascido.

Durante a gravidez, as gestantes têm direito a consultas médicas e exames relacionados ao pré-natal, que devem ser integralmente cobertos pelo empregador ou pelo sistema de saúde pública.

Em concursos públicos, as gestantes têm direito à garantia de não serem eliminadas do certame por motivo de gravidez, desde que a gestação não seja incompatível com o exercício das funções.

Essas garantias têm o objetivo de assegurar que as gestantes possam passar por esse período de forma saudável, tranquila e com a devida proteção no mercado de trabalho. É importante que as mulheres estejam cientes de seus direitos e que empregadores e instituições cumpram essas obrigações legais.

Em alguns países, as políticas de licença-maternidade podem não ser suficientes ou flexíveis o suficiente para permitir que as mulheres equilibrem suas carreiras e responsabilidades familiares. Isso pode limitar as oportunidades de avanço e forçar algumas mulheres a deixar o mercado de trabalho temporariamente.

Sobre a estabilidade provisória no trabalho, no contexto da gestante, é uma proteção legal que proíbe a demissão da mulher grávida sem justa causa durante um período específico, que vai desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa garantia tem o objetivo de proteger os direitos das gestantes, proporcionando estabilidade no emprego durante um momento em que podem enfrentar desafios físicos e emocionais significativos.

Em outras palavras, a gestante não pode ser demitida sem uma causa justificada, como um grave comportamento inadequado ou uma redução real de atividades na empresa que afete o seu posto de trabalho. Caso a demissão ocorra de forma injustificada durante o período de estabilidade, a gestante tem o direito de

ser reintegrada ao emprego e receber todos os salários e benefícios retroativos desde a data da demissão até a sua efetiva reintegração.

Essa proteção busca assegurar que as mulheres grávidas não sejam prejudicadas no mercado de trabalho devido à gravidez e possam se dedicar ao pré-natal e ao cuidado com o recém-nascido sem a preocupação de perder o emprego. É importante que tanto empregadoras quanto empregadas estejam cientes desses direitos e cumpram as obrigações legais para garantir uma transição adequada durante a gravidez e o pós-parto.

3.2 Assédio sexual e no ambiente de trabalho:

O assédio sexual continua a ser problema no local de trabalho em muitos lugares. As mulheres podem enfrentar ambiente de trabalho hostil, intimidação ou discriminação com base em seu gênero.

Ele envolve avanços sexuais indesejados, comentários, gestos, ou outras formas de comportamento sexualmente sugestivo que criam um ambiente de trabalho hostil ou intimidante para a vítima. Existem várias dimensões importantes a serem consideradas ao abordar esse problema: O assédio sexual pode assumir muitas formas, desde comentários ofensivos e piadas até toques não desejados, coerção sexual e propostas indecentes. É importante compreender que o assédio não se limita ao contato físico, pois palavras e comportamentos verbais também podem ser formas graves de assédio.

A legislação trabalhista em muitos países, incluindo o Brasil, proíbe o assédio sexual no ambiente de trabalho. Empregadores têm a obrigação de criar um ambiente de trabalho seguro e de tomar medidas para prevenir e remediar o assédio sexual. As vítimas de assédio sexual têm o direito de denunciar a ocorrência e buscar reparação. Esse foi um avanço muito significativo para nosso país, já que apesar de ser recorrente já temos leis para combater tal ato, fato que nossa legislação não tinha algumas décadas atrás. O assédio sexual pode ter sérios efeitos nas vítimas, incluindo estresse, ansiedade, depressão e prejuízos à carreira. As vítimas muitas vezes enfrentam dificuldades para relatar o assédio devido ao medo de represálias ou do estigma.

Empresas e organizações devem programar políticas de prevenção de assédio sexual, que incluem treinamento para funcionários e medidas eficazes para denunciar e investigar incidentes de assédio. É importante que as vítimas de assédio sexual saibam como denunciar o comportamento, seja à sua gerência, ao departamento de recursos humanos ou a uma agência reguladora apropriada. É dever de a empresa investigar de forma imparcial e tomar medidas adequadas contra o assediador.

O assédio sexual no trabalho é inaceitável e prejudicial, e é dever das empresas e da sociedade como um todo combater esse problema e proteger os direitos e a dignidade de todos os trabalhadores. É importante que as vítimas saibam que têm direitos legais e que não estão sozinhas ao enfrentar o assédio sexual.

“O que significa pensar, atual e criticamente, a relação entre machismo, feminismo, organização do trabalho, meio

ambiente do trabalho e assédio sexual”?

A pergunta, que envolve um mar de possibilidades – e, curiosamente, não muita bibliografia – é válida, atual e não resolvida.

Assim, nada mais relevante e ético do que uma obra sobre o assunto escrita por uma jurista. Sim, o lugar de fala sobre o assédio sexual praticado contra as mulheres trabalhadoras é da mulher, pois são elas as vítimas e, certamente, as melhores estudiosas sobre tudo que envolve o trabalho feminino.

Assédio sexual no ambiente de trabalho. Sarah Batista, 2022, p.24

O texto traz um trecho de uma obra de uma jurista que se propôs a fazer do Brasil um país sem desigualdades no ambiente de trabalho e principalmente combatendo o assédio diário sofrido por inúmeras mulheres no seu local de trabalho. Assim concluiu o presente tema.

CONCLUSÃO

Em conclusão, a discriminação da mulher no mercado de trabalho é uma questão persistente que requer uma mudança cultural e estrutural significativa para ser erradicada completamente. Apesar dos avanços nas últimas décadas, ainda persistem desigualdades salariais, falta de representação em cargos de liderança e a persistência de estereótipos de gênero que limitam as oportunidades das mulheres.

É crucial que a sociedade como um todo, incluindo empregadores, legisladores e a própria sociedade, esteja comprometida em eliminar essa discriminação e promover a igualdade de gênero no local de trabalho. Isso não apenas é uma questão de justiça, mas também de eficiência econômica e progresso social. Quando as mulheres têm as mesmas oportunidades e são valorizadas da mesma forma que os homens, a sociedade como um todo se beneficia, criando ambientes de trabalho mais diversos, inovadores e equitativos.

Portanto, é imperativo que continuemos a defender e promover políticas, práticas e mentalidades que quebrem as barreiras da discriminação de gênero, permitindo que todas as mulheres alcancem seu pleno potencial no mercado de trabalho, contribuindo assim para um mundo mais justo e inclusivo. A igualdade de oportunidades e a valorização do talento independentemente do gênero são a base de uma sociedade mais equitativa e progressista.

A luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho não é apenas uma responsabilidade das mulheres, mas de toda a sociedade. É preciso reconhecer que a discriminação de gênero não só prejudica as mulheres, mas também limita o potencial econômico e social de uma nação. As empresas que promovem a diversidade de gênero em todos os níveis, desde a base até a alta administração, têm demonstrado ser mais inovadoras e competitivas. Portanto, é do interesse de todos abraçar a igualdade de oportunidades, não apenas como um princípio moral, mas também como uma estratégia de sucesso.

Em última análise, a discriminação de gênero no mercado de trabalho é um desafio que requer um esforço coletivo contínuo. À medida que progredimos em direção a uma sociedade mais inclusiva e igualitária, é essencial quebrar as barreiras que limitam o avanço profissional das mulheres. Ao fazê-lo, não apenas honramos os direitos fundamentais de todas as pessoas, mas também enriquecemos nossas empresas, economias e comunidades com a diversidade de talentos e perspectivas que as mulheres têm a oferecer. É um caminho que vale a pena trilhar, rumo a um futuro mais justo e igualitário para todos.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho: 12. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.EXEMPLO

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais coletivas do trabalho. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PENIDO, Lais de Oliveira. A Igualdade dos Gêneros nas Relações de Trabalho. – 23 de Dezembro de 2020.

THOME, Candy Florencio, Principio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Org. – 11 de janeiro de 2019

[jus.com.br/artigos/46824/o-direito-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/O direito das mulheres no mercado de trabalho por Felipe Santiago de Freitas](http://jus.com.br/artigos/46824/o-direito-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/O_direito_das_mulheres_no_mercado_de_trabalho_por_Felipe_Santiago_de_Freitas)

Orbi.band.uol.com.br/brasil/mulheres-ocupam-39-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil-aponta-pesquisa 08/03/2023

forbes.com.br/forbes-mulher/2023/05/lideranca-feminina-cresce-no-brasil-e-mulheres-ocupam-17-das-presidencias/?amp Fernanda de Almeida, 19/05/203

projuris.com.br/blog/author/tiago-fachini/ Reforma trabalhista: principais mudanças e impactos. Fachini, Thiago. 25/10/2011.

cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE Luciana Dyniewicz 08/03/2023

planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Nova Lei e recente decisão do STF alteram a licença-maternidade. Por Eduardo Galvão Rosado e Isabella Maranesi Geraigire 19/01/2023

SARAH PEREIRA, Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho:: uma análise à luz dos direitos das mulheres. Independently Published; 1ª edição (3 junho 2022)



PUC
GOIÁS

Núcleo de
Prática Jurídica

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

Pró-Reitoria de Graduação

Escola de Direito, Negócios e Comunicação

Curso de Direito

Núcleo de Prática Jurídica

Coordenação Adjunta de Trabalho de Curso

2

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA

O(A) estudante Patric Henrique Barbosa Jardim, matricula 2019.1.0001.0658-7, do Curso de Direito, telefone: 62 99388-8885, e-mail PatricHJur@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontificia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Simplex do legislador trabalhista em relação à igualdade de gênero: ilustando e verificando a efetividade da CF/88 gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG): Som (WAVE, MPEG, AIFF, SNS); Video (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 02 de setembro de 2023.

Assinatura do(s) autor(es):

Nome completo do autor: Patric Henrique Barbosa Jardim

Assinatura do professor- orientador: _____

Nome completo do professor-orientador: _____



PUC
GOIÁS

Núcleo de
Prática Jurídica

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

Pró-Reitoria de Graduação

Escola de Direito, Negócios e Comunicação

Curso de Direito

Núcleo de Prática Jurídica

Coordenação Adjunta de Trabalho de Curso

2

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA

O(A) estudante Paulo Henrique Barbosa Jardim, matricula 2019.1.0001.0658-7, do Curso de Direito, telefone: 62 99388-8885, e-mail PauloHJur@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontificia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Simplex do legislador trabalhista em relação à igualdade de gênero: ilustreando e verificando a efetividade do art. 157 da CF/88 gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG): Som (WAVE, MPEG, AIFF, SNS); Video (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 02 de setembro de 2023.

Assinatura do(s) autor(es):

Nome completo do autor: Paulo Henrique Barbosa Jardim

Assinatura do professor- orientador: _____

Nome completo do professor-orientador: _____



Documento assinado digitalmente

GIL CESAR COSTA DE PAULA

Data: 20/09/2023 19:58:33-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>