

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL - UFMS CAMPUS DE
TRÊS LAGOAS - CPTL**

SUELEN STEPHANNIE DA SILVA

**O DIREITO À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO**

**TRÊS LAGOAS, MS
2024**

SUELEN STEPHANNIE DA SILVA

**O DIREITO À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva

**TRÊS LAGOAS, MS
2024**

SUELEN STEPHANNIE DA SILVA

O DIREITO À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Doutora Larissa Mascaro Gomes da Silva

UFMS/CPTL - Orientadora

Professora Doutora Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma

UFMS/CPTL - Avaliadora

Professor Doutor Carolina Ellwanger

UFMS/CPTL - Avaliadora

Três Lagoas - MS, 29/10/2014.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha querida Vó, Maria Eunice Salustiano (in memorian), com todo o meu amor e gratidão.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus porque sem ele nada seria possível.

À minha mãe, Aparecida Alves Paixão, por sempre acreditar em mim e não medir esforços para que eu alcance meus objetivos, estando sempre presente nos momentos mais difíceis, sendo meu maior exemplo de amor e respeito.

Ao meu pai, José Cícero Da Silva, por me dar todo o suporte necessário para que eu pudesse me dedicar aos estudos sendo meu exemplo de esforço e determinação, me ensinando que temos que viver nossos sonhos.

Ao meu irmão, Wesley Fernando Da Silva, por ser meu melhor amigo e me cobrar nos momentos necessários, para que eu tivesse os melhores resultados possíveis, sempre me exaltando nos momentos de conquista e sendo meu porto seguro sempre que preciso.

À Wagner Diego Lúcio Sereno, por estar presente em todas as fases da minha vida universitária, me dando todo apoio necessário, me ajudando a superar os obstáculos e incentivando para que eu tivesse êxito na conclusão desse ciclo tão importante em minha vida.

Deixo aqui meu eterno agradecimento a todos, sem vocês nada disso seria possível.

RESUMO

O presente artigo analisa o direito das mulheres à igualdade de gênero no mercado de trabalho, com empregos que atendam ao conceito de trabalho decente, evidenciando os avanços alcançados ao longo dos anos no contexto de uma sociedade patriarcal, tendo como objetivo geral investigar as barreiras e as conquistas na busca pela equidade de gênero, com foco na igualdade salarial e na ocupação de cargos de liderança. Para tanto, a pesquisa identificou os fatores que ainda perpetuam a desigualdade e o mapeamento de políticas e práticas que promovem um ambiente de trabalho mais igualitário. A metodologia aplicada envolve uma abordagem qualitativa, com pesquisa bibliográfica. Embora o progresso alcançado seja notável, ainda existe um longo caminho a ser trilhado, visando atualmente a busca pela igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, como igualdade salarial e a possibilidade de trabalhar em cargos de renome, que na grande maioria das vezes ainda é ocupada predominantemente por homens.

Palavras-chave: direito à igualdade de gênero, sociedade patriarcal, trabalho decente.

ABSTRACT

This article analyzes women's right to gender equality in the labor market, with jobs that meet the concept of decent work, highlighting the advances achieved over the years in the context of a patriarchal society. The general objective is to investigate the barriers and achievements in the search for gender equality, with a focus on equal pay and the occupation of leadership positions. To this end, the research identified the factors that still perpetuate inequality and mapped out policies and practices that promote a more egalitarian work environment. The methodology applied involves a qualitative approach, with bibliographical research. Although the progress achieved is notable, there is still a long way to go, currently aiming to achieve equality between men and women in the job market, such as equal pay and the possibility of working in renowned positions, which in the vast majority of cases It is still predominantly occupied by men.

Keywords: right to gender equality, patriarchal society, decent work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ONU-Organização das Nações Unidas

IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBM-International Business Machines Corporation

GEI – Gruppo Esponenti Italiani

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 A CULTURA PATRIARCAL E A INFLUÊNCIA NA CF/88.....	10
2.1 A AMPLIAÇÃO DO DIREITO DAS MULHERES SOBRE SOBRE A INFLUÊNCIA DO PATRIARCADO.....	12
3 IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO DECENTE.....	14
3.1 - HISTÓRICO RESUMIDO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NACIONAL E INTERNACIONAL DE DIREITOS TRABALHISTAS PARA MULHERES.....	15
3.2 - O TRABALHO DECENTE NA ORDEM INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS.....	15
3.3 PANORAMA DE IGUALDADE DE GÊNERO NA ATUALIDADE.....	16
3.4 - TRANSPARÊNCIA SALARIAL É UM CAMINHO PARA SOLUCIONAR OU MELHORAR A DESIGUALDADE?.....	17
4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ATUAL SOBRE IGUALDADE SALARIAL NO TRABALHO COMO UMA POLÍTICA PÚBLICA DE GOVERNO.....	19
CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS.....	24

1 INTRODUÇÃO

Trata-se de pesquisa sobre a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, para a promoção do trabalho decente e a luta feminina pelo reconhecimento como sujeito de direito, trazendo questões relacionadas ao preconceito que a mulher sofreu ao longo dos séculos e sua força de resistência na busca por seus direitos e garantias, movimentos que impulsionaram significativamente a evolução da luta feminina, que, até os dias atuais ainda existe e está em constante evolução, buscando melhorias em direitos que já lhe foram garantidos.

Para tanto, a pesquisa estuda a desde a cultura patriarcal, suas características e sua influência sobre o direito, bem como a igualdade de gênero a partir de seu histórico, conhecendo a legislação nacional e internacional de proteção ao trabalho da mulher, com o surgimento e conceito do trabalho decente, além de suas características, como o panorama da igualdade de gênero na atualidade e a transparência salarial, aferindo a intervenção Estatal para a igualdade no trabalho entre os gêneros.

A pesquisa é desenvolvida pela forma bibliográfica, realizando também coleta de dados pela revista ONU Mulheres, uma organização das Nações Unidas dedicada à igualdade de gênero.

2 A Cultura patriarcal e a influência na CF/88

A cultura patriarcal tem sido uma força dominante, moldando as relações e valores sociais ao redor do mundo, de forma social, e política, deixando uma marca na sociedade e na vida de milhares de mulheres, um grande avanço para essa evolução foi a Constituição Federal de 1988 que é celebrada como um marco na consolidação da democracia e dos direitos humanos no Brasil, mas apesar da sua relevância não escapou das influências da cultura patriarcal, que embora tenha introduzido importantes garantias de igualdade e direitos às mulheres, reflete ainda os resquícios de uma sociedade marcada por desigualdades de gênero e relações de poder hierárquicas, como exemplo a não imposição cotas de gênero para cargos políticos.

A questão de gênero é generalizada e permanente na sociedade até os dias atuais, Mill (2021) acreditava que não existe nenhuma forma de poder que pudesse ser dita para o despotismo doméstico que não possa ser dita para o despotismo político, a participação política feminina é de suma importância para a construção da igualdade de gênero em

aspectos jurídicos e de políticas públicas, porém a legislação quando prevê a cota de mulheres candidatas como mandatárias aos cargos políticos, acaba por apenas prever promoção da participação feminina, sem, contudo, refletir a estrutura política ainda dominada por homens, uma herança patriarcal que impede uma representação mais equitativa das mulheres nos espaços de poder, de fato. “O objetivo de excluir as mulheres da vida política e das ocupações lucrativas parece ser o de perpetuar sua subordinação na vida doméstica” (Mill, 2021, p.17).

A subordinação feminina foi, e ainda é, implantada pelo sistema patriarcal, sistema em que os homens detêm o poder e a autoridade, tanto na esfera pública quanto na privada, relegando às mulheres papéis subalternos, especialmente no ambiente doméstico.

O patriarcado é, por conseguinte, uma especificidade das relações de gênero, estabelecendo, a partir delas, um processo de dominação-subordinação. Este só pode, então, se configurar em uma relação social. Pressupõe-se, assim, a presença de pelo menos dois sujeitos: dominador (es) e dominado (s) (Cunha, 2014, p.154).

No patriarcado a figura masculina tem se mostrado dominante cuidando da vida externa e política, enquanto a mulher foi colocada no cuidado da vida interna e privada como no cuidado do lar, filhos e demais entes familiares, existem algumas teorias onde é sugerido que a dominação masculina pode ter raízes em padrões de comportamento evolutivo, onde os machos competem por recursos podendo esse comportamento ter influenciado na formação de estruturas sociais patriarcais, onde os homens historicamente assumem papéis de liderança e controle, Pessis e Martín (2005) da revista *Medium* acreditavam que isso acontecia por acreditarem que a mulher teria racionalidade inferior a figura masculina, aflorando ainda mais padrões desiguais e de inferioridade, uma grade característica da sociedade patriarcal.

A cultura patriarcal tem uma influência significativa sobre a vida das mulheres culturalmente, socialmente e até mesmo juridicamente falando, o direito foi moldando leis e práticas jurídicas ao longo da história que, por conta do patriarcado foi reforçado a desigualdade de gênero, resultando em normas jurídicas que perpetuam a discriminação contra mulheres intrinsecamente, por normas que priorizam os interesses masculinos em questões como propriedade, herança e responsabilidades familiares, Castells (1999) afirmava as sociedades contemporaneas eram estruturadas pelo patriarcalismo, e a forma disso continuar perpetuando seria deixando o patriarcalismo perpetuar por a organização social como um todo, desde a politica até a vida cultural e sua legislação, sendo assim fica claro que a influencia cultural do partricardo é inteiramente ligada ao direito.

2.1 A ampliação do direito das mulheres sobre a influência do patriarcado

As mulheres sempre foram forçadas a se distanciar de toda e qualquer oportunidade de serem ouvidas, ocasionando no afastamento das principais formas de expressão e liberdade sendo elas legislativas, cultural e judicial, gerando movimentos que pudessem solicitar e ampliar seus direitos, com o feminismo, movimento social e político que busca a igualdade de direitos entre os gêneros, com foco na luta contra a opressão e discriminação das mulheres.

O feminismo, como movimento social visível, tem vivido algumas “ondas”. O feminismo de “primeira onda” teria se desenvolvido no final do século XIX e centrado na reivindicação dos direitos políticos – como o de votar e ser eleita –, nos direitos sociais e econômicos – como o de trabalho remunerado, estudo, propriedade, herança. O feminismo chamado de “segunda onda” surgiu depois da Segunda Guerra Mundial, e deu prioridade às lutas pelo direito ao corpo, ao prazer, e contra o patriarcado – entendido como o poder dos homens na subordinação das mulheres. Naquele momento, uma das palavras de ordem era: “o privado é político”. (Pedro, 2005, p. 79).

Nos movimentos feministas as mulheres buscam seu reconhecimento e igualdade de direitos, não somente no judiciário, mas em todos os ramos, sendo eles familiar, educacional, cultural e na proteção contra a violência, para que tenha autonomia necessária para se livrar das mazelas impostas, simplesmente por ser mulher, gerando revolta e indignação por esse papel que não condiz com sua capacidade de autonomia e força.

Hahner (1981) acreditava que a agitação republicana ao final da década de 1880 fortaleceu o feminismo e seus direitos, mas além disso, foi dado às mulheres argumentos adicionais em favor ao sufrágio, movimento como forma de interesse na esfera pública e política, tendo como interesse principal o a oportunidade de procurar voto, trazendo grande agitação na época, reforçando firmemente o desejo feminista de direito político, que ao mais tardar, em 1889, aconteceria a programação da república no dia 15 de novembro, trazendo consigo a possibilidade de uma estrutura política fluida e aberta, estendendo a possibilidade de voto a todos os homens alfabetizados, tornando a questão do sufrágio um tópico vital para as mulheres cultas, que sentiram na pele a frustração diante da privação política.

A Proclamação da República em 1889 trouxe a esperança de uma estrutura política mais aberta, com a promessa de voto para todos os homens alfabetizados, isso gerou extrema revolta entre as mulheres, que se sentiram frustradas por mais uma vez serem deixadas de lado, pela exclusão política escancarada, gerando revolta entre as feministas trazendo consigo

a intensificação sobre a reivindicação pelo direito ao voto, que seria de extrema necessidade para os avanços ocorridos adiante, sendo importante para os direitos e garantias existentes nos dias atuais Duarte (2003).

Duarte (2003) reflete que o movimento feminista foi um movimento legítimo e duradouro que impactou várias gerações, transformando as relações entre homens e mulheres, indagando cada vez mais o motivo a falta de existência de motivo plausível para essa desconsideração da voz feminina pelos formadores de opinião pública, fica visível que o feminismo não foi totalmente derrotado, muito pelo contrário, pois se tornou parte integrante da sociedade mesmo com tantas derrotas, existem vitórias geracionais que necessitam de destaque, como por exemplo, mulher frequentar universidade, escolher a própria profissão, ter a escolha de se candidatar, escolhas que já foram inimagináveis a tempo atrás.

É necessário reconhecer que diante a complexa realidade entre o patriarcado e o feminismo se traduz um alarmante quadro de exclusão social e discriminação como um ciclo vicioso em que a exclusão implica discriminação e a discriminação implica exclusão, que hoje é possível encontrar respaldo jurídico, conquistados pelas mulheres em sua luta, seja na Constituição (ao assegurar a igualdade material, prevendo ações afirmativas para os grupos socialmente vulneráveis), seja nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, sendo em 1988, escrito a carta das mulheres, carta na qual as mulheres buscavam o direito a representação na vida pública e política.

Para nós, mulheres, o exercício pleno da cidadania significa, sim, o direito à representação, à voz e à vez na vida pública, mas implica, ao mesmo tempo, a dignidade na vida cotidiana, que a lei pode inspirar e deve assegurar, o direito à educação, à saúde, à segurança, à vivência familiar sem traumas. (A carta Das Mulheres Aos Constituintes de 1988)

A Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes destaca a importância da legislação em assegurar direitos fundamentais, às mulheres, como na educação, saúde e segurança, para o exercício da cidadania feminina ser assim reconhecido e respeitado, no entanto, por trás dessas demandas legítimas, existe ainda resquícios da estrutura patriarcal, existindo ainda nos dias atuais a constante luta das mulheres pela ampliação e seriedade quando se trata de seus direitos, lutando agora pela sua igualdade nos direitos conquistados anteriormente, que apesar de assegurados, sua participação ainda sim é tida como minoria em certos nichos como no ambiente de trabalho, que agora busca por sua igualdade no mercado de trabalho decente como a igualdade salarial, atualmente no Brasil.

De acordo com Nielmar de Oliveira, Repórter da Agência Brasil, dados do IBGE mostram que as mulheres recebem, em média, 20,4% a menos do que os homens, sendo um grande dilema mostrado através da transparência salarial.

A transparência salarial é de extrema importância para a igualdade de gênero no trabalho decente, buscando e apresentando dados que exponha como ainda existe essa desigualdade mesmo nos dias atuais após anos de evolução e luta, a igualdade de gênero no mercado de trabalho ainda é algo a ser ajustado mais que seja algo igualitário.

3 Igualdade de Gênero no Trabalho Decente

Atualmente, a mulher fazer parte do mercado de trabalho sem dúvidas é uma grande e notória conquista, mas a igualdade de gênero no mercado de trabalho ainda não é totalmente igualitária e debates em torno desse assunto estão acontecendo na atualidade, sobre quais atitudes seriam eficazes diante dessa desigualdade ainda enraizada, diante desta problemática Rezende (2022); Zveiter (2022), expõem uma possível solução, que seria a transparência salarial, cujo vem de forma auxiliadora, equilibrando ganhos e tornando equitativo a remuneração entre homens e mulheres no mercado de trabalho decente,

A transparência salarial vem se mostrando muito eficiente em externalizar a diferença salarial entre homens e mulheres dando a chance de mais uma conquista ser feita na efetivação dos direitos de igualdade, a Lei da Igualdade Salarial (Brail 14.611/2023), foi promulgada em 3 de julho de 2023, também se tornando um verdadeiro símbolo da luta contra a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, destacando a importância da remuneração igualitária para funções equivalentes, entre homens e mulheres.

(...) as fronteiras no labirinto vêm sendo tensionadas por mudanças socioeconômicas e políticas recentes. No Brasil, como já citado, as mulheres são maioria no Ensino Profissional e no Ensino Superior, e têm conquistado novos postos de trabalho, tanto impulsionados pelo empreendedorismo feminino. (Machado,2017, p. 85-99.)

Nas diretrizes do mercado de trabalho brasileiro, as mulheres avançam na luta por mudanças, ainda existindo um caminho longo a ser trilhado, mas de grande relevância, não somente para atual geração, mas também pela geração que está por vir, para que exista sim um mundo onde as mulheres se sintam parte de um todo, de forma igualitária, reconhecida e respeitada no mercado de trabalho decente, buscando leis trabalhistas mais funcionais em relação a igualdade entre homens e mulheres.

3.1 - Histórico resumido da legislação trabalhista nacional e internacional de direitos trabalhistas para mulheres

Se tratando da história, em relação a entrada das mulheres no mercado de trabalho durante a Revolução Industrial, é impossível não notar o quão custoso foi essa conquista e os resquícios do desequilíbrio, e aproveitamento dessa mão de obra, fruto do preconceito por trás do patriarcado, trazendo consigo problemas sociais evidenciados pela exploração, que mais a frente conquistaram as primeiras leis de proteção à mulher no mercado de trabalho, a revolução industrial foi sim um grande marco na conquista dos direitos das mulheres se tratando da entrada da entrada no mercado de trabalho, Nascimento (2010) retrata o cenário da época, dessa inserção feminina no mercado de trabalho, assunto de grande destaque não somente na época mas até os dias atuais, tendo em vista a revolução que se perpetua até os dias de hoje, os efeitos do capitalismo e das condições na infraestrutura social foram de grande impacto, através da revolução industrial levando a contratação de mulheres e menores de idade, como mão de obra “barata” trazendo com essa conquista, mais um problema social.

Com essa problemática social trouxe consigo sentimento de revolta e injustiça, cujo mais tardar traria as primeiras leis de proteção à mulher no mercado de trabalho, Barros (2010) diz que o grande marco dessas leis, se veio após o Decreto n. 21.417–A, de 1932, cujo o objetivo foi regulamentar a mão da mulher, nas indústrias e comércios, dando o direito a um descanso obrigatório de quatro semanas que antecedem ao parto, bem como de quatro semanas que se sucedem ao parto, independentemente se o trabalho era exercido em estabelecimento público ou privado. Esses períodos poderiam sofrer um acréscimo de até duas semanas, respectivamente, em casos excepcionais mediante comprovação por atestados médicos, previsto no art.7º, se tornando mais uma grande conquista para as mulheres, que hoje tem o direito de participar do mercado de trabalho decente, como sujeito de direito, pertencente a essa esfera social.

3.2 - O trabalho decente na ordem Internacional de Direitos Humanos

As leis que surgiram com o passar dos anos tiveram um marco importante para a vida das mulheres e sua autonomia como pessoa dentro e fora do Brasil, trazendo consigo um grande avanço na história, dando maior segurança para elas no mercado de trabalho e garantindo seus direitos no trabalho decente, segundo a revista ONU Mulheres (2013), à Conferência de Direitos Humanos de 1993 reconheceu o direito das mulheres como

inalienáveis constituindo como parte integrante e indivisível dos direitos humanos, tornando incompatível toda forma de violência e discriminação com a dignidade e valor da pessoa humana, integrando como parte das nações unidas os direitos da mulher.

Com a ênfase em torno da inalienabilidade dos direitos humanos das mulheres e meninas, é destacada a necessidade de eliminar a discriminação de gênero promovendo sua integração em todas as atividades das Nações Unidas. Em consonância, a Organização Internacional do Trabalho definiu o conceito de "trabalho decente" em 1999 como trabalho remunerado exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, fundamental para superar a pobreza e promover o desenvolvimento sustentável. Sorice (2022)

Sorice (2022) o trabalho decente foi formalizado em 1999, através da Organização Internacional do Trabalho, formando um pagamento adequado para os trabalhadores, em uma melhor condição de segurança, liberdade e equidade, buscando dar às pessoas uma vida digna, sendo um importante avanço na luta contra o desemprego, pobreza e desigualdade social, sendo a sua principal luta a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, dando a oportunidade dessa e futuras gerações de fugirem desse ciclo vicioso de inferioridade e desrespeito, existentes principalmente quando se fala na relação entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

É notável o avanço conquistado no mercado de trabalho decente em relação à igualdade, entretanto a igualdade de gênero na atualidade ainda tem muito o que se discutir e evoluir, para que gerações futuras possam vivenciar essa evolução de forma realmente igualitária.

3.3 Panorama de igualdade de gênero na atualidade

É importante salientar a diminuição da violência de gênero e a integração dos direitos das mulheres nas atividades da ONU, que aborda temas como o conceito de "trabalho decente", e enfatiza a necessidade de oportunidades justas e igualitárias de tratamento com as mulheres, promovendo assim o desenvolvimento da redução das desigualdades sociais, esses ideais ressaltam o avanço socioeconômico global.

Em julho de 2010, foi criada a ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres), Ngcuka (2010) diz que, a entidade fornece uma ajuda de grande impacto para as mulheres, na luta pela igualdade de gênero, como

o principal assunto na importância do desenvolvimento social e até mesmo econômico, tendo cinco principais áreas de atuação, sendo elas, o aumento na liderança e participação das mulheres; fim da violência contra as mulheres; engajamento de mulheres em processos de paz e segurança; aumento do empoderamento econômico das mulheres; consolidação da igualdade de gênero como central para o planejamento e orçamento do desenvolvimento nacional, trazendo consigo uma grande proposta para a igualdade de gênero, avanços que salientam cada vez mais a importância da luta por esses direitos, que afetam gerações.

Segundo a revista ONU Mulheres (2023) ela foi criada em 2010 marcando uma conquista significativa, para as mulheres que há séculos lutam pela igualdade de gênero, e reconhecimento, sendo essencial para o desenvolvimento cultural, social e econômico. A entidade não dá voz a essas mulheres, mas também estabelece prioridades claras, como o aumento da liderança feminina e o fim da violência de gênero, fruto da desigualdade e preconceito. No entanto, questões persistentes, como a disparidade salarial entre gêneros e raças, continuam a desafiar esses ideais, levantando a importância de abordagens transparentes, como a divulgação dos salários, para combater a desigualdade em questão.

Antigamente mulheres lutavam pelo direito de voto, e liberdade para poderem trabalhar, atualmente esses direitos foram conquistados, trazendo grande orgulho para as feministas, mas atualmente o que se discute é a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e sua desigualdade salarial, trazendo o questionamento sobre qual seria a melhor forma de solucionar esse problema, algumas ideias são debatidas em razão disso, sendo uma delas a transparência salarial, sendo a esperança para um novo avanço.

3.4 - Transparência salarial é um caminho para solucionar ou melhorar a desigualdade?

A transparência salarial sem dúvidas leva a igualdade entre homens e mulheres a um nível de evolução ainda necessário, tendo em vista o impacto positivo que traria em relação a conscientização da população sobre disparidades salariais, incentivando as negociações de forma igualitária, no Brasil grandes empresas já aplicam o princípio da transparência salarial.

De acordo com o Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas tem havido avanços significativos, mas permanece a sub-representação de mulheres em cargos de comando. Entre 2003 e 2015 aumentou a porcentagem de mulheres desempenhando funções executivas (de 9% para 13,6%), funções gerenciais (de 18% para 31,3%) e funções de supervisão (de 28% para 38,8%), mas a grande maioria desses cargos ainda permanece ocupada por homens. Por sua vez, manteve-se a participação feminina em funções administrativas ou operacionais (de 35% para 35,5%). Chama atenção o “afunilamento hierárquico”,

isto é, menor inclusão de mulheres à medida que aumentam as atribuições de comando (Instituto Ethos, 2015)

Conforme a revista IBM (2023) afirma, apesar dos avanços alcançados pelas mulheres na inclusão em cargos de liderança, pode-se notar que ainda há uma sub-representação, especialmente em posições de comando, estes números destacam que apesar de sua conquista ainda existe nos dias atuais a necessidade contínua de ações afirmativas e políticas de igualdade de gênero nas empresas brasileiras, leis estão sendo criadas atualmente com o intuito que esta causa continue evoluindo, assim como as antecessoras que trouxeram grande evolução.

Um grande avanço acontece quando se fala da implementação da Lei da Igualdade salarial, um passo significativo para as mulheres, entretanto, é importante salientar a necessidade que as penalidades para o não cumprimento sejam aplicadas de forma efetiva, evitando cada vez mais que o descumprimento dessas leis ocorram.

Tawada (2023) relata a equivalência da multa para os casos de descumprimento, sendo equivalente a 10 vezes o valor do salário devido a pessoa discriminada, dobrando em casos de reincidência, tudo para evitar o não descumprimento e a reincidência desses casos caso ocorra, além do mais, nas empresas cujo tem mais de 100 funcionários, é obrigatório a publicação de seus relatórios de transparência salarial, evitando ao máximo toda e qualquer forma de injustiça, no mercado de trabalho também deverão publicar quais foram aplicados os critérios de remuneração, e se isso for descumprido, a não apresentação dos relatórios em questão, implica em uma multa administrativa de 3% da folha de pagamento, limitada a 100 salários mínimos.

A lei de igualdade salarial entre homens e mulheres foi publicada no dia 4 de julho de 2023, Lei nº 14.611, visando o fim da desigualdade salarial no mercado de trabalho entre homens e mulheres, segundo Tawada (2023), seu maior objetivo era a diminuição em relação a desigualdade no ambiente corporativo, cujo homens na maioria das vezes ganha mais que as mulheres para ocupar o mesmo cargo e efetuar as mesmas funções, em 23 de novembro de 2023, foi publicado o Decreto 11.795 para regulamentar a referida lei, bem como foi publicada em 27 de novembro de 2023 a Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.714 para regulamentar o decreto, sendo um grande avanço para a legislação trabalhista.

A igualdade salarial entre homens e mulheres foi e ainda é algo a ser melhorado, a legislação trabalhista atual abrange o tema de igualdade salarial entre gêneros estabelecendo

normas que melhorem a desigualdade no mercado de trabalho com a esperança desse tema ser algo resolvido para as próximas gerações.

4 Legislação trabalhista atual sobre igualdade salarial no trabalho como uma política pública de governo

Em relação a Lei da Igualdade Salarial, a política de estado desempenha um papel extremamente importante estabelecendo diretrizes e medidas para combater a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, demonstrando o compromisso governamental com a causa em questão, tratando o assunto com maior seriedade e eficiência.

A sociedade pode e deve participar ativamente da criação e monitoramento de políticas de estado. Grupos da sociedade civil, ONG's e instituições podem propor iniciativas e apresentar ideias através de espaços formais de participação popular, como os conselhos participativos (municipais, estaduais e nacionais), além de organizar fóruns de debates, submeter pedidos de audiência e consulta pública tanto para o Legislativo quanto para o Executivo. (...) A Lei da Transparência e Acesso à Informação permite que cidadãos e cidadãs solicitem informações que não estejam explícitas nos sites governamentais e enviem sugestões para os governos na construção de políticas. É possível também acompanhar resultados e monitorar a evolução de alguma política ou necessidade dela. (Barão, Resegue, Monteiro, 2022)

Essa dinâmica é fundamental para fortalecer a democracia e assegurar que as políticas atendam às necessidades reais da população, sendo uma abordagem colaborativa que se alinha com o conceito de ciclo de políticas públicas, conforme previsto no artigo 193 da Constituição Federal, destacando a importância da interação entre Estado e sociedade em todo o processo de formulação e implementação das políticas públicas.

A política pública é estruturalmente feita de forma pensada em relação a todos os setores que envolvem a sociedade, Barão, Resegue, Monteiro (2022) externaliza que essa estrutura pública pode ser mantida independentemente das trocas de governo, passando a ser considerada como uma política de estado, que apesar de parecidas pode ser distinguidas pela possibilidade de descontinuação, que, a política de governo pode sofrer a política de governo pode permanecer firmemente por mais de uma geração.

A diferença entre políticas de estado e governo enfatiza a relevância da continuidade e estabilidade das iniciativas públicas, ainda que a participação das empresas do Índice de Igualdade de gênero da Bloomberg evidencie uma preocupação crescente com inclusão e diversidade, essa noção se conecta de forma relevante com a promoção uma sociedade mais

justa e igualitária, ressaltando a necessidade de políticas públicas consistentes e de longo prazo.

Mais de 600 empresas em todo o mundo participaram do Índice de Igualdade de Gênero 2023 da Bloomberg (ou Gender-Equality Index, GEI), uma referência reconhecida para empresas de capital aberto para acompanhar seu progresso na inclusão de gênero. Os resultados deste ano representam um aumento de 11% na divulgação de dados sobre gênero ao GEI, que fornece diretrizes para o desenvolvimento de políticas de diversidade que melhorem o desempenho das empresas. (Diversidade e Inclusão,2023)

O índice de igualdade de gênero ocupa um papel de grande relevância para o avanço e melhoramento da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho decente, sendo crucial fornecer um feedback claro e acessível para que as empresas possam medir seu progresso em questões de gênero.

O índice de igualdade de gênero da revista Bloomberg mostra o progresso na busca pela igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, Grauer (2023) enfatiza o aumento da participação das empresas no índice de igualdade e gênero aumentando sucessivamente o progresso no ambiente de trabalho, com 600 empresas participantes, o índice mostra o aumento de 11% na divulgação de dados sobre gênero, um grande salto em busca da igualdade no mercado de trabalho decente, quanto maior o número de empresas participantes no índice de igualdade de gênero, maior as chances de evolução das mulheres no mercado de trabalho e seu reconhecimento, o mesmo se pode dizer sobre a transparência salarial.

Grauer (2023) enfatiza o crescente compromisso das empresas com a igualdade de gênero, sendo essa tendência reforçada pela rotina anual das empresas em inserir dados sobre diversos aspectos da diversidade, inclusão e salário, conforme exigido pela metodologia da GEI.

O processo anual de inserção de dados na GEI por empresas de capital aberto destaca um compromisso contínuo com a igualdade de gênero, Patricia Torres, líder global da Bloomberg Sustainable Finance Solutions ressaltou como o GEI não apenas identifica áreas de impacto, mas também impulsiona mudanças que promovem a inovação, criatividade e desempenho empresarial a longo prazo, “O GEI continua a identificar áreas de impacto para as empresas, ajudando a facilitar mudanças significativas que, em última instância, contribuirão para mais inovação, criatividade e maior desempenho.” (Torres, 2023,n.p).

De acordo com a revista GEI (2023) baseado em dados do IBGE a presença de 16 empresas brasileiras reflete um reconhecimento crescente da importância da igualdade de gênero e diversidade no cenário empresarial nacional, demonstrando significativo apoio em

transparência e compromisso com a inclusão, contribuindo para impulsionar a inovação, criatividade e desempenho global das empresas brasileiras.

No Brasil, 16 empresas estão listadas no GEI 2023: Afya Ltda, Aliansce Sonae Shopping Centers SA, Banco Bradesco SA, Braskem SA, Centrais Elétricas Brasileiras SA, Cia Brasileira de Distribuição, Cia de Gás de São Paulo SA, Cia de Transmissão de Energia Elétrica Paulista, Cogna Educação, Cosan SA, Fleury SA, Itaú Unibanco Holding SA, Odontoprev SA, Sendas Distribuidora SA, Telefônica Brasil SA e TIM SA/Brasil.(Bloomberg, 2023)

Essa iniciativa oferece diretrizes valiosas para o desenvolvimento de políticas inclusivas, impulsionando mudanças na busca pela igualdade de gênero, ainda há muito para se conquistar quando se fala da desmistificação que mulheres não podem ocupar o mercado de trabalho ou cargos de poder, entretanto após tantos anos de luta conquistas foram e vêm sendo alcançadas, valorizando a vida de mulheres que sofreram e morreram em busca dos avanços que temos nos dias atuais, mudança esta que aconteceu graças a elas e por elas.

Incentivar a equidade de gênero no trabalho não só cria ambientes mais inclusivos e justos, mas também incentiva a inovação e a produtividade promovendo ambientes mais inclusivos e justos, para garantir que todos os trabalhadores sejam valorizados pelos seus méritos, independentemente do gênero.

As políticas e práticas que promovem a equidade de gênero e a inclusão das mulheres podem englobar programas de mentoria e desenvolvimento profissional, políticas de recrutamento e promoção baseadas no mérito, flexibilidade no local de trabalho, programas de sensibilização e treinamento sobre questões de gênero e preconceito inconsciente, além de políticas de igualdade salarial e transparência. Justamente sobre igualdade salarial, foi publicado, em 23 de novembro de 2023, o Decreto nº 11.795, que regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, referente aos critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exercem trabalho de igual valor ou ocupam a mesma função.(Abramed,2024)

As mulheres mostram sua força diariamente em cada área de sua vida, lutando por seus direitos e garantias com determinação, deixando para trás cada vez mais o patriarcado e suas raízes, a meta é quebrar mais e mais barreiras impostas pela sociedade, para que mulheres possam exercer cargos cuja grande maioria é composta por homens, podendo assim receber igualmente pelas mesmas responsabilidades a ela encarregada.

Muito se fala do que ainda falta para essas mulheres e sobre suas desvantagens no dia-a-dia, entretanto não se pode deixar de resgatar em sua história, todas as vitórias trilhadas em um caminho que por muita das vezes pareceu impossível de ser conquistado tantos direitos, nunca foi fácil e nunca será, mas a força da mulher e sua perseverança ainda a levará em lugares inimagináveis, história que será vista com orgulho e honra pelas próximas

gerações, impulsionando a evolução das questões atuais para que futuramente o mercado de trabalho possa ser mais igualitário em questões de gênero, entre homens e a mulheres.

Conclusão

O respectivo artigo mostra a luta das mulheres durante séculos e as mazelas a elas imposta, sentindo na pele o que era não ser vista como sujeito de direito, trazendo grande revolta ao longo do tempo, criando assim os movimentos feministas cujo seu valor e importância são vistos após séculos de lutas, trazendo grandes conquistas para a evolução da sociedade e como esse papel foi tão importante para as próximas gerações.

O principal problema abordado é a disparidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho decente nos dias atuais, demonstrando que apesar de ser orgulho de destaque os avanços conquistados, não se pode deixar de enfatizar os problemas ainda existentes, devendo ser questionado porque nos dias atuais existem casos em que mulheres recebem menos do que homens em cargos de igual responsabilidade.

A transparência salarial, entra na sociedade como uma possível solução, mostrando em dados o salário entre homens e mulheres no mercado de trabalho decente, sendo um possível salto para no mercado de trabalho, dando visibilidade para empresas que ainda não tem salários condizentes para ambos os sexos, assim como a exacerbada ocupação de cargos de renome por homens, com a transparência salarial, problemas como esses serão menos recorrentes e além disso impulsiona a geração atual a refletir sobre essa problemática ainda existente.

REFERÊNCIAS

A Carta das Mulheres aos Constituintes de 1988. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf Acesso em: 15/03/2024.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo. 2010, p.1086

BARÃO, Marcos. RESEGUE, Mariana. MONTEIRO, Wesla. **Políticas de Estado: o que são e por que precisamos delas no Brasil?** 2022. Disponível em: <https://www.politize.com.br/politicas-de-estado-o-que-sao-e-por-que-precisamos-delas-no-brasil/>. acessado: 8/04/24

CASTELLS, Manuel. O poder da identidade. São Paulo: Paz e Terra, 1999.p169

CUNHA, Bárbara Madruga. **Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero.** XVI Jornada de iniciação científica de direito da UFPR. Curitiba, 2014.

CASTILLO-MARTÍN, Márcia; OLIVEIRA, Sueli de. Marcadas a Ferro. **Violência contra a Mulher.** Uma Visão Multidisciplinar. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005. p. 17

DUARTE, Constância de Lima. 2003. **Feminismo e Literatura no Brasil.** Estudos Avançados, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 81

Equidade de gênero no mercado de trabalho: nova lei traz mecanismos para garantir transparência salarial.2024. Disponível em: <https://abramed.org.br/5981/equidade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-nova-lei-traz-mecan> . Acessado em: 13/09/24

Estudo IBM aponta diminuição de mulheres em cargos de liderança 2023

acessoem:<https://www.ibm.com/blogs/ibm-comunica/estudo-mulheres-lideranca/ismos-para-garantir-transparencia-salarial/>. Acessado em: 13/09/24

Equidade de gênero no mercado de trabalho: nova lei traz mecanismos para garantir transparência salarial.2024.

Acesso em:

<https://abramed.org.br/5981/equidade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-nova-lei-traz-mecanismos-para-garantir-transparencia-salarial/> Acessado em: 13/09/24

Perfil social, racial e gênero:

<https://publications.iadb.org/pt/publications/portuguese/viewer/Perfil-social-racial-e-de-g%C3%AAnero-das-500-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-a%C3%A7%C3%B5es-afirmativas.pdf> (Instituto Ethos, 2015).acessado em: 06/04/24

<https://www.conjur.com.br/2023-dez-25/lei-da-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. acessado em: 06/04/24 (Tawada,2023)

HÄHNER, Jane E. 1981. **A Mulher Brasileira e suas Lutas Sociais e Políóicas: 1850 1937**. São Paulo: Brasiliense.

Transparência salarial pode acabar com a desigualdade?

Acesso em:
<https://rhpravoce.com.br/colab/transparencia-salarial-pode-acabar-com-a-desigualdade/#:~:text=Pesquisas%20apontam%20que%2C%20quando%20perguntados,n%C3%A3o%20ocupam%20cargos%20de%20gest%C3%A3o.20/03/2024> Acessado em: 06/05/2024.

https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista11/revista11_155.pdf **Acesso em: 20/03/2024.**

<https://rhpravoce.com.br/redacao/indice-de-igualdade-de-genero-2023-atrai-mais-de-600-empresas/#:~:text=%E2%80%9CA%20busca%20pela%20igualdade%20%C3%A9,Grauer%2C%20chairman%20da%20Bloomberg.> (T.Grauer,2023)

Índice de Igualdade de Gênero 2023 da Bloomberg atrai 600 empresas em todo o mundo.

2023. Acesso em:
<https://www.bloomberg.com.br/blog/indice-de-igualdade-de-genero-2023-da-bloomberg-atrai-600-empresas-em-todo-o-mundo/>. Acessado em: 13/09/24

Índice de Igualdade de Gênero 2023 da Bloomberg atrai 600 empresas em todo o mundo. 2023. Acesso em:

<https://www.bloomberg.com.br/blog/indice-de-igualdade-de-genero-2023-da-bloomberg-atrai-600-empresas-em-todo-o-mundo/>. Acessado em: 10/09/2024

Índice de Igualdade de Gênero 2023 da Bloomberg atrai 600 empresas em todo o mundo. 2023. Acesso em:

<https://www.bloomberg.com.br/blog/indice-de-igualdade-de-genero-2023-da-bloomberg-atrai-600-empresas-em-todo-o-mundo/>. Acessado em: 13/09/24

Índice de Igualdade de Gênero 2023 da Bloomberg atrai 600 empresas em todo o mundo. 2023. Acesso

em: <https://www.bloomberg.com.br/blog/indice-de-igualdade-de-genero-2023-da-bloomberg-atrai-600-empresas-em-todo-o-mundo/>. Acessado em: 13/09/24

MACHADO, H. P. V.; GUEDES, A.; GAZOLA, S. **Determinantes e dificuldades de crescimento para mulheres empreendedoras.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 11, n. 1, p. 85-99, 2017

MONTEBELLO, Mariana. **A PROTEÇÃO INTERNACIONAL AOS DIREITOS DA**

MULHER. Revista da EMERJ, v.3, n.11, 2000. Disponível em: SORICE, Gabriela. **Trabalho Decente e Crescimento Econômico.** 2022. Acesso em:

<https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/trabalho-decente-e-crescimento-economico/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20trabalho%20decente,de%20garantir%20uma%20vida%20digna%E2%80%9D>. acessado: 06/04/24

NASCIMENTO Mascaro Amauri. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo. 2010, p. 37, 38, 39.

ONU MULHERES. ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAMENTO DAS MULHERES. 2015 Acesso em:

<https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/10/ONU-MULHERES-Hq.pdf> acessado: 06/05/2024

PESSI, Anne-Marie; MARTÍN, Gabriela. **Das Origens da Desigualdade de Gênero**.np.

PEDRO, Joana Maria. 2005. **Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica**. História, São Paulo, v.24, N.1, PP. 77-98.

REZENDE, José, ZVEITER, Jenifer. **Transparência salarial pode acabar com a desigualdade?**. 2022. Disponível em:
<https://rhpravoce.com.br/colab/transparencia-salarial-pode-acabar-com-a-desigualdade/#:~:text=Pesquisas%20apontam%20que%2C%20quando%20perguntados,n%C3%A3o%20ocupam%20cargos%20de%20gest%C3%A3o.20/03/2024> Acesso em: 15/03/2024.

REZENDE, José, ZVEITER, Jenifer. **Transparência salarial pode acabar com a desigualdade?**. 2022. Disponível em: Lei 14.611/23: **igualdade salarial entre homens e mulheres**. Contato seguro canal de ética.2023. Acesso em:
<https://canaldaetica.com.br/blog/lei-14611-o-quee/>. Acessado em: 06/04/24

TAYLOR, Harriet; MILL, John Stuart. **A sujeição das mulheres**. 1. ed. 2021. p. 12.

TAYLOR, Harriet; MILL, John Stuart. **A sujeição das mulheres**. 1. ed. 2021. p. 17.

Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professora Larissa Mascaro Gomes da Silva, orientadora da acadêmica **Suelen Stephannie da Silva**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**O DIREITO À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DE TRABALHO**”.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: Larissa Mascaro Gomes da Silva

1º avaliadora: Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma

2º avaliadora: Carolina Ellwanger

Data: 21/11/2024

Horário: 14:00 MS.

Três Lagoas/MS, 30/10/2024



Documento assinado digitalmente

LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTR

Data: 30/10/2024 17:52:37-0300

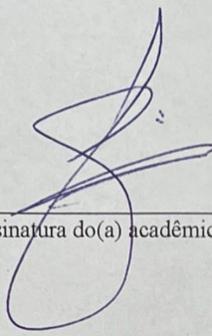
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(a) orientador(a)

Termo de Autenticidade

Eu, **Suelen Stephannie Da Silva**, acadêmica regularmente apta a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**O DIREITO À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DE TRABALHO**”, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruída pela minha orientadora acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 30 /10/2024.



Assinatura do(a) acadêmico(a)



**ATA Nº 510 DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, CAMPUS DE TRÊS**

Aos vinte e um dias de novembro de 2024, às 14h, na sala de reuniões Google Meet: meet.google.com/ozw-fjqw-nfx, realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito, da acadêmica **SUELEN STEPHANNIE DA SILVA**, sob título: **“O DIREITO À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO”**, na presença da banca examinadora composta pelas professoras: presidente da sessão, Prof. Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva (Dir-CPTL/UFMS), primeira avaliadora: Prof^ª Dr^ª Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma (Dir-CPTL/UFMS) e como segunda avaliadora a Prof^ª Dr^ª. Carolina Ellwanger. Após os procedimentos de apresentação, arguição e defesa, a presidente suspendeu a sessão para deliberação. Retomados os trabalhos, foi divulgado o resultado, considerando a acadêmica **APROVADA**. Terminadas as considerações e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada pelo Presidente da Banca Examinadora e pelos demais examinadores presentes na sessão pública.

Três Lagoas, 21 de novembro de 2024.

Prof.^a Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

Prof.^a Dr.^a Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma

Prof.^a. Dr.^a Carolina Ellwanger

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 25/11/2024, às 15:02, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Documento assinado eletronicamente por **Carolina Ellwanger, Professora do Magistério Superior**, em 25/11/2024, às 15:53, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



[Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.](#)

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Vanessa Cristina Lourenco Casotti Ferreira da Palma, Professor(a) do Magistério Superior**, em 25/11/2024, às 17:45, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.](#)



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5271081** e o código CRC **A17655C5**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av. Ranulpho Marques Leal, 3484

Fone: (67)3509-3700

CEP 79613-000 - Três Lagoas - MS