

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

BEATRICE BUENO RAMOS

DESIGUALDADE SALARIAL E A LEI Nº 14.611/2023: AVALIAÇÃO DO PRIMEIRO
RELATÓRIO DE 2024 E PERSPECTIVAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE
OPORTUNIDADES REAIS DE EQUIDADE DE GÊNERO

CURITIBA

2024

BEATRICE BUENO RAMOS

DESIGUALDADE SALARIAL E A LEI Nº 14.611/2023: AVALIAÇÃO DO PRIMEIRO
RELATÓRIO DE 2024 E PERSPECTIVAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE
OPORTUNIDADES REAIS DE EQUIDADE DE GÊNERO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Marco Aurélio Serau Junior

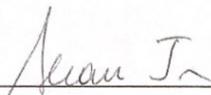
CURITIBA

2024

DESIGUALDADE SALARIAL E A LEI Nº 14.611/2023: AVALIAÇÃO DO PRIMEIRO RELATÓRIO DE 2024 E PERSPECTIVAS
PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE OPORTUNIDADES REAIS DE EQUIDADE DE GÊNERO

BEATRICE BUENO RAMOS

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

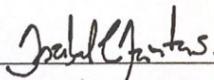


Marco Aurélio Serau Júnior
Orientador

Coorientador



Ana Paula Camilo de Araújo
1º Membro



Isabel Ceccon Iantas
2º Membro

“Se repetimos uma coisa várias vezes, ela se torna normal. Se vemos uma coisa com frequência, ela se torna normal. Se só os meninos são escolhidos como monitores da classe, então em algum momento nós todos vamos achar, mesmo que inconscientemente, que só um menino pode ser o monitor da classe. Se só os homens ocupam cargos de chefia nas empresas, começamos a achar “normal” que esses cargos de chefia só sejam ocupados por homens. Chimamanda Ngozi Adichie, Sejamos todos feministas”

- Chimamanda Ngozi Adichie

RESUMO

Este trabalho analisa as desigualdades salariais de gênero e raça no Brasil, abordando marcos legislativos que insistentemente buscam mitigar essas disparidades. Com foco em novos meios para se alcançar um futuro em que a disparidade salarial não seja mais um sonho, o artigo focou na Lei nº 14.611/2023, que estabelece a igualdade salarial entre homens e mulheres para trabalho de igual valor, e na Lei nº 14.457/2022, que busca promover a inserção e ascensão das mulheres no mercado de trabalho. A questão central abordada no estudo é: as medidas estabelecidas nas novas legislações poderão contribuir de modo eficaz? Para responder essa pergunta, o artigo é estruturado em seis capítulos. O primeiro capítulo traça a visão dicotômica do gênero feminino e masculino, abordado a passagem da mulher ao "mundo masculino". O segundo capítulo foca na dupla jornada de trabalho da mulher brasileira, que apesar de sua inserção progressiva no mercado de trabalho, as responsabilidades com o lar e cuidado de pessoas, em grande parte, ainda não deixou de ser seu. O terceiro capítulo traça um percurso sobre legislações e discussões em nível internacional a respeito da condição de subvalorização da mulher no mercado de trabalho. O quarto capítulo analisa a Lei nº 14.611/2023 e as novidades e soluções práticas que são estabelecidas. O quinto capítulo analisa o primeiro relatório, elaborado com os dados fornecidos pelas empresas com mais de 100 empregados, o qual decorre da obrigatoriedade da supramencionada Lei. O sexto capítulo discorre sobre a sanção premial como um instrumento eficaz no fomento não só na igualdade salarial, mas da contratação, permanência e ascensão profissional da mulher. A conclusão do estudo aponta que, embora as legislações sejam um passo crucial, elas devem ser vistas como um estímulo para que as empresas apresentem relatórios cada vez mais positivos, e que visem a criação contínua de planos de ação, que promova o reconhecimento, a valorização e a ascensão da carreira profissional da mulher. A efetiva mudança exige que as empresas não apenas cumpram as exigências legais, mas também adotem uma postura proativa na promoção da equidade.

Palavras-chave: desigualdade, salário, gênero, mulher.

ABSTRACT

This paper analyzes gender and racial wage inequalities in Brazil, addressing legislative milestones that persistently seek to mitigate these disparities. Focusing on new ways to achieve a future where wage disparity is no longer a distant dream, the article centers on Law No. 14.611/2023, which establishes equal pay for equal work between men and women, and Law No. 14.457/2022, which aims to promote the insertion and advancement of women in the labor market. The central question addressed in this study is: can the measures set out in the new legislation contribute effectively? To answer this question, the article is structured in six chapters. The first chapter outlines the dichotomous view of femininity and masculinity, discussing the transition of women into the "male world." The second chapter focuses on the double working shift of Brazilian women, who, despite their increasing participation in the labor market, still bear the majority of domestic and caregiving responsibilities. The third chapter provides an overview of international legislation and discussions regarding the undervaluation of women in the labor market. The fourth chapter analyzes Law No. 14.611/2023 and the new solutions and practical measures it establishes. The fifth chapter reviews the first report, compiled with data provided by companies with more than 100 employees, a requirement under the aforementioned law. The sixth chapter discusses the concept of reward sanctions as an effective tool in promoting not only wage equality but also the hiring, retention, and career advancement of women. The study concludes that, while the legislation represents a crucial step, it should be seen as an incentive for companies to present increasingly positive reports, with a focus on the continuous creation of action plans that promote the recognition, valuation, and career progression of women. Real change requires companies to not only comply with legal requirements but also adopt a proactive stance in promoting equity.

Keywords: inequality, wage, gender, women.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

PEA - População Economicamente Ativa

OIT - Organização Internacional do Trabalho

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 PASSAGEM HISTÓRICA - DICOTOMIA ENTRE OS SEXOS FEMININO E MASCULINO.....	9
3 A DUPLA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA	12
4 A BUSCA PELA IGUALDADE SALARIAL.....	15
5 A LEI Nº 14.611/2023.....	17
6 PRIMEIRO RELATÓRIO ELABORADO PELA EXIGÊNCIA DA LEI Nº 14.611/2023 E CONSTATAÇÕES	21
7 SANÇÃO PREMIAL NA PROMOÇÃO DA EQUIDADE.....	23
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS.....	27

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil configura-se como um problema estrutural persistente. Embora o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal garanta a "igualdade de remuneração para trabalho de igual valor", as mulheres continuam a receber, em média, salários inferiores aos dos homens, com a disparidade sendo ainda mais acentuada para as mulheres negras, que enfrentam uma discriminação interseccional, marcada pela intersecção de gênero e raça. Esse cenário revela a continuidade de desigualdades estruturais profundamente enraizadas na sociedade brasileira.

Nos últimos anos, contudo, foram implementadas legislações com o objetivo de combater essas disparidades salariais. A Lei nº 14.611, de 24 de março de 2023, busca promover a igualdade salarial entre homens e mulheres, estabelecendo novas obrigações para as empresas, como a obrigatoriedade de transparência salarial. Por sua vez, a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, concentra-se na inserção e na permanência das mulheres no mercado de trabalho, prevendo medidas como a flexibilização do regime de trabalho e a criação do "Selo Emprega + Mulher", que premia as empresas que adotam boas práticas de inclusão e igualdade de oportunidades.

Apesar desses avanços legais, a eficácia dessas normas tem sido prejudicada por fatores culturais, organizacionais e estruturais que ainda perpetuam a desigualdade. E, nesse ponto que evidencia-se a grande relevância no que concerne à disparidade salarial e às oportunidades e incentivos de menor alcance oferecidos às mulheres, questões que se alicerçam em uma estrutura social profundamente enraizada, a qual restringe não apenas seu valor intrínseco, mas também a sua permanência em determinados campos laborais e as perspectivas de ascensão profissional.

O objetivo deste trabalho é analisar as transformações sociais e políticas que têm como foco a redução da desigualdade salarial de gênero no Brasil. O trabalho examina os dados apresentados por meio dos relatórios apresentados, em decorrência da exigência da Lei da Igualdade Salarial, além de discutir as barreiras sociais que dificultam sua aplicação plena. Destaca-se, ainda, a importância de políticas complementares, como programas de conscientização e fiscalização, que possam garantir o cumprimento dessas leis e promover uma mudança real nas práticas empresariais.

A questão central que orienta este estudo é se as disparidades salariais entre homens e mulheres estão, de fato, sendo reduzidas por meio das legislações recentes ou se persistem desafios significativos que impedem a efetiva equidade salarial. A pesquisa também investiga

a instituição de sanções premiais, como o "Selo Emprega + Mulher", que visa premiar empresas que adotam boas práticas de inclusão, e propõe uma reflexão sobre a necessidade de mecanismos de ação mais robustos para garantir que as empresas reflitam os objetivos legislativos referentes à promoção da igualdade.

Em suma, este trabalho argumenta que a promoção da igualdade salarial e a eliminação da discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho brasileiro requerem uma abordagem integrada, que combine não apenas a legislação, mas que também promova um olhar atento às particularidades intrínsecas a ser mulher e seus desafios sociais.

Eis que a superação das desigualdades salariais passa, inevitavelmente, pela transformação das concepções sociais arraigadas sobre o papel da mulher na sociedade. Não se trata, apenas, de assegurar que as leis objetivem igualdade de condições e salários, mas de desafiar as estruturas patriarcais, que insistem em oferecer e promover maior valor ao trabalho masculino.

Assim, não reconhecer as particularidades que permeiam a vida das mulheres brasileiras, como a responsabilidade, em sua maior parte, ao lar e cuidados de pessoas, demonstra-se como uma subvalorização do trabalho realizado em duplo turno pela mulher.

A criação de um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário depende de uma ação coordenada entre governo, sociedade e empresas, considerando as múltiplas formas de discriminação enfrentadas pelas mulheres, especialmente aquelas que se encontram nas interseções de gênero e raça. É imprescindível, portanto, que a igualdade salarial seja vista como um direito que transcende o aspecto legal e se torne um compromisso cultural e social com a equidade e o respeito ao trabalho da mulher.

2 PASSAGEM HISTÓRICA - DICOTOMIA ENTRE OS SEXOS FEMININO E MASCULINO

Homens e mulheres, não compreendendo tais no sentido binário, são sujeitos dotados de iguais direitos e deveres perante a lei. Haja vista que a igualdade é um direito expressamente reconhecido pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), compreende-se que a isonomia remuneratória entre homens e mulheres que exercem trabalho de igual valor é por óbvio um direito humano e também fundamental.

Todavia, a realidade é marcada por cenários que repetidas vezes deixaram as mulheres em situações subvalorizadas, e até mesmo invisíveis, em especial quando se trata do âmbito laboral.

Realizando um recorte histórico, *no projeto iluminista tradicional*, no século XVIII, foi um momento de extrema valorização da autonomia e racionalidade, atributos os quais eram tidos intrínsecos ao sujeito masculino, sendo estes os formadores da categoria *humano*. Em contrapartida, a mulher, por não ser compreendida como racional, pouco pôde ser autônoma, assim, por demasiada vezes teve sua voz silenciada a toda tentativa de conquistar a independência.

Não obstante, no Brasil, o artigo 5º, inciso I, do texto Constitucional de 1988 (BRASIL, 1988), consagrou pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro a plena igualdade de direitos e obrigações para homens e mulheres¹.

Nesse sentido, é evidente que as questões de gênero perpassam as relações laborais, isso pois, homens e mulheres historicamente foram considerados como seres opostos, com valores vitais interpretados de modo muito distintos.

Recuando novamente alguns anos, podemos observar que o início das lutas sociais, especialmente por parte das mulheres, foi um marco significativo. Durante a Revolução Francesa, essas mulheres se levantaram contra a tirania, lutando pela conquista de sua liberdade.

Um exemplo emblemático desse ativismo é evidenciado por Alice Monteiro de Barros, ao mencionar que Olympe de Gouges (1793, citado por Barros, 2008), uma atriz e escritora francesa que, em novembro de 1793, foi guilhotinada por suas ideias progressistas, cabendo destacar uma de suas falas:

A mulher nasce livre e mantém-se igual ao homem no direito. O princípio da soberania reside na nação, ou seja, na reunião dos homens e das mulheres. Todas as cidadãs e todos os cidadãos - iguais diante da lei - devem ser igualmente admitidos em todos os cargos, em todos os postos e empregos públicos, segundo a sua capacidade, sem outra distinção sem ser a sua virtude ou o seu talento. (Gouges, 1793).

¹ “A igualdade jurídica prevista de forma expressa no texto deve muito ao trabalho de 26 mulheres eleitas em 1986 para a Assembleia Nacional Constituinte, instalada no ano seguinte e responsável pela elaboração da nova Carta da República.” (Notícias STF, 2022).

É inegável que, apesar de sua fundamental importância, os movimentos feministas foram sistematicamente reprimidos ao longo da história. Como ressaltam Melina Fachin, Mariana Bonatto e Estefânia Maria de Queiroz Barboza (2022, p.213), uma das principais críticas feministas refere-se à combinação de forças que cria e define indivíduos generificados, em que normas culturais, sociais e morais representam além do "produto da ação da vontade humana, como também, acabam por definir e limitar quais são as possibilidades da identidade humana".

Assim, em decorrência da construção cultural é evidente a presença de uma dicotomia, em que há um mundo mais masculino, sendo o provedor, racional, produtivo, em contrapartida ao mundo feminino, associado ao reprodutivo, cuidador e subjetivo (Sousa, 2016). Nesse viés, imperioso destacar o entendimento de Maria Berenice Dias (1994):

Necessário olhar a mulher em relação ao Direito, a partir do conceito de gênero; não como sexo biológico, mas em face das diversidades biológicas que se expressam em determinadas relações sociais. As diferenças entre homens e mulheres, decorrentes de toda uma conjuntura social e cultural, acabaram por colocá-los em dois mundos, a ponto de serem tidos como sexos opostos, e não compostos, complementares. Essa divergência posicional, que levou à diferenciação de papéis assumidos, estruturou diferentemente cada um de seus protagonistas. No momento em que a mulher adentrou na esfera pública, não deixou de trazer sua bagagem, acumulada em suas funções privadas, havendo indiscutivelmente que se reconhecer como enriquecedora a convivência harmônica e igualitária entre ambos (Dias, 1994).

É curioso analisar o escrito por Maria Berenice no que concerne a posição de opostos que foram colocados aos sexos feminino e masculino, os quais, em princípio, não precisariam ser rigidamente definidos como opostos, mas poderiam ser compreendidos como complementares ou, ao menos, alternativos entre si. No entanto, o termo "opostos" sugere que tais gêneros têm sido historicamente alocados em esferas muito distintas, com implicações significativas para as relações de poder e identidade entre os sexos.

Logo, estando homens e mulheres na construção social em mundos e realidades opostas, não surpreendentemente, o início da passagem da mulher para o mercado de trabalho, que antes era em sua essência masculino, se deu de forma progressiva e com resistência, e, especificamente, no que concerne em conceder-se igual valor ao mesmo trabalho realizado por ambos.

Ademais, é fundamental destacar que essa transição para o mercado de trabalho não significou a extinção das responsabilidades tradicionais da mulher no âmbito doméstico, como, os cuidados com a casa e sua família. Pelo contrário, a mulher passou a conciliar essas tarefas com as novas demandas profissionais, assim, passa a desempenhar uma dupla jornada: uma no ambiente doméstico e outra no mercado de trabalho.

3 A DUPLA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA

O cenário de desigualdade de gênero no Brasil é alarmante e reflete profundas disparidades sociais. Em 2022, a pesquisa realizada pelo Fórum Econômico Mundial², intitulada *Global Gender Gap Index*, o país ocupava a 94ª posição, dentre 146 países, no ranking. Quando se analisa especificamente a questão da igualdade salarial para trabalhos de igual valor, a situação torna-se ainda mais grave, com o Brasil ocupando a 117ª colocação, tendo, até então, eliminado 72,6% da desigualdade de gênero. (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022).

No topo da lista, ocupado pela Islândia, já teve sua posição reconhecida em 14 edições do relatório, por ter superado mais de 90% da desigualdade de gênero em sua sociedade, evidenciando a distância significativa que o Brasil precisa percorrer.

Embora as mulheres tenham enfrentado grandes desafios no mercado de trabalho, a sua participação na População Economicamente Ativa (PEA) tem avançado ao longo do tempo. Isso se demonstra por meio da publicação “Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios”, realizado através de uma parceria entre a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e o escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil (OIT, 2010).

Os dados da publicação evidenciam que entre 1992 e 2006, a PEA feminina cresceu 59,1%, enquanto a masculina teve um aumento de 33,7%. Enquanto as mulheres representavam 39,8% da PEA em 1992, já, em 2006, esse número alcançou 44,1%, o que equivale a cerca de 41 milhões de mulheres no mercado de trabalho (OIT, 2010). Este crescimento é significativo, mas não pode obscurecer a persistência de desafios estruturais que ainda limitam a plena participação e ascensão das mulheres no ambiente laboral.

Entre os principais obstáculos, destaca-se a jornada dupla, que impõe às mulheres a sobrecarga de equilibrar as responsabilidades profissionais com as atividades domésticas e de

² Tradução livre: *World Economic Forum*.

cuidado. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) do IBGE, a ocupação das mulheres de 25 a 54 anos está diretamente relacionada às atividades de cuidado, como o cuidado de crianças³ e afazeres domésticos (IBGE, 2024).

No Brasil, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de 2019, mostram que a média de horas dedicadas aos cuidados do lar pela população de 14 anos ou mais é de 16,8 horas semanais. Contudo, enquanto os homens dedicam em média 11 horas a essas tarefas, as mulheres investem, em média, 21,4 horas por semana (IBGE, 2019). Esse dado revela um desequilíbrio estrutural significativo na divisão do trabalho doméstico, refletindo as expectativas sociais que ainda recaem predominantemente sobre as mulheres.

Além disso, a mesma pesquisa demonstrou que as mulheres que possuem ocupações fora do domicílio dedicam, em média, 18,5 horas semanais aos cuidados domésticos, enquanto os homens que também trabalham fora de casa investem apenas 12,1 horas nessas atividades (IBGE, 2019). Esses números evidenciam a realidade de uma dupla jornada de trabalho, que perpetua um sistema de privilégios masculinos, onde os homens, além de enfrentarem menos resistência em sua inserção e permanência no mercado de trabalho, possuem estão inseridos em um contexto social que o incentiva a se desenvolver profissionalmente.

A jurista Regina Stela Corrêa Vieira (2024) expõe que a desigualdade na divisão de tarefas é, em grande parte, um problema enraizado nas normas sociais, nas quais as mulheres assumem a maior parte das responsabilidades (Vieira, 2024). Em decorrência disso, as dificuldades enfrentadas na conciliação entre esses dois turnos de trabalho constituem um reflexo de uma estrutura social que insiste em perpetuar as desigualdades.

Frente a esse cenário de desiguais de oportunidades e reconhecimentos, a mulher encontra-se submetida a um sistema normativo duplamente excludente, como aponta Leda de Oliveira Pinho (2018, p. 152):

Aprisionada a uma circularidade de causas e efeitos e submetida a um sistema normativo duplamente excludente: não participa em condições de igualdade com o homem na formulação social da norma porque

³ O indicador que avalia a participação de pessoas com crianças em casa no mercado de trabalho também apontou desvantagem feminina. O nível de ocupação, percentual de ocupados na população em idade de trabalhar, era de 66,2% para as mulheres de 25 a 54 anos sem crianças de até 6 anos em casa, enquanto era de 56,6% para aquelas com presença de crianças. Entre os homens dessa mesma faixa etária, os percentuais eram de 82,8% e 89,0%, respectivamente. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>

tem pouco poder e, pela mesma razão, não consegue ser tratada por esse sistema com igualdade, seja durante a construção jurídica da norma e sua aplicação, seja depois quando da sua transformação. (Pinho, 2018).

Assim, sendo as raízes da desigualdade de poder destaca-se na total ou parcial liberdade pela mulher, seja social, econômico ou político, esse sistema se retroalimenta, eis que, estando a mulher em posição de desigualdade nas relações, é obstado o seu direito de acessar a sua liberdade, como leciona Norberto Bobbio (1994, p. 21), “Se por um lado não faria sentido algum dizer que sem liberdade não há igualdade, por outro, é perfeitamente legítimo dizer que sem igualdade (como reciprocidade de poder) não há liberdade” (BOBBIO, 1994).

Conforme ressaltado por Maurício Godinho Delgado (2013, p.100) em sua obra "Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho", os direitos fundamentais são prerrogativas jurídicas que estruturam a afirmação, a existência e a projeção dos seres humanos, bem como o modo que se dará a participação destes na sociedade (DELGADO, 2013). Assim, evidencia-se a necessidade de legislações afirmativas voltadas à promoção da igualdade de gênero.

Além disso, é imprescindível questionar se a discussão se limita apenas à igualdade, segundo entendem Ana Paula Camilo e Marco Aurélio Serau Junior (2024, p. 90), “a igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos devem ser regidos pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos e deveres. A equidade, por outro lado, reconhece que não somos todos iguais e que é preciso ajustar esse desequilíbrio”. (CAMILO; SERAU, 2024, p.89). Nesse sentido, é fundamental adotar uma abordagem que não apenas promova a igualdade formal, mas que também considere as desigualdades estruturais, garantindo que as políticas públicas e as ações sociais sejam efetivamente inclusivas e adaptadas às necessidades específicas de diferentes grupos.

Por lógico, a situação nacional ao direito de percepção de mesmo salário está muito distante do que determina a Constituição Federal, evidenciando a crise constitutiva pela qual passa o Brasil, caracterizada, segundo Bonavides (2019, p. 192), pelo antagonismo entre o texto constitucional e a realidade social (BONAVIDES, 2019).

Nesse contexto, a nova Lei nº 14.611/2023 (BRASIL, 2023), que dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres, representa uma importante iniciativa legislativa para a efetivação da igualdade salarial, e, por conseguinte, a concretização do texto constitucional.

4 A BUSCA PELA IGUALDADE SALARIAL

A criação de uma institucionalidade eficaz para a promoção da igualdade de gênero é crucial para garantir o desenvolvimento de políticas que não se limitem a melhorias pontuais nas condições de vida das mulheres, mas que também desafiem as concepções, e, estruturas, que as mantêm em uma posição secundária, tanto no mercado de trabalho, quanto na sociedade. Esse processo, por sua natureza, não é linear, pois envolve disputas culturais e políticas, sendo suscetível a avanços e retrocessos.

No contexto brasileiro, a reduzida representação feminina em cargos de liderança política, contrastando com sua expressiva participação em movimentos sociais, evidencia a necessidade urgente de um ambiente mais inclusivo⁴. A partir das décadas de 1970 e 1980, os movimentos feministas se fortaleceram⁵, especialmente em contextos de resistência aos regimes autoritários e na luta por melhores condições de vida.

Esse cenário estimulou o fortalecimento de instituições dedicadas à promoção dos direitos das mulheres, bem como a inclusão da perspectiva de gênero nas políticas públicas. Instrumentos como os Planos de Igualdade de Oportunidades e as Comissões Tripartites de Promoção da Igualdade de Oportunidades em diversos países da América Latina surgiram como reflexos dessa mobilização.

Na obra *Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios*, as autoras Márcia Leite, Silvana Souza e Eunice Léa de Moraes (2010) destacam a crescente visibilidade desse tema na agenda das políticas públicas. Bem como, no Brasil, os progressos alcançados nos últimos anos são notáveis em relação à construção de uma institucionalidade comprometida com a promoção dos direitos das mulheres e a igualdade de gênero (MORAES; LEITE; SOUZA, 2010, p. 81-105).

Nesse contexto, é importante ressaltar que a questão da desigualdade salarial tem sido alvo de constante atenção legislativa, com a criação de normativas que visam garantir a

⁴ "Os números das Eleições Municipais de 2020, levantados pela área de estatísticas do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), atualizados até esta terça-feira (24), mostram a baixa representatividade feminina na política do país. Foram eleitas, neste ano, 651 prefeitas (12,1%), contra 4.750 prefeitos (87,9%). Já para as câmaras municipais, foram 9.196 vereadoras eleitas (16%), contra 48.265 vereadores (84%)". Mulheres representam apenas 12% dos prefeitos eleitos no 1º turno das Eleições 2020. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2020/Novembro/mulheres-representam- apenas-12-dos-prefeitos-eleitos-no-1o-turno-das-eleicoes-2020>. Acesso em: 05 de maio de 2024

⁵ Autoras como Sarti (2004) aponta os anos 1970 como o início de um movimento feminista brasileiro com características particulares. No entanto, reconhece que a trajetória do feminismo no Brasil é marcada por experiências anteriores importantes, como a mobilização em torno do sufrágio feminino nas primeiras décadas do século XX.

equidade de remuneração entre homens e mulheres. A Constituição Brasileira, ao estabelecer a igualdade de direitos e a rejeição de qualquer forma de discriminação, foi um marco significativo no reconhecimento da necessidade de um tratamento igualitário.

Além disso, outras legislações subsequentes têm procurado reforçar esse compromisso, com a finalidade de combater práticas discriminatórias no mercado de trabalho e assegurar que todos os cidadãos, independentemente de gênero e raça, possam usufruir de condições justas e equitativas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1934), bem como a Constituição de 1988, reafirmaram o princípio da igualdade como um fundamento essencial para a dignidade humana. E, especificamente, o artigo 373-A da CLT proíbe a publicação de anúncios de emprego que mencionem critérios discriminatórios como sexo, idade, raça ou estado civil, salvo em situações onde a natureza da função assim o exija (BRASIL, 1934).

Além disso, a referida legislação veda qualquer discriminação no acesso a emprego, promoção ou demissão com base nesses fatores, incluindo a condição de gravidez, exceto quando a recusa for justificável por razões objetivas.

Outrossim, em âmbito internacional, o Brasil assumiu compromissos significativos para garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho. A ratificação da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1968) sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, em 1968, foi um passo significativo nesse sentido. Esta convenção define discriminação como qualquer distinção, exclusão ou preferência que comprometa a igualdade de oportunidades no trabalho.

De modo similar, a Convenção nº 100 da OIT (OIT, 1957), ratificada em 1957, também desempenha um papel crucial ao estabelecer que os salários devem ser definidos sem considerar o sexo do trabalhador, garantindo que homens e mulheres recebam remuneração equivalente por trabalho de igual valor.

Além das convenções da OIT, a emergência de movimentos sociais e feministas ao longo do século XX, especialmente nas décadas de 1970 e 1980, foi crucial para evidenciar a necessidade de reformas estruturais e de um compromisso contínuo por parte do Estado no enfrentamento dessas desigualdades.

A adoção da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, em 1979, ratificada pelo Brasil em 1984, foi um marco importante para a promoção dos direitos das mulheres. Contudo, a implementação efetiva dessas normas é um desafio contínuo, uma vez que a desigualdade salarial persiste como um problema complexo e enraizado.

Na linha do movimento global, o Instituto de Pesquisa e Econômica Aplicada (2019) divulgou que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 da ONU, especialmente o ODS 5 (Igualdade de Gênero) e o ODS 10 (Redução das Desigualdades Sociais), reforçam a urgência de ações concretas para transformar a realidade social, ainda, muito marcada por desigualdades e preconceitos (PEA, 2019).

A busca pela equidade salarial se configura como um pilar fundamental dessa transformação, pois vai além de garantir igualdade de tratamento e reconhecimento; trata-se também de promover a autonomia econômica e fortalecer a independência das mulheres, empoderando-as a participar de forma plena e igualitária na sociedade.

Ainda, em que pese as legislações existentes assegurem direitos formais, conforme apontado por Ana Paula Camilo e Marco Aurélio Serau Junior (2023, p. 94-96), a notória ausência de mecanismos de fiscalização e a falta de ações afirmativas eficazes têm contribuído para a ineficácia dessas normas, assim, o resultado é a persistente desigualdade no tratamento de homens e mulheres no mercado de trabalho (CAMILO; SERAU, 2023).

A partir disso, a Lei da Igualdade Salarial desempenha um papel fundamental na criação de mecanismos destinados a combater as disparidades salariais de gênero. Bem como, contribui de forma significativa para a definição clara das responsabilidades dos diversos agentes envolvidos, incentivando a participação ativa por meio de canais de denúncia, em conformidade com o art. 4º, inciso III da referido dispositivo legal, e elaboração de plano de ação para mitigar a desigualdade pela pessoa jurídica, nos termos do art. 5º, parágrafo 2º, da Lei.

5 A LEI Nº 14.611/2023

A evolução legislativa é um instrumento que não apenas dá visibilidade as desigualdades de gênero, mas também, estabelecem medidas e penalidades para combatê-las. No Brasil, a promulgação da Lei da Igualdade Salarial, destaca-se como uma nova estrutura jurídica que deve ser cumprida pelas empresas. Conforme leciona Minharro (2024, p. 169), apesar de a percepção inicial da referida Lei ser uma redundância legislativa, constata-se aspectos inovadores e soluções práticas, introduzindo pilares já observados na legislação de transparência salarial islandesa (MINHARRO, 2024).

Isso pois, ao estabelecer diretrizes fundamentais acerca da igualdade salarial, e dos critérios remuneratórios entre homens e mulheres, a legislação busca reduzir a desigualdade remuneratória por meio da transparência, bem como incentiva a participação dos funcionários,

permitindo, desse modo, a denúncia de práticas ilícitas, ao introduzir alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Conquanto, a Lei da Igualdade Salarial está alinhada aos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, sendo composta por sete artigos, encontra respaldo em diversos dispositivos constitucionais consagrados como, no artigo 1º, incisos III e IV⁶, bem como nos artigos 5º, I⁷; 7º, XX e XXX⁸; e 160, caput⁹ da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Tais artigos garantem, respectivamente, a igualdade de todos, a proteção ao mercado de trabalho feminino, a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo e a valorização do trabalho humano, visando à redução das desigualdades regionais e sociais.

Ademais, a norma em questão atende ao disposto na Convenção nº 100 da OIT, ratificada pelo Brasil, cujo artigo 2º estabelece que cada membro deve garantir a igualdade de remuneração para trabalhadores dos sexos masculino e feminino que exercem trabalho de igual valor. Essa igualdade deve ser alcançada, entre outros meios, por meio da legislação nacional, sistemas de fixação remuneratória reconhecidos, convenções coletivas de trabalho ou pela combinação destes métodos (OIT, 1951).

Diante disso, o artigo 2º, da Lei nº 14.611/2023, afirma, expressamente, que a igualdade de salário e critérios de remuneração é obrigatória para homens e mulheres que realizam trabalho de igual valor ou que exercem a mesma função (BRASIL, 2023). Importante ressaltar que a isonomia contemplada na norma não se restringe ao salário base, abrangendo também outros componentes da remuneração, como gorjetas, conforme estipulado no artigo 457, caput, da CLT (BRASIL, 1954). Essa abordagem assegura que não apenas o montante recebido seja equivalente, mas que os critérios utilizados pelo empregador para determinar a remuneração sejam justos e transparentes.

⁶ O texto constitucional estabelece no artigo 1º, incisos III e IV: "A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa."

⁷ O texto constitucional prevê no artigo 5º, inciso I: "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;"

⁸ Idem, no artigo 7º, incisos XX e XXX: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil."

⁹ Idem, no artigo "É vedada a retenção ou qualquer restrição à entrega e ao emprego dos recursos atribuídos, nesta seção, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, neles compreendidos adicionais e acréscimos relativos a impostos."

A lei inova ao não limitar a igualdade salarial apenas aos empregados do mesmo estabelecimento, como determina o artigo 461 da CLT, que estabelece “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.” (BRASIL, 1954).

O novo entendimento garante que a condição para a isonomia salarial é que os trabalhadores realizem funções de igual valor, independentemente de sua localização na matriz ou nas filiais da empresa. Essa ampliação representa um avanço significativo na promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

No entanto, como foi observado por Camilo e Serau (2023, p. 97), há pontos que poderão ser suscitados em eventuais ações de diferenciações de gênero, eis que os requisitos previstos no art. 461, da CLT, não foram alterados, assim, podem acabar por limitar o alcance das reformas necessárias para enfrentar as disparidades salariais baseadas em gênero (CAMILO; SERAU, 2023).

Uma vez que as condições previstas para a equiparação salarial, tais como a identidade de função, a exigência de igual produtividade e perfeição técnica, a prestação de trabalho no mesmo estabelecimento e os limites de tempo de serviço, revelam-se excessivamente restritivas, considerando as complexas realidades das desigualdades de gênero no mercado de trabalho contemporâneo. (CAMILO; SERAU, 2024).

Além disso, a inclusão dos parágrafos 6º e 7º ao artigo 461 da CLT, introduzidos pela Lei nº 14.611/2023, estabelece sanções rigorosas para práticas discriminatórias. O § 6º determina que a discriminação motivada por sexo, raça, etnia, origem ou idade não exclui o direito à indenização por danos morais, levando em consideração as especificidades do caso concreto.

O § 7º do mesmo artigo estipula que, em caso de infração, a multa correspondente será de dez vezes o valor do novo salário devido à empregada discriminada, com duplicação em casos de reincidência (BRASIL, 2023). Tal penalidade busca assegurar uma resposta efetiva às práticas discriminatórias, refletindo em um valor significativo, que pode impactar a atuação empresarial, especialmente, por se tratar de 49.587 estabelecimentos do setor privado¹⁰.

A Lei nº 14.611/2023, por meio do artigo 4º, estabelece medidas essenciais para a promoção da igualdade remuneratória, incluindo a implementação de mecanismos de

¹⁰ Conforme dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, extraídos da Apresentação do Relatório de Transparência Salarial. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade>

transparência salarial e a fiscalização contra práticas discriminatórias. Entre essas medidas, destacam-se a criação de canais específicos para denúncias, a promoção de programas de diversidade e inclusão, e a capacitação de mulheres, com o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Tais medidas são de extrema significância na promoção de um ambiente profissional mais inclusivo e igualitário.

Adicionalmente, o caput do artigo 5º impõe uma obrigação crucial às pessoas jurídicas de direito privado com mais de 100 empregados, que devem publicar relatórios semestrais sobre salários e critérios remuneratórios, conforme estabelecido pela Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD). Esses relatórios, que devem ser elaborados com dados anonimizados, permitem uma comparação objetiva entre salários e remunerações, além de possibilitar a análise da representatividade de homens e mulheres em cargos de liderança e gerência. Essa transparência é uma ferramenta fundamental para identificar e corrigir disparidades salariais e de oportunidade entre os gêneros.

Em caso de constatação de desigualdade, a empresa tem a obrigação de elaborar um plano de ação com medidas corretivas, que devem ser discutidas com representantes dos empregados e entidades sindicais. O não cumprimento dessa obrigação resulta em penalidades significativas, com multas administrativas de até 3% da folha de pagamento, limitadas a 100 salários mínimos, conforme estipulado no §3º, do artigo 4º, da Lei da Igualdade Salarial:

Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.(BRASIL, 2023)

Essas sanções reforçam a importância da implementação efetiva das políticas de igualdade e servem como incentivo para que as empresas cumpram suas responsabilidades.

Portanto, as disposições realizadas na referida lei marcam passos fundamentais na promoção de uma mudança estrutural nas relações de trabalho, garantindo não apenas a transparência, mas também a criação de um ambiente corporativo mais justo, onde a igualdade de gênero se reflete de maneira concreta nas condições salariais e de oportunidade.

No entanto, é crucial que essas medidas sejam acompanhadas de uma vigilância constante, para assegurar que as empresas cumpram suas obrigações e que as desigualdades persistentes sejam, efetivamente, combatidas. A implementação rigorosa dessas políticas,

somada à atuação proativa de órgãos fiscalizadores, será essencial para a construção de um mercado de trabalho mais igualitário e inclusivo.

A norma também determina que o Poder Executivo disponibilize, em plataforma digital de acesso público, dados sobre o mercado de trabalho, renda, violência contra a mulher e outras informações relevantes que influenciam as desigualdades. Bem como, o artigo 6º estabelece que o Poder Executivo criará um protocolo de fiscalização para monitorar a discriminação salarial¹¹, assegurando parâmetros claros que proporcionem segurança jurídica e reduzam potenciais litígios.

Portanto, a Lei nº 14.611/2023 ultrapassa a simples proibição de diferenças salariais, consolidando um conjunto abrangente de medidas que visam garantir a igualdade salarial e critérios de remuneração. A implementação efetiva dessas diretrizes é fundamental para enfrentar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro, promovendo uma alteração da cultura organizacional das empresas.

6 PRIMEIRO RELATÓRIO ELABORADO PELA EXIGÊNCIA DA LEI Nº 14.611/2023 E CONSTATAÇÕES

O 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial, do 1º semestre de 2024, já mencionado, foi disponibilizado por 49.587 estabelecimentos do setor privado, os quais possuem mais de 100 empregados. Cabendo destacar que 73% destas empresas possuem mais de 10 anos no mercado, e juntas somam mais de 17,7 milhões de empregados, sendo 41,6% dos vínculos celetistas.

Os dados apresentados evidenciam que¹², em 2022, as mulheres receberam em média 19,4% a menos que os homens, uma diferença que chega a 25,2% em cargos de liderança. Esses dados são ainda mais alarmantes quando realiza-se um recorte racial, em que mulheres negras possuem remuneração média de R\$ 3.041,00 reais, enquanto mulheres não negras recebem em média R\$ 4.552,00 reais.

¹¹ Ainda, estabelece que "denúncias de desigualdade salarial podem ser feitas pelo site da Carteira de Trabalho Digital ou no aplicativo para smartphones desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego nos sistemas Android e iOS."

¹² Instrução Normativa GM/MTE nº 6, de 17 de setembro de 2024, prevê no Capítulo VII, no artigo 31, anexo 10, a remuneração média foi considerada toda sorte de valores que remuneram o trabalho realizado, soma todas as remunerações e divide pelo número de empregados. Ainda, o salário mediano de contratação é considerado como o valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores, podendo ser obtido para diferentes grupos. Também, no relatório foi considerado como população negra: pretos e pardos; e população não-negra: brancos e amarelos e indígenas, da mesma forma será considerado no presente artigo.

Além disso, no ingresso no mercado de trabalho, as mulheres negras têm uma média salarial de R\$ 1.566,00, comparado a R\$ 2.264,00 dos homens não negros (BRASIL, 2024). Por lógico, é evidente que a desigualdade salarial é ainda mais severa quando se considera a intersecção entre gênero e o recorte racial.

Como Eunice Léa (2010) muito bem coloca, “a opressão de gênero interrelaciona-se com a opressão de raça/cor, identidade étnica e classe”, o que torna essencial a implementação de políticas dentro das empresas que reconheçam, bem como combatam as desigualdades estruturais (MORAES, 2010, p. 84).

A legislação não só promove a transparência salarial, como também implementa fiscalização e efetiva para combater a discriminação. Isso demonstra-se crucial, pois os dados do primeiro relatório demonstram que apenas 26,4% das empresas adotam políticas para a contratação de mulheres negras (BRASIL, 2024), o que demonstra que a intersecção de gênero e raça continua a ser um dos maiores desafios na promoção da igualdade no mercado de trabalho.

De um modo geral, apenas 32,6% das empresas possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres, como, por exemplo, disponibilizar a flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade. Tal medida não se apresenta apenas como um fator de promoção da contratação, mas como um estímulo para a permanência e a ascensão profissional das mulheres no mercado de trabalho.

A análise dos critérios de remuneração nas empresas revela uma disparidade preocupante entre as oportunidades de promoção e o acesso das mulheres a cargos de liderança. Embora 51,6% das empresas possuam planos de cargos e salários, apenas 38,3% delas afirmam adotar medidas específicas para promover mulheres a cargos de direção e gerência. Essa discrepância é ainda mais alarmante quando se considera que, na maioria das empresas, os critérios para a ascensão profissional, como disponibilidade para viagens de trabalho, horários flexíveis e outros requisitos exigentes, tendem a favorecer os homens.

Esses critérios, muitas vezes, não levam em conta as desigualdades estruturais e os desafios adicionais enfrentados pelas mulheres, como as responsabilidades domésticas e familiares, que ainda recaem desproporcionalmente sobre elas. Como resultado, as mulheres se veem em desvantagem, mesmo quando possuem as qualificações e competências necessárias para ocupar posições de liderança.

Assim, o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial destaca a urgência de um olhar que vise o combate da desigualdade salarial, diante das questões de raça e gênero, como

também, que vise a promoção de planos de ações coletivas, privadas como públicas, na promoção de contratação, de permanência e de ascensão das carreiras das mulheres.

Nesse viés, como muito bem destacado por Camilo e Serau (2023), o combate ao machismo estrutural exige não apenas a criação de novas leis, mas também uma mudança sociocultural profunda, que envolva a reestruturação das práticas organizacionais e a implementação de políticas públicas voltadas à promoção da equidade de gênero. Para isso, é essencial que as mulheres sejam empoderadas no mercado de trabalho, recebam o devido reconhecimento por suas competências de qualificações, bem como alcancem espaços de liderança e decisão (CAMILO; SERAU JUNIOR, 2023).

7 SANÇÃO PREMIAL NA PROMOÇÃO DA EQUIDADE

As transformações sociais e a pressão dos interesses coletivos ocorridos ao longo dos anos levaram a uma significativa mudança na atuação do Estado (FILHO, 2021, p. 12-16). Assim, a concepção não-intervencionista, que limitava o papel do Direito à preservação das situações estabelecidas por meio da força e punições, foi superada, dando lugar a um Estado promocional, focado nas transformações socioeconômicas e no bem-estar da coletividade.

Nesse contexto, a atuação estatal promocional evidencia-se na implementação de medidas jurídicas que visam incentivar as modificações socioeconômicas esperadas. Eis que a realidade evidencia que, embora existam diversas normas jurídicas que garantem salários equivalentes para homens e mulheres que desempenham funções de igual valor, a simples imposição legal não se mostra eficaz no enfrentamento da questão.

Além disso, o fato de que cabe à mulher a responsabilidade de iniciar ações judiciais contra o empregador e comprovar a discriminação salarial que, em que pese represente a tentativa de reparação, não implica em uma conscientização social efetiva, que venha a fomentar a mitigação da problemática.

Portanto, é imperativo reavaliar a abordagem adotada para enfrentar essa questão. Uma das estratégias propostas pela Lei nº 14.457/2022 é a implementação de medidas destinadas à inserção e à manutenção da mulher no mercado de trabalho, conforme estipulado no art. 1º:

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:
II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:

V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

Além da imprescindível promoção da flexibilização do regime de trabalho, há a criação do **Selo Emprega + Mulher**, que premia empresas com boas práticas em relação à promoção da empregabilidade feminina. Essa implementação de **sanções premiais**, uma espécie de vantagem ou recompensa concedida pelo cumprimento de determinadas normas, visa incentivar as empresas a adotarem políticas que favoreçam a inclusão e a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Nesse viés, Minharro leciona (2023):

As sanções premiais, portanto, acabam por imprimir uma visão preventiva de situações indesejadas e, com isso, promovem a melhoria das condições sociais dos cidadãos. A sanção premial atua de forma preventiva e a sanção punitiva age de maneira repreensiva. No que diz respeito ao tema de combate à discriminação de gênero no meio ambiente de trabalho, pode-se afirmar que a sanção premial traz mais vantagens ao gênero vulnerável que a sanção punitiva, por isso sua aplicabilidade deve ser encorajada. (MINHARRO, 2023, p. 515)

Na mesma linha, Bobbio (2009) compreende a sanção premial como parte do próprio conceito de direito, assim como, o papel do Estado não pode ser limitado a estabelecer penalidades, mas buscar evitar o ato faltoso através da propositura de iniciativas que visem o direito que busca-se o cumprimento (BOBBIO, 2009, p. 1-10).

Por isso, o papel estatal deve estar alinhado com os interesses das empresas, e, conforme entendem Ana Paula Camilo e Marco Aurélio Serau Junior (2023, p. 101) “a prosperidade de todos só pode ser construída com base na colaboração entre os setores público e o privado atuando juntos na transformação do mundo que queremos.” (CAMILO; SERAU, 2023).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A exclusão social e as desigualdades de acesso ao trabalho e à renda estão intimamente relacionadas com a história social do Brasil, a qual é profundamente marcada pela exploração, em seus diversos contextos, e, pela sistemática imposição de papéis de gênero e raça. Esses papéis, muitas vezes alimentados por estereótipos, continuam a moldar, definir e limitar quais serão as oportunidades que as mulheres terão acesso em sua trajetória

laboral, em especial, quando se tratam de mulheres negras, que enfrentam uma dupla discriminação — de gênero e racial.

No processo de efetivação da igualdade salarial, torna-se imprescindível que os diálogos sobre a igualdade de gênero não se restrinjam exclusivamente às mulheres. A transformação necessária para alcançar a verdadeira equidade exige que os homens compreendam, com profundidade, como o processo histórico naturalizou e perpetuou a desigualdade entre os gêneros feminino e masculino. Para que essa transformação social seja real, ela deve envolver um esforço coletivo para modificar as percepções sobre os papéis de gênero, que foram historicamente construídos sobre uma estrutura patriarcal, desvalorizando o trabalho e a contribuição das mulheres na sociedade.

Neste contexto, os avanços legislativos, como os mecanismos de transparência e as penalidades previstas na Lei nº 14.611/2023, representam passos importantes, mas sua aplicação precisa ser robusta e constantemente aprimorada. Não basta que as normas existam; elas precisam ser efetivamente implementadas de maneira eficaz, promovendo resultados concretos na redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres. A simples adoção de normas, sem um acompanhamento rigoroso de sua execução e dos resultados gerados, não será suficiente para transformar a realidade estrutural que ainda persiste.

Simultaneamente, a Lei nº 14.457/2022, ao tratar da inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, reconhece algumas das especificidades da experiência feminina. No entanto, é fundamental que o foco não esteja apenas em inserir as mulheres no mercado de trabalho, mas também em garantir sua permanência e ascensão, criando um ambiente de trabalho que seja realmente sustentável para elas. A lei precisa ser vista não como uma medida pontual, mas como parte de uma mudança estrutural mais ampla que leve em consideração as condições multifacetadas que as mulheres enfrentam, especialmente as mulheres negras, que estão na interseção de múltiplas formas de discriminação.

A realidade das mulheres, como demonstrado neste trabalho, continua a ser marcada por desigualdades substanciais em relação aos homens. A verdadeira igualdade, no sentido aristotélico de "tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais", só será alcançada quando as políticas públicas e privadas forem capazes de reconhecer e corrigir as desigualdades históricas que, de maneira sistemática, impediram as mulheres de acessar os mesmos direitos, oportunidades e condições que os homens. A equidade, portanto, deve ser vista como um processo dinâmico, que exige não apenas ações afirmativas, mas também uma profunda transformação cultural.

Além disso, a transparência dos dados sobre as desigualdades salariais, como exigido pela Lei nº 14.611/2023, é um passo importante para identificar e monitorar o progresso. Contudo, a simples publicação de relatórios não é suficiente. O que se exige é que as empresas apresentem e implementem planos de ação concretos para erradicar a desigualdade salarial, com medidas que possam ser monitoradas e que envolvam um comprometimento real com a transformação do ambiente de trabalho. Construir um ambiente de trabalho mais igualitário exige um compromisso constante por parte das empresas, refletido não apenas em dados, mas também em ações tangíveis que promovam a inserção, a manutenção e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho de forma sustentável.

Só assim, a igualdade salarial prevista no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988, será de fato garantida, permitindo que a contribuição da mulher no mercado de trabalho seja reconhecida como igual à do homem, e promovendo uma sociedade mais justa e igualitária. A igualdade de remuneração para trabalho de igual valor deve ser encarada como um compromisso ético e social, não apenas como uma obrigação legal.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Sejamos todos feministas*. São Paulo: **Companhia das Letras**, 2015, p.14.

AGÊNCIA BRASIL. Legisweb, 2024. **Transparência salarial: empresas têm até hoje para preencher relatório**. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=29308>. Acesso em: 10 de set. de 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.47, n.77, p.67-83, jan./jun.2008. Disponível em: [rev77.pdf \(trt3.jus.br\)](http://rev77.pdf(trt3.jus.br)). Acesso em: 10 de jul. de 2024.

BOBBIO, Norberto. *As ideologias e o poder em crise: pluralismo, democracia, socialismo, comunismo, terceira via e terceira força*. Brasília: **EDUnB** 3 Ed., 1994, pág 21. Disponível em: <https://acervo.enap.gov.br/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1105>. Acesso em: 12 de jul. de 2024.

BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função: Novos estudos de teoria do direito**. São Paulo: Editora Manole, 1995, p. 1- 20.

BONATTO, Marina. FACHIN, Melina Girardi. BARBOZA, Estefânia Maria de. Constitucionalismo feminista: para ler e interpretar o Direito (Constitucional) com as lentes de gênero. **Revista Eletrônica CNJ**, Brasília, p. 213-224, ago. 2022. Edição especial. Disponível em: [Queirozhttps://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/167833](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/167833). Acesso em: 12 de jul. de 2024.

BRASIL, instrução Normativa GM /MTE nº 6, de 17 de setembro de 2024. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, setembro de 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-gm-/mte-n-6-de-17-de-setembro-de-2024-585124105>. Acesso em: 10 de jun. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 6 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Conversão da Medida Provisória nº 1.116, de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 10 de jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 10 de jun. 2024.

BRITTO, Carmen Nery e Vinícius. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência IBGE Notícias**, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 10 de jun. 2024.

CAMILO, Ana Paula, SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Considerações e efetividade em relação as decisões e legislações afirmativas que buscam equidade entre homens e mulheres (Lei 14.611/2023). **Revista Brasileira de Direito Social**, 6(3), 87–105, 2023. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/274>

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, p. 100-180, 2013.

Diário do Congresso Nacional. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher**. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 10 de ago. de 2024

FILHO, Maurício Benevides. **R. Fac. Dir.**, Fortaleza, v. 42, n. 1, p. 1-37, jan./jun. 2021. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/74315/1/2021_art_mbenevidesfilho.pdf. Acesso em: 10 de ago. de 2024

IBGE. **Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. Agência de Notícias IBGE, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 12 de jul. de 2024

<https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=29308>. Acesso em: 12 de out. 2024.

IBGE. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. Estatísticas de Gênero. Editora: **Estatísticas Sociais**. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>.

Acesso em: 12 de jul de 2024.

IBGE. **Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Estatísticas de Gênero. Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 12 de jul. de 2024

Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. **Organização Internacional do Trabalho**, 2010. Págs. 81 a 105. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/igualdade-de-genero-e-raca-no-trabalho-avancos-e-desafios>. Acesso em: 05 de maio de 2024

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>. Acesso em: 02 de ago. de 2024.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2019**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods10.html>. Acesso em: 02 de ago. de 2024.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil. **Revista Trib. Trab. 2. Reg.**, São Paulo, v.16, n.31, p.158-185, 2024). Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16332/minharro_erotilde_reflexoes_lei_14611_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 de out. 2024.

Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL). **Relatório de Transparência Salarial**, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade>. Acesso em: 28 de set. de 2024.

Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho**. Brasília: OIT, 2010, p. 83. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf. Acesso em: 08 de set. 2024.

PINHO, Leda de Oliveira. Igualdade de Gênero e Poder: Uma Análise Sob a Perspectiva da Representatividade da Mulher na Magistratura. **Editora D'Plácido**, 2018, p. 152. Disponível em:

https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/biblioteca_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Magistratura-Equidade.pdf. Acesso em: 12 de jul. de 2024.

SARTI, Cynthia Andersen. O feminismo brasileiro desde os O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Revista Estudos Feministas**, 2004. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/QVNKzsbHFngG9MbWCFFPPCv/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 05 de maio de 2024

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Roocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **SciELO Brasil**, 2016. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?lang=pt>. Acesso em: 10 de ago. de 2024.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Roocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?lang=pt>. Acesso em: 10 de out. 2024.

STF. Constituição de 1988 ampliou espaço das mulheres e garantiu direitos fundamentais.

Notícias **STF**, 2022.

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=495430&ori=1>. Acesso em: 10 de jul. de 2024.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Mulheres dedicam, em média, 9,6 horas a mais do que os homens às tarefas domésticas. **Jornal da USP**, 2024.

<https://jornal.usp.br/atualidades/mulheres-dedicam-em-media-96-horas-a-mais-do-que-os-homens-as-tarefas-domesticas/>. Acesso em: 12 de jul. de 2024

World Economic Forum. **Global Gender Gap Report**. 2023. Disponível em:
<https://movimentomulher360.com.br/publicacoes/global-gender-gap-report-2023/>. Acesso
em: 10 de jan. 2024.

