http://journal.unoeste.br/index.php/cs/index
DOI: 10.5747/cs.2022.v6. s158
ISSN on-line 2526-7035

Colloquium Socialis

Submetido: 17/08/2022 Aceito: 23/08/2022

DA IGUALDADE SALARIAL COMO MEIO DE CONCRETIZAR O OBJETIVO 5° DA AGENDA 2030: ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES

Gabriela Aparecida da Cruz Estevam, Pedro Henrique Pereira, Ana Clara da Siva Marino, Nayara Maria Silvério da Costa Dallefi Oliveira

Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, Presidente Prudente, SP. E-mail: anna.csmarino@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo narra a evolução histórica e legislativa do direito brasileiro alcançado pelas mulheres, tais eram tratadas como mero objeto de procriação e eram consideradas como propriedade de sexo masculino. A luta pelo direito feminino, foi esparso, iniciado com pequenas revoltas que tinha como finalidade a conquistas de seus direitos. Por fim, traz à tona os objetivos da Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis que ratificou o objetivo de igualdade de género e do empoderamento feminino, que visa alcançar a igualdade de gênero, promover o emprego pleno para todos e reduzir a desigualdade. Assim, é sabido que o desenvolvimento do objetivo quinto não vem tendo cooperação para ser atingido, todavia, com o auxílio do IDSC – BR, nova ferramenta criada para avaliar os avanços e retrocessos da Agenda 2030, será possível analisar as lacunas ainda existentes no mundo jurídico para gênero feminino e posteriormente incentivar para que novas leis sejam criadas afim de solucionar esses problemas como meio de concretizar o objetivo quinto.

Palavras Chaves: igualdade salarial; empoderamento feminino; agenda de 2030.

EQUAL PAY AS A MEANS OF ACHIEVING GOAL 5 OF THE 2030 AGENDA: ACHIEVE GENDER EQUALITY AND EMPOWER ALL WOMEN

ABSTRACT

This article narrates the historical and legislative evolution of Brazilian law achieved by women, who were treated as a mere object of procreation and were considered as male property. The fight for women's rights was sparse, starting with small uprisings that had the purpose of conquering their rights. Finally, it brings to light the goals of the 2030 Agenda – Sustainable Development Goals, which ratified the goal of gender equality and female empowerment, which aims to achieve gender equality, promote full employment for all and reduce inequality. Thus, it is known that the development of the fifth objective has not been cooperated to be achieved, however, with the help of the IDSC - BR, a new tool created to evaluate the advances and setbacks of the 2030 Agenda, it will be possible to analyze the gaps that still exist in the world. juridical for female gender and subsequently encourage new laws to be created in order to solve these problems as a means of achieving the fifth objective.

Keywords: equal pay; female empowerment; 2030 schedule.

INTRODUÇÃO

É notoriamente evidente que a desigualdade de gênero e a cultura machista ainda está apresentada na sociedade. Com isso, o presente artigo tem como objetivo principal demostrar as constantes lutas das mulheres e trazer à tona o quinto objetivo da agenda de 2030.

Dessa forma, desde muito cedo as mulheres queriam reivindicar seus direitos e para

isso, houve a necessidade de três grandes ondas do feminismo, sendo elas responsáveis pela luta do voto, luta pela ditadura e luta pela política pública.

Com tais ondas houve a exigência da regulamentação da igualdade salarial no direito no trabalho que foi estabelecido no Art. 7°, inciso XXX da Constituição Federal de 1988, tornando como direito fundamental a isonomia salarial sem a discriminação entre os sexos.

Atualmente, as proteções às trabalhadoras estão expostas no Capítulo III da CLT, que ressalta sobre a licença maternidade, tempo de serviço, isonomia salarial, promoção, equiparação e dentre outros. Porém, infelizmente as estáticas mostram que o Brasil ainda não obtém uma isonomia salarial e que, muito menos as mulheres têm os mesmos direitos que os homens.

A Organização das Nações Unidas (ONU) empenhada a combater problemas sociais que estão enraizadas na sociedade criou no final do século XX objetivos para eliminar problemas sociais, inclusive o visa alcançar a igualdade de gênero, promovendo emprego pleno para todos e reduzir a desigualdade.

Dessa forma, o presente artigo irá abordar as lutas das mulheres e suas conquistas, além de abordar a desigualdade de gênero se o Brasil está alcançando o preconizado na Agenda de 2030.

MÉTODO

A metodologia do presente estudo se deu com a utilização do método dedutivo, abordada de forma hermenêutica e dialética, tendo como o embasamento bibliográfico pesquisas de publicações existentes em sites informativos, doutrinas jurídicas, pareceres, bem como jurisprudências de Tribunais Superiores e a utilização de legislação brasileira e legislação internacional como base teórica para análise do tema da Agenda 2030 e a história da mulher no trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

BREVE HISTÓRICO DAS LUTAS CONSTANTES E DIREITOS HUMANOS

A história do feminismo é mais recente do que imaginamos. Até o século XIX a mulher não tinha seus direitos reivindicados e nem os mesmos privilégios que os homens, não podendo ir à escola, ler, escrever, participar de assuntos políticos, enfim, não podia realizar suas próprias escolhas. Ao longo da história houve inúmeras mulheres que se rebelaram contra as suas condições e muitas vezes pagaram com sua própria vida.

As mulheres eram criadas desde muito novas apenas para satisfazer as vontades masculinas e para realizar afazeres domésticos. Não podiam ter acesso à política e nem mesmo à economia. E ainda mais, quando saíssem sozinhas em público deviam sempre estar acompanhadas.

Conforme o tempo passava, houve a necessidade de mudança na vida das mulheres pela interferência da tecnologia, pelo crescimento do comércio e das indústrias. Assim, surgiu o primeiro e grande marco, a Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra no século XVIII.

Com o início das indústrias ocorreu a necessidade de mão de obra barata com baixo custo. Com isso, passou-se a utilizar a contratação de mulheres e crianças nas produções industriais. Hobsbawm (2000, p. 65) salienta:

> [...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão-de-obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5%.

Além do mais, as mulheres começaram a trabalhar nas fábricas com o objetivo de completar a renda do marido, que eram insuficientes para as necessidades básicas do convívio familiar. Porém, as empresas lhe pagavam apenas uma fração do valor integral recebido pelo homem: em 1845 o salário das mulheres correspondia ao valor de quatro dólares (equivalente a cem dólares hoje.)

Mesmo com a vinda da Revolução Industrial, estudiosos afirmam que o surgimento do feminismo veio com os adventos da Revolução

Francesa, pois com ela o cenário mudou. As mulheres deixaram de apenas realizar afazeres domésticos e cuidar do marido e filhos. Elas passaram a confeccionar ataduras para guerra, ir a campos de batalha, protestar contra a escassez de alimentos, etc.

Em 1789, na França, foi editada "Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão", que tinha como objetivo reconhecer o direito universal à liberdade, à propriedade e à igualdade perante à lei. A feminista Olympe de Gouges vendo que os direitos das mulheres não estavam sendo reivindicados, em 1791, compôs a obra "Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã", que objetivava demostrar que as mulheres têm os mesmos direitos e qualidades do sexo oposto.

Porém, o artigo de Olympe de Gouges não foi aceito pelas autoridades por não ser associado a nenhum grande círculo político. Assim, em 1793, foi condenada à morte e executada na guilhotina. A partir de então, o feminismo e a luta pela valorização da mulher começaram a ganhar espaço.

Diante desse contexto histórico, surgiram as três primeiras ondas do feminismo, que podem ser previamente descritas da seguinte maneira: luta pelo direito do voto, luta contra a ditadura e pela política pública.

A primeira onda do feminismo ocorreu no fim do século XIX, até meados do século XX sendo caracterizada pela reivindicação do voto, participação na política e na vida pública, onde essas mulheres tinham como intenção questionar as imposições realizadas pela cultura machista e organizar a luta pelo direito ao sufrágio (voto), além da abolição da escravatura.

À vista disso, as mulheres resolveram organizar um movimento feminista, conhecido como as "suffragettes", ou movimento das sufragistas que primeiro foi acolhido na Nova Zelândia, no ano de 1893 o direito ao voto foi reivindicado pela força da feminista neozelandesa Kate Sheppard. A partir desse evento as mulheres do mundo todo utilizaram o exemplo e passaram a reivindicar seu direito ao voto.

Já a segunda onda do feminismo ocorreu de 1960 até 1980. Tinha como intuito compreender por que ainda existia a submissão das mulheres em relação ao homem e produzir debates sobre sexualidade, família, mercado de trabalho e direitos reprodutivos. Portanto, a segunda onda trouxe preocupação com a discriminação entre os sexos.

Essa onda foi marcada pela feminista Simone de Beauvoir, uma filósofa francesa, autora da grande obra que trouxe reflexões para o movimento feminista, o tratado "O Segundo Sexo", de 1949, que tinha como sua principal função encorajar as mulheres a refletirem sobre seus direitos e os diversos aspectos de suas vidas pessoais.

Tal grande foi a luta das mulheres que ocorreu o desenvolvimento teórico-acadêmico, possibilitando questionamentos nas ciências sociais, onde, feministas e mulheres socialistas/marxistas se uniram com o objetivo de criticar a dupla/tripla jornada de trabalho, a diferença salarial entre o sexo masculino e o feminino e como as mulheres ainda eram desprezadas no ambiente de trabalho.

Por fim, a terceira onda ocorreu a partir da década de 1990. Tinha como estratégia realizar redefinições das questões pautadas na segunda onda, além de trazer à tona o padrão branco e da média/alta classe das mulheres feministas. Assim, mulheres negras começaram a ter voz no movimento feminista e serem ouvidas.

Portanto, tinham como propósito realizar um olhar crítico sobre o movimento feminista, dando melhores abordagens, incluindo mulheres de toda classe social, de etnias diversas e florescimento de novas ideias. Desempenharam novas estratégias para que não realizassem as mesmas falhas das ondas anteriores.

Sendo assim, não restam dúvidas que desde os primórdios da sociedade as mulheres encontram constantes lutas e entraves sociais, pelos quais são de grande louvor, para alcançar os inúmeros avanços no que diz respeito a sua inserção de forma igualitária em sociedade e no mercado de trabalho.

IGUALDADE SALARIAL E DIREITO DO TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro ocorreu tardiamente. Durante a Segunda Guerra Mundial muitos homens foram para as frentes de batalha e as mulheres tiveram que assumir os negócios da família e também a posição dos homens no mercado de trabalho. Após o fim da guerra e o retorno dos homens, muitos estavam feridos ou aleijados, impossibilitados de laborar. Assim, as mulheres da época viram a necessidade de reivindicar o direito de poder trabalhar e não ser somente donas de casa. Elas assumiram expressivamente

postos de trabalho em siderúrgicas, químicas, farmacêuticas, petrolíferas e automobilísticas.

A história da igualdade salarial brasileira originou-se no governo de Getúlio Vargas, o décimo quarto presidente brasileiro, que viu a necessidade de organizar os direitos dos trabalhadores, sancionando então em 1943 a Consolidação das Leis Trabalhistas, o Decreto-Lei nº 5.452, que trouxe várias regras para solidificar os direitos do trabalhadores. Um de seus artigos foi e ainda é de suma importância para a normatização da igualdade salarial entre homens e mulheres:

> Art. 461. 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
> § 1° Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
> § 2° Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
> § 3° No caso do § 2o deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017)

Como visto anteriormente, também por conta da influência da "Declaração Universal dos Direitos Humanos" de 1948, elaborada pela ONU - Organização Mundial das Nações Unidas, possibilitou uma alavancada no debate mundial a respeito da igualdade salarial entre homens e mulheres, na perspectiva de discriminação pelo não reconhecimento do trabalho feminino em comparativo ao masculino. Já na década de 1950, a OIT - Organização Internacional do Trabalho começou suas atividades no Brasil, promovendo permanentemente normas internacionais do trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social.

No tangente da igualdade salarial, na Convenção n° 100 da OIT, foi o que veio a assegurar a valoração do mesmo trabalho, independente do gênero, em seu primeiro artigo:

> Art. 1 — Para os fins da presente convenção:
> a) o termo 'remuneração' compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último;
> b) a expressão 'igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor', se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo. (OIT, 1919)

E assim como disse Maurício Godinho Delgado sobre a equiparação salarial, é a figura jurídica a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade e ao mesmo empregador. Além disso, esses requisitos devem

ser cumulativos, e também se leva em consideração se estão na mesma função dentro daquela empresa, se há mesma técnica que ambos possuem para realização do trabalho, mesma quantidade de produção, mesma produtividade como funcionário.

Mais à frente, em 1988, com o advento da Constituição Federal, segundo seu sétimo artigo, é regra no país a isonomia salarial, tornando-se direito fundamental dos trabalhadores a não discriminação em relação ao sexo:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Atualmente, a proteção do trabalho da mulher é encontrada no Capítulo III da CLT, a partir de art. 372, bem como no art. 7°, XX da CF, levando-se em consideração fundamentos fisiológicos, pois a mulher nem sempre terá a mesma resistência física do homem, exigindo uma equidade no tratamento e um fundamento social, visto que é de interesse da sociedade a defesa da família, necessitando o trabalho da mulher ter proteções como da maternidade e as solicitações decorrentes sejam alinhadas com a profissão dela.

Também estão em vigor, por não serem incompatíveis com o texto constitucional, as normas consolidadas de proteção à maternidade. A empregada tem direito à licença gestante de no mínimo 120 dias, em decorrência do nascimento do seu filho, sem prejuízo do emprego e do salário (CF, art. 7º, XVIII, e CLT, arts. 392 e 393). Ainda durante o período de licença-maternidade, a empregada mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. Outra regra de relevante interesse social reside no art. 392-A da CLT, segundo o qual a "empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade", nos termos do art. 392 da CLT.

Após a Reforma Trabalhista de 2017, muitas regras de equiparação salarial também foram atualizadas, sendo somente possível entre empregados que trabalham no mesmo estabelecimento comercial, também a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não pode ser superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não pode ser superior a dois anos. Afastou-se a necessidade de homologação dos quadros de carreira, que podem ser organizados por normas internas das empresas ou por negociação coletiva, bem como a obrigatoriedade de alternância entre os critérios de promoção e ainda a equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

Infelizmente, a realidade no Brasil não reflete no que está normatizado. Uma pesquisa feita pela Catho, um site brasileiro de classificados de empregos, que ajuda facilitando contratações para seus usuários, mostrou, em 2021, que mulheres, mesmo ocupando os mesmos cargos e realizando tarefas iguais às dos homens chegam a ganhar até 34% menos do que eles. Já o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas destacou que em 2018 as mulheres de idade entre 40 e 49 anos recebiam o salário de R$2.199,00, enquanto que os homens chegava a R$2.935,00.

Cumpre salientar sanar essa realidade é mais que uma questão nacional e sim de concretização de direitos humanos, garantidos por meio da Declaração Universal de Direitos Humanos (1945) - em que pese não ser tratado, tem força vinculante (inclusive para o Brasil) – que, desde então, possui inúmeros documentos protecionistas voltados a proteção da mulher, dentre eles um dos objetivos da Agenda 2030 da ONU.

IGUALDADE SALARIAL E AGENDA 2030

Empenhada em desenvolver os problemas sociais existentes no mundo, a Organização das Nações Unidas (ONU), criou no final do século XX, objetivos para erradicar a fome, proteger o meio ambiente, melhorar a educação e promover o bem estar físico da população. A ideia era concluir essas metas até o

ano de 2015, porém, algumas metas não foram alcançadas.

Luiza Bandeira, autora da BBC, elucida tal apontamento enfrentado pela ONU, em junho de 2014:

> Apesar de avanços, não foram alcançadas metas como redução pela metade de pessoas que passam fome e de garantir que todas as crianças terminem o ensino fundamental. Também não foram atingidas metas específicas de redução da mortalidade infantil, da taxa de mortalidade materna e do número de pessoas sem acesso a esgotamento sanitário, entre outras. (...)
>
> **BRASIL**
>
> Ainda não foram atingidas metas como a de redução da mortalidade materna em 75% e o fim da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho (BRASIL, 2017).

Diante disso, a Organização das Nações Unidas, visando concluir aqueles objetivos não alcançados, prolongou o tempo para consolidar os objetivos antigos e ampliou seu rol com novas metas.

A nova agenda foi adotada em setembro de 2015 por 193 Estados Membros da ONU. Sua implementação teve início em janeiro de 2016, dando continuidade à Agenda de Desenvolvimento do Milênio (2000-2015), e ampliando seu escopo. Abrange o desenvolvimento econômico, a erradicação da pobreza, da miséria e da fome, a inclusão social, a sustentabilidade ambiental e a boa governança em todos os níveis, incluindo paz e segurança (ODS BRASIL).

São 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas de ação global para alcançar até 2030, em sua maioria, abrangendo as dimensões ambiental, econômica e social do desenvolvimento sustentável, de forma integrada e inter-relacionada. Guiados pelas metas globais, espera-se que os países definam as suas metas nacionais de acordo com as suas circunstâncias e as incorporem em suas políticas, programas e planos de governo (ODS BRASIL).

Logo, o Brasil como parte de um dos 193 Estados Membros da ONU, visando desenvolver os 17 objetivos pactuados, tem o compromisso de entregar até 2030 uma porcentagem positiva do seu progresso.

Figura 1. Objetivos da Agenda 2030



Fonte: ODS Brasil (2016)

Todos os objetivos são de suma importância para o avanço e melhoria da qualidade de vida da sociedade. Dentre eles existe um objetivo, que é de suma relevância para o tema discutido no presente artigo.

O quinto objetivo é fruto da busca constante pelas mulheres, visando alcançar a igualdade de gênero, promover o emprego pleno para todos e reduzir a desigualdade.

Como mencionado anteriormente, o gênero feminino passou por diversas revoluções para alcançar igualdade entre homens e mesmo com as periódicas lutas feministas as mulheres ainda sofrem por desigualdade. Outros aspectos como a cultura machista, misoginia, a desigualdade salarial, o feminicídio, infelizmente são temas recorrentes no cotidiano das mulheres, sendo urgente a mudança desses aspectos presentes, que construídos historicamente ainda permeiam os dias atuais, seja nos ambientes de trabalho ou entre amigos ou familiares.

A ONU, em uma reportagem recente, descreve situações claras onde momentos como esse ainda acontecem:

> [...] Mulheres são maioria na saúde e cuidados, mas ganham 24% menos que homens. Dentro dos países, os fossos salariais entre homens e mulheres tendem a ser maiores nas categorias financeiramente mais altas, postos ocupados majoritariamente por homens. Já as categorias salariais mais baixas têm mais mulheres [...].(ONU, 2022).

Apesar das lutas constantes das mulheres no Brasil para alcançar a igualdade salarial, bem como as legislações postas, acontecimentos como esse continuam a permear a sociedade.

Os objetivos da ONU, por sua vez, visam a anulação desses fatos. O governo brasileiro incluiu metas relacionadas ao quinto objetivo da agenda 2030, em suma, listadas abaixo:

> Meta 5.5 - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.
> Meta 5.a - Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.
> Meta 5.b - Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
> Meta 5.c - Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.
> Meta 5.c.1 - Proporção de países com sistemas para monitorar e fazer alocações públicas para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres (ONU, 2022).

Garantir às mulheres cargos superiores, sem amparar as folhas salário com o gênero masculino, é explorar suas qualidades, sem oferecer contraprestação de verbas remuneratórias igualitárias, ou seja, é ir em contraposição aos fundamentos previstos pela ONU.

A verdade é que falta disposição das empresas para tomarem consciência em relação à isonomia dos gêneros e atingir os meios oferecidos pela agenda 2030.

Nesse contexto, a nação brasileira continua a se preocupar com a igualdade de gênero, e cada vez mais traz novos meios de incentivo. O Brasil, em especial, foi o primeiro no mundo a trazer uma nova ferramenta para avaliar os avanços e retrocessos da Agenda 2030.

O IDSC – BR, (Índice de Desenvolvimento Sustentável das Cidadãs – Brasil) reúne dados e indicadores de 5.570 municípios brasileiros, visando a integração dos desafios da cidade e a identificação de temas prioritários para ações e investimentos.

Portanto, vê-se que o intuito da Agenda 2030 em seu quinto objetivo (igualdade de Gênero) é a concretização de desenvolvimento sustentável mundial de alcançar a igualdade de gênero e empedrar todas as mulheres e meninas.

É evidente ainda que esse objetivo deve ser desenvolvido com a participação de toda a sociedade e não apenas do governo/órgãos estatais.

CONCLUSÕES

Diante do exposto, fica claro que as revoluções feministas já conquistaram uma grande parte do meio social para as mulheres, porém, a problemática ainda existe, mulheres ainda não são reconhecidas devidamente em seus trabalhos e em outros aspectos fundamentais.

A problemática fomentada no presente artigo, é capaz de ser analisada como um insulto na sociedade atual, tendo em vista, seus tantos anos de luta e comprovações sobre a igualdade de gênero.

No Brasil, no tocante do ordenamento jurídico, são poucas as legislações vigentes que versam sobre os direitos das mulheres e suas reivindicações trabalhistas, contrariando o propósito principal do quinto objetivo da agenda 2030.

A supracitada contém objetivos de extrema relevância aos dias atuais, os quais devem ser praticados por todas as pessoas da sociedade, pensar que somente os governos e órgãos de poder tem essa responsabilidade, não garante o avanço estatal esperado.

Ademais, é sabido que o desenvolvimento do objetivo quinto não vem tendo cooperação para ser atingido, todavia, com o auxílio do IDSC – BR, nova ferramenta criada para avaliar os avanços e retrocessos da Agenda 2030, será possível analisar as lacunas ainda existentes no mundo jurídico para gênero feminino.

Isso porque, será através do quinto objetivo da agenda 2030, com as metas que trazem possibilidades de inclusão no meio trabalhista que a concretização para isonomia salarial entre homens e mulheres poderá efetivamente diminuir os retrocessos de igualmente e uma perspectiva de melhora no cenário nacional.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Luiza. **Objetivos do Milênio trouxeram avanços, mas são alvos de críticas.** Brasil, 2014. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/06/140627_objetivos_milenio_balanco_lab>. Acesso em: 09 ago. 2022.

BRASIL. **Código de Processo Civil Brasileiro.** Brasília, DF: Senado, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília. DF: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 06 jul. 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASTRO, Isis Gabriella. **Movimento Sufragista**: o que foi e qual foi o impacto no Brasil. 2021. Disponível em: https://www.politize.com.br/movimento-sufragista-o-que-foi-e-qual-o-impacto-no-brasil/#:~:text=O%20que%20foi%20o%20movimento,votarem%20e%20de%20serem%20votadas>. Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Ciência e Tecnologia. **Ferramenta permite avaliar Agenda 2030 em todos os municípios brasileiros.** Brasília, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2022/07/ferramenta-permite-avaliar-agenda-2030-em-todos-os-municipios-brasileiros>. Acesso em: 09 ago. 2022.

GASPARETTO, Antônio Junior. **Segunda Onda Feminista**. 2022. Disponível em: https://www.infoescola.com/historia/segunda-onda-feminista/. Acesso em: 06 jul. 2022.

GASPARETTO, Antônio Junior. **Terceira Onda Feminista.** 2022**.** Disponível em: https://www.infoescola.com/historia/terceira-onda-feminista/>. Acesso em: 06 jul. 2022.

HOBSBAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

IBGE**. Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**: Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável. 2022. Disponível em: https://odsbrasil.gov.br/>. Acesso em: 09 ago. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. **A evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2022. Disponível em: https://monografias.brasilescola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20artigo,homens%20no%20mercado%20de%20trabalho>. Acesso em: 08 ago. 2022.

MATIAS, Átila. **Organização Internacional do Trabalho (OIT).** 2022. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/brasil/organizacao-internacional-do-trabalho-oit.htm. Acesso em: 08 ago. 2022.

MENEZES, Mariana. **Vamos falar sobre diferenças salariais entre homens e mulheres?** 2018. Disponível em: https://menezesmariana.jusbrasil.com.br/artigos/618894274/vamos-falar-sobre-diferencas-salariais-entre-homens-e-mulheres>. Acesso em: 08 ago. 2022.

NICHNIG, Claudia Regina. **Resistência e Opressão: A Segunda Onda do Movimento Feminista no Brasil e as Alterações no Direito das Mulheres.** San Miguel de Tucumán :Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, 2007. Disponível em: <https://cdsa.aacademica.org/000-108/815.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2022.

ONU. **Mulheres são maioria na saúde e cuidados, mas ganham 24% menos que homens.** 2022. Disponível em: https://news.un.org/pt/story/2022/07/1795492. Acesso em: 09 ago. 2022.

ECAM. **O que é a Agenda 2030 e quais os seus objetivos.** 2022. Disponível em: http://ecam.org.br/blog/o-que-e-a-agenda-2030-e-quais-os-seus-objetivos/#:~:text=A%20Agenda%202030%20%C3%A9%20um,de%20vida%20das%20pr%C3%B3ximas%20gera%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 09 ago. 2022.

PINTO, Célia Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polit**., v.18, n.36, Jun 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?lang=pt#:~:text=Palavras%2Dchave%3A%20movimento%20feminista%3B,%3B%20poder%3B%20mulheres%20e%20pol%>. Acesso em: 06 jul. 2022.

PORFIRIO, Francisco. **Movimento Sufragista**. 2022. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/politica/sufragio-feminino.htm>. Acesso: Acesso em 04 jul. 2022.

TEL, Redator Ponto. **Isonomia Salarial: o que é e como garantir o pagamento de salários de forma igualitárias.** 2021. Disponível em: https://www.pontotel.com.br/isonomia-salarial/#:~:text=Art.,-461%20CLT&text=461%20da%20CLT%2C%20da%20seguinte,%2C%20etnia%2C%20nacionalidade%20ou%20idade>. Acesso em: 08 ago. 2022

TORRES, Carolina. **Quarta Onda do Feminismo.** 2022**.** Disponível em: https://www.politize.com.br/quarta-onda-do feminismo/#:~:text=Do%20ponto%20de%20vista%20brasileiro,a%20ditadura%3B%20por%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas>. Acesso em: 04 jul. 2022.