

## Visão do Direito



Silvia Souza

Advogada em direitos humanos, mestra em direito pela UnB, conselheira federal pela OAB-SP e presidenta da Comissão Nacional de Direitos Humanos do CFOAB

# Igualdade salarial e proteção às mulheres: até quando vamos adiar o óbvio?

**O** Brasil sabe bem onde erra. Mulheres seguem recebendo menos que homens em funções idênticas, continuam sobrecarregadas com o trabalho doméstico e ainda enfrentam a violência que as afasta de seus empregos. O cenário é tão antigo que, em vez de indignação, parece ter virado estatística repetida. Mas até quando vamos aceitar que metade da população seja tratada como mão de obra de segunda categoria?

Recentemente, a Advocacia-Geral da União (AGU) pediu ao Supremo Tribunal Federal (STF) que dê prioridade ao julgamento da Lei 14.611/2023, que busca assegurar igualdade salarial entre homens e mulheres. A solicitação não é mero detalhe processual. Sem uma posição firme da Corte, abre-se espaço para insegurança jurídica e para o enfraquecimento de uma política que pode, de fato, reduzir a distância entre gêneros no mercado de trabalho. O pedido da AGU revela algo maior: se não houver pressão, o tema continuará empurrado para depois.

E quanto tempo mais vamos esperar? Os números escancaram a desigualdade. Dados do Dieese mostram que no fim de 2023 as mulheres ganhavam 22,3% a menos que os homens. Em cargos de liderança, o fosso era ainda maior: 29,5%. No âmbito global, o Fórum Econômico Mundial prevê mais de um século para a paridade salarial se nada mudar. São estatísticas que deveriam soar como alarme, mas que muitas vezes passam despercebidas no noticiário econômico.

A lei em análise traz um elemento novo e incômodo para algumas empresas: a obrigação de relatórios semestrais com dados sobre salários e critérios remuneratórios. Não é mais possível esconder desigualdades atrás de justificativas vagas. Transparência, neste caso, não é fardo, mas um passo essencial para construir confiança e corrigir distorções históricas.

Enquanto essa discussão avança, o STF também analisa outra frente decisiva: a garantia de benefício temporário para mulheres vítimas de violência doméstica que

precisam se afastar do trabalho. A medida dá força à Lei Maria da Penha, reconhecendo que a vítima não pode ser duplamente punida, primeiro pelo agressor e depois pela perda da renda. É uma decisão que transforma a letra fria da lei em proteção concreta, permitindo que mulheres encontrem algum amparo em meio à violência.

As duas pautas se encontram em um mesmo eixo: a luta por dignidade. Igualdade salarial e segurança contra a violência não são favores. São direitos básicos que ainda encontram resistência em setores econômicos e políticos. Argumenta-se que a lei gera custos e aumenta a burocracia, mas a pergunta que precisa ser feita é outra: qual o preço social e econômico de continuar tratando as mulheres como cidadãs de segunda linha?

O Supremo, ao decidir sobre essas questões, não estará apenas julgando ações. Estará determinando se o país vai continuar refém de desculpas ou se terá coragem de dar um passo concreto rumo à igualdade.

A lei salarial pode não acabar com todas as disparidades, mas é um marco importante para mudar práticas empresariais e sinalizar à sociedade que não há mais espaço para discriminação velada. Já a decisão sobre o benefício às vítimas de violência doméstica também reforça esse recado. Sem proteção econômica, muitas mulheres permanecem em ciclos de abuso por pura dependência. Oferecer um auxílio temporário é mais do que assistência social: é permitir que elas tenham chance real de recomeçar.

No fim, as estatísticas e os relatórios importam, mas o que está em jogo é muito maior: o reconhecimento de que mulheres merecem igualdade plena, no salário, na carreira e no direito de viver sem medo. O STF tem a oportunidade de afirmar isso de forma inequívoca. O desafio é simples e, ao mesmo tempo, profundo: queremos continuar contando quantos anos faltam para a paridade ou vamos assumir, de uma vez por todas, que já passou da hora de garantir o óbvio?



Sandra Morais

Advogada especialista em direito trabalhista

## Consultório jurídico

### Por que os afastamentos do trabalho por transtornos mentais têm crescido?

Segundo a Organização Mundial da Saúde, os fatores apontados por órgãos internacionais e reconhecidos pela regulação brasileira que têm levado aos afastamentos são: cargas e ritmos de trabalho excessivos, metas abusivas, assédio, insegurança no emprego, turnos longos ou irregulares e baixa autonomia ou suporte na execução do trabalho. Justamente por isso o Ministério do Trabalho atualizou a NR-1 para tornar obrigatória a avaliação desses riscos no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) a partir de 26/05/2025.

### Por que 64% dos afastados são mulheres? Há sobrecarga?

Dados divulgados pelo Judiciário trabalhista com base em informações do INSS mostram que 64% das licenças por saúde

mental em 2024 foram de mulheres. Isso se dá em razão de fatores estruturais da nossa sociedade que acabam por aumentar a carga de estresse das mulheres: elas normalmente são as responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado, ganham menos que os homens em 82% das áreas, segundo o IBGE, o que gera maior insegurança financeira e estão mais sujeitas a violência. O feminicídio cresceu 10% nos últimos cinco anos e, muitas mulheres, vivem sob constante ameaça.

### Quais os diagnósticos mais frequentes de transtornos que levam a afastamentos do trabalho?

Segundo dados da Previdência Social, a ansiedade e episódios depressivos lideram os afastamentos. Em seguida, aparecem reações ao estresse/transtornos de adaptação e depressão recorrente. Em 2024, por exemplo, ansiedade e depressão somaram mais de 250 mil licenças; nas concessões acidentárias ligadas ao trabalho, “reações ao estresse” também figuram entre as principais causas.

### Direitos trabalhistas desrespeitados aumentam estresse e burnout?

Sim, há evidência consistente de que jornadas extensas, metas abusivas, assédio e má organização do trabalho elevam o risco de transtornos mentais e burnout. As diretrizes OMS/OIT recomendam prevenir esses riscos na fonte (gestão de carga de trabalho, autonomia, pausas, clima organizacional, combate ao assédio) — linha adotada pelo Brasil ao incluir riscos psicossociais na NR-1.

### Quais são os direitos de quem recebe diagnóstico de burnout?

Afastamento e benefício previdenciário: se a incapacidade superar 15 dias, o segurado pode requerer auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) no Meu INSS. Os 15 primeiros dias são pagos pelo empregador; depois, pelo INSS. Há depósitos de FGTS durante o afastamento (art. 15, §5º, Lei 8.036/90) e estabilidade de 12 meses após a alta (art.

118, Lei 8.213/91). Também há reabilitação profissional: o INSS pode oferecer programa de reabilitação e readaptação para retorno ao trabalho.

### Que medidas as empresas podem adotar para melhorar o ambiente corporativo?

Cumprir a NR-1: mapear e gerir riscos psicossociais no PGR (metas, ritmos, assédio, sobrecarga, conflitos), com participação da Cipa, indicadores e planos de ação. Também manter um ambiente de trabalho saudável: balancear cargas, garantir pausas e previsibilidade de turnos, oferecer flexibilidade quando possível, ampliar autonomia e apoio da liderança. Também podem criar política antiassédio — tolerância zero a assédio/violências, canais seguros e resposta rápida. Além disso, desenvolver programas de apoio ao empregado com encaminhamento à RAPS (Rede de Atenção Psicossocial) ou ao Cerest (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador).