



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR – UCSAL
FACULDADE DE DIREITO

AILTON BISPO FERREIRA

**EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES**

Salvador-BA

2023

AILTON BISPO FERREIRA

**EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES**

**Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Católica de Salvador, como
requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.**

Orientador: Prof^a. Vander Luiz Pereira Costa Junior

Salvador-BA

2023

AILTON BISPO FERREIRA

**EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES**

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: Vander Luiz Pereira Costa Junior – Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia – Professor de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador – Coordenadora e Professora do curso de Direito da Universidade Católica do Salvador

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista que a equidade de gênero é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade entre homens e mulheres em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos em todas as áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e sua remuneração, a fim de desencadear as questões que envolvem a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e exercem as mesmas funções. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à equidade de gênero e igualdade no mercado de trabalho, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, além de apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover a equidade de gênero, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Equidade de gênero; mercado de trabalho; diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of equality and human rights, and taking into account the historical existence of inequality between men and women in various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation of both sexes in all possible areas is notable. However, notwithstanding the existence of other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity in the labor market and its remuneration, in order to trigger the issues that involve the wage difference between men and women who have the same abilities and perform the same functions. Therefore, it was necessary to analyze the key concepts related to gender equity and equality in the labor market, examine the main advances achieved in the treatment of women in the workplace, as well as point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into the labor market, the process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	13
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	19
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023.....	22
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou ao longo do tempo e como os conceitos e atitudes em relação a equidade de gênero evoluíram de forma que se enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do mercado de trabalho em relação a igualdade salarial de gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da equidade de gênero no Brasil será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a

concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível no mercado de trabalho. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada no mercado de trabalho, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização do trabalho da mulher e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação da mulher ao impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho.

Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente o objetivo de chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.

2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à equidade de gênero no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que homens e mulheres tenham direitos iguais, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico. Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente em que as mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação em comparação com seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade salarial entre homens e mulheres, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação salarial entre homens e mulheres que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher no mercado de trabalho tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de “meia-força”, visto que não tinham o porte físico avantajado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de

desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por equidade de gênero no mercado de trabalho. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e conseqüentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, que passaram a administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, ao longo do século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma “revolução administrativa” no mercado de trabalho, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do

que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres no mercado de trabalho se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres no mercado de trabalho (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial é um dos pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, uma vez que nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança

enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, o número de mulheres em cargos de direção e liderança ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na desigualdade de gênero no Brasil se deu em razão do crescimento feminino em diversas profissões no mercado de trabalho, no qual ficou evidenciado a discrepância salarial entre homens e mulheres em posições da mesma categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes que as mulheres quando comparadas aos homens com o mesmo cargo e nível de escolaridade, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram no mercado de trabalho, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus direitos, e espaço no mercado de trabalho, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço das mulheres em nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram

reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas em todas as esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade de gênero no local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade de gênero e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam

São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, de acordo com o Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023, no Brasil, a presença das mulheres na força de trabalho é de 53,8%, enquanto os homens representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho em comparação com os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual homens e mulheres possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade de gênero, com foco na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos em direção a um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher no mercado de trabalho. Outrossim, a Constituição

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo para o trabalho das mulheres, um argumento fundamentado totalmente na discriminação de gênero. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial da mulher.

A CLT 1943, foi de suma importância no que tange a efetivação de uma lei trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do mercado de trabalho e regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por questão de gênero, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. Que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo “remuneração” compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão “igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor”, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68.

Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras

formas de discriminação”. Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a equidade de gênero em todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho, que em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção.

Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. Sendo de extrema importância no combate à discriminação remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da discriminação de gênero, e também, pela equidade salarial no âmbito do mercado de trabalho, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.

Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação, duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres no mercado de trabalho, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar vagas de emprego unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na questão de gênero, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva para fins de definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela discriminação de gênero.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à equidade de gênero. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu igualdade salarial para os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, a equidade de gênero persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. Ao longo do último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho brasileiro, e, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário de homens e mulheres que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, em cargos de direção, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando em conta que houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu que as mulheres que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da equidade de gênero no mercado de trabalho e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e até o momento presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada a equidade de gênero, uma vez que, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto ao longo do estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proibem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em que ela se encontra em vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve ser regida a política salarial de homens e mulheres nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber a diferença salarial que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre a equiparação salarial, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao

dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres. Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.

No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à equidade de gênero no mercado de trabalho, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira no mercado de trabalho, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em “última ratio”.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e na Constituição Federal, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar a igualdade salarial, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, uma vez que, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares, elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão

sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho.

Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que a discriminação de gênero no local de trabalho seja dirimida e a equidade de gênero seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo o salário médio por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem práticas discriminatórias.

Por consequência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, uma vez que, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. No que tange aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual para homens e mulheres, de modo que as mulheres enfrentaram ao longo do tempo não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial de gênero, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar disparidades de gênero no ambiente de trabalho, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa da igualdade, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas.

Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial de gênero no local de trabalho, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as

respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do mercado de trabalho, por isso, resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre homens e mulheres sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente que a equidade salarial de gênero é mais do que uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, uma vez que, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições de homens e mulheres no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada no mercado de trabalho a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. (2000). A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.
- ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.
- BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943*.
- BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.
- BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jul. 2023*
- BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.
- DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO NO MERCADO DE TRABALHO. *Revista Contemporânea*, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879–11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.
- G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e->

carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto – SP, v. 6, nº 6, p. 82 – 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3–17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados*, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. *Fórum de administração*, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacel.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris – RTJ*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977SmartLab>. (2023). *Diversidade: Gênero*. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998.
WORLD ECONOMIC FORUM. *Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023*. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. *A mulher na Política*. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023

Relatório do Software Anti-plágio CopySpider

Para mais detalhes sobre o CopySpider, acesse: <https://copyspider.com.br>

Instruções

Este relatório apresenta na próxima página uma tabela na qual cada linha associa o conteúdo do arquivo de entrada com um documento encontrado na internet (para "Busca em arquivos da internet") ou do arquivo de entrada com outro arquivo em seu computador (para "Pesquisa em arquivos locais"). A quantidade de termos comuns representa um fator utilizado no cálculo de Similaridade dos arquivos sendo comparados. Quanto maior a quantidade de termos comuns, maior a similaridade entre os arquivos. É importante destacar que o limite de 3% representa uma estatística de semelhança e não um "índice de plágio". Por exemplo, documentos que citam de forma direta (transcrição) outros documentos, podem ter uma similaridade maior do que 3% e ainda assim não podem ser caracterizados como plágio. Há sempre a necessidade do avaliador fazer uma análise para decidir se as semelhanças encontradas caracterizam ou não o problema de plágio ou mesmo de erro de formatação ou adequação às normas de referências bibliográficas. Para cada par de arquivos, apresenta-se uma comparação dos termos semelhantes, os quais aparecem em vermelho.

Veja também:

[Analisando o resultado do CopySpider](#)

[Qual o percentual aceitável para ser considerado plágio?](#)



Versão do CopySpider: 2.2.2

Relatório gerado por: ailton.ferreira@ucsal.edu.br

Modo: web / normal

Arquivos	Termos comuns	Similaridade
TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf X https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho	82	0,87
TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf X https://elasnopoder.org/blog/global-gender-gap-report-2022	60	0,66
TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf X https://www.editoracrv.com.br/produtos/detalhes/32301-osas-jovens-operariosas-da-advocacia	19	0,22
TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf X https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_pay_gap	29	0,13
TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf X https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0256474	24	0,11
TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf X https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/labor-market	6	0,06
TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf X https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp	6	0,05
TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf X https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/feature-what-does-gender-equality-look-like-today	3	0,02
TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf X http://www.google.com.br/url?esrc=s	0	0,00

Arquivos com problema de download

<http://sunhakpeaceprize.org/en/news/issue.php%3Fbgu%3Dview%26idx%3D645>

Não foi possível baixar o arquivo. É recomendável baixar o arquivo manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos). - Erro: Parece que o documento foi removido do site ou nunca existiu. HTTP response code: 404 - Index 30 out of bounds for length 30



=====

Arquivo 1: [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Arquivo 2: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho> (1521 termos)

Termos comuns: 82

Similaridade: 0,87%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho> (1521 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR ? UCSAL
FACULDADE DE DIREITO
AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL **DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA**
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL **DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA**
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Católica de Salvador, como
requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.
Orientador: Prof^ª. Vander Luiz Pereira Costa Junior



Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL **DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO **ENTRE HOMENS E
MULHERES**

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: Vander Luiz Pereira Costa Junior ? Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia ? Professor de Direito **do Trabalho da** Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador ? Coordenadora e Professora do curso de Direito da Universidade Católica do Salvador

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista **que a equidade de gênero** é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade **entre homens e mulheres** em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos em todas as áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho** e sua remuneração, **a fim de** desencadear as questões que envolvem **a diferença salarial** existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e **exercem as mesmas funções**. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à **equidade de gênero** e igualdade **no mercado de trabalho**, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local **de trabalho**, **além de** apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher **no mercado de trabalho**, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover **a equidade de gênero**, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: **Equidade de gênero; mercado de trabalho;** diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of equality and human rights, and taking into account the historical existence of inequality between men and women in various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation of both sexes in all possible areas is notable. However, notwithstanding the existence of other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity in the labor market and its remuneration, in order to trigger the issues that involve the wage difference between men and women who have the same abilities and perform the same functions.



Therefore, it was necessary to analyze the key concepts related to gender equity and equality in the labor market, examine the main advances achieved in the treatment of women in the workplace, as well as point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into the labor market, the process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	14
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	20
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

6

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho**, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais **entre homens e mulheres**. Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher **no mercado de trabalho**, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou ao longo do tempo e como os conceitos e atitudes em relação **a equidade de gênero** evoluíram de forma que se



enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do **mercado de trabalho em** relação a igualdade salarial de gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da **equidade de gênero no** Brasil será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis **do Trabalho que** foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na **promoção da equidade de gênero** e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de

7

capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível **no mercado de trabalho**. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada **no mercado de trabalho**, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial **de gênero no mercado de trabalho**, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização **do trabalho da mulher** e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação **da mulher ao** impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho** poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade **de gênero no** local de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho** e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente **o objetivo de** chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.

8

2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à **equidade de gênero** no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que **homens e mulheres** tenham direitos igualitários, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico.

Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente **em que as mulheres têm enfrentado** desigualdades e discriminação em comparação com seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade **salarial entre homens e mulheres**, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação **salarial entre homens e mulheres** que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher **no mercado de trabalho** tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres **no mercado de trabalho**, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de ?meia-força?, visto que não tinham o porte físico

9

avantajado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros



trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por **equidade de gênero no mercado de trabalho**. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens **no mercado de trabalho**, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo **ao mercado de trabalho** não significou a redivisão dos cuidados **entre homens e mulheres**, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres **no mercado de trabalho** se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 ? 1918 e 1939 ? 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e conseqüentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, **que passaram a** administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as **vagas de emprego** abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, ao longo do século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma ?revolução administrativa? **no mercado de trabalho**, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

10

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais **em que as mulheres** tiveram que assumir a posição dos homens **no mercado de trabalho**. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais



acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher **no mercado de trabalho**, ela ainda não está numa condição de desvantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente **desigualdade salarial entre homens e mulheres**. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres **no mercado de trabalho** se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher na força **de trabalho por** motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da participação das mulheres **no mercado de trabalho** pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres **no mercado de trabalho** (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres **no mercado de trabalho**, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial **é um dos** pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, uma vez que

11

nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, **o número de mulheres em cargos de direção e liderança** ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na desigualdade **de gênero no** Brasil se deu em razão do



crescimento feminino em diversas profissões **no mercado de trabalho**, no qual ficou evidenciado a discrepância **salarial entre homens e mulheres** em posições da mesma categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes **que as mulheres** quando comparadas aos homens **com o mesmo** cargo e nível de escolaridade, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres **ao mercado de trabalho** não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais **entre homens e mulheres**. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes **entre homens e mulheres no mercado de trabalho**, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram **no mercado de trabalho**, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus

12
direitos, e espaço **no mercado de trabalho**, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço das mulheres em nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas em todas as esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade **de gênero no** local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade de gênero e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam



São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, de acordo com o Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023, no Brasil, a presença das mulheres na força de trabalho é de 53,8%, enquanto os homens representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho em comparação com os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é

uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual homens e mulheres possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

14

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade de gênero, com foco na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos em direção a um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes



destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou a igualdade **salarial entre homens e mulheres**, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher **no mercado de trabalho**. Outrossim, a Constituição

15

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo para o trabalho das mulheres, um argumento fundamentado totalmente na **discriminação de gênero**. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis **do Trabalho**, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam **sobre a proteção ao trabalho da mulher**, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial **da mulher**.

A CLT 1943, foi de suma importância no que tange a efetivação de uma lei trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do **mercado de trabalho** e regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por **questão de gênero**, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional **do Trabalho**. **Que** versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

16

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão "igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor", se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de



emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68. Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras

17

formas de discriminação". Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a **equidade de gênero** em todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres **no mercado de trabalho**, uma vez que, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a **"proteção do mercado de trabalho da mulher**, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis **do Trabalho, que** em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção.

Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, **de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil**. Sendo de extrema importância no **combate à discriminação** remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da **discriminação de gênero**, e também, pela equidade salarial **no âmbito do mercado de trabalho**, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.



Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação, duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres **no mercado de trabalho**, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar **vagas de emprego** unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na **questão de gênero**, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva **para fins de** definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

18

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela **discriminação de gênero**.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à **equidade de gênero**. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu igualdade salarial para os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, **a equidade de gênero** persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. Ao longo do último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre **a diferença salarial entre homens e mulheres** que atuam **no mercado de trabalho** brasileiro, e, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário **de homens e mulheres** que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, **em cargos de direção**, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

19

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando **em conta que** houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu **que as mulheres** que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocadamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da **equidade de gênero no mercado de trabalho** e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e até o momento presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada **a equidade de gênero**, uma vez que, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

20

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios **entre homens e mulheres** que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto ao longo do estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proíbem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em **que ela se** encontra em



vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve ser regida a política salarial **de homens e mulheres** nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber **a diferença salarial** que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre **a equiparação salarial**, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da

21

remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios **entre homens e mulheres**, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de **cargos de direção**, gerência e chefia preenchidos por **homens e mulheres**.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo



assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.

No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à **equidade de gênero no mercado de trabalho**, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira **no mercado de trabalho**, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

22

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em ?última ratio?.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e **na Constituição Federal**, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar a igualdade salarial, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela **equidade de gênero no mercado de trabalho**, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

23

5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, uma vez que, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares,

24

elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se



esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho. Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que **a discriminação de gênero no local de trabalho** seja dirimida e **a equidade de gênero** seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

25

dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo **o salário médio** por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem

práticas discriminatórias.

Por consequência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, uma vez que, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

26

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. No que tange aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

27

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual **para homens e mulheres**, de modo **que as mulheres** enfrentaram ao longo do tempo não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial de gênero, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar disparidades **de gênero no** ambiente de trabalho, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa **da igualdade**, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas. Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do Trabalho e **na Constituição Federal**, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial **de gênero no local de trabalho**, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem a desigualdade **de gênero no** ambiente de trabalho.

Nesse sentindo, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma



ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do **mercado de trabalho**, por isso, resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre **homens e mulheres** sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente **que a equidade** salarial de gênero é mais do que uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, uma vez que, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições **de homens e mulheres** no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho**. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada **no mercado de trabalho** a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

29

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2000). A situação da mulher latino-americana: o **mercado de trabalho** no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.

ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de

1943. Diário Oficial [da] **República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] **República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial **da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial **da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Constituição **da República Federativa do Brasil** de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO **NO MERCADO DE TRABALHO**. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879?11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença **salarial entre homens e mulheres**. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-30>

[carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-30/carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml). Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença **salarial entre homens e mulheres** vai a 22%. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina **no mercado de trabalho**. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto ? SP, v. 6, nº 6, p. 82 ? 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença **salarial entre homens e mulheres**. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3?17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração **de homens e mulheres** trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher **no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Discriminação de gênero** em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

31

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas **no mercado de trabalho**. VI Congresso

Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à **efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O **trabalho da mulher** e as negociações coletivas. Estudos Avançados, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher **no mercado de trabalho**. Fórum de administração, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacel.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. **A proteção do trabalho da mulher** e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto **no mercado de trabalho da mulher**. Revista Thesis Juris ? RTJ, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.14977SmartLab>. (2023). Diversidade: Gênero. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998. WORLD ECONOMIC FORUM. Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. A mulher na Política. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023



=====

Arquivo 1: [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Arquivo 2: <https://elasnopoder.org/blog/global-gender-gap-report-2022> (1150 termos)

Termos comuns: 60

Similaridade: 0,66%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://elasnopoder.org/blog/global-gender-gap-report-2022> (1150 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR ? UCSAL

FACULDADE DE DIREITO

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL **DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA**
ANÁLISE SOBRE **A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E**
MULHERES

Salvador-BA

2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL **DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA**
ANÁLISE SOBRE **A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E**
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Católica de Salvador, como
requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.

Orientador: Prof^ª. Vander Luiz Pereira Costa Junior



Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: Vander Luiz Pereira Costa Junior ? Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia ? Professor de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador ? Coordenadora e Professora do curso de Direito da Universidade Católica do Salvador

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E

MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista que a equidade de gênero é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade **entre homens e mulheres** em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos **em todas as** áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho** e sua remuneração, a fim de desencadear as questões que envolvem a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e exercem as mesmas funções. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à equidade de gênero e igualdade **no mercado de trabalho**, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, além de apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher **no mercado de trabalho**, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover a equidade de gênero, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre **a igualdade salarial** e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Equidade de gênero; **mercado de trabalho**; diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of equality and human rights, and taking into account the historical existence of inequality between men and women in various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation of both sexes in all possible areas is notable. However, notwithstanding the existence of other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity in the labor market and its remuneration, in order to trigger the issues that involve the wage difference between men and women who have the same abilities and perform the same functions. Therefore, it was necessary to analyze the key concepts related to gender equity and equality in the labor market, examine the main advances achieved in the treatment of



women in the workplace, as well as point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into the labor market, the process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	14
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	20
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

6

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho**, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais **entre homens e mulheres**. Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher **no mercado de trabalho**, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou **ao longo do tempo** e como os conceitos e atitudes **em relação a** equidade de gênero evoluíram de forma que se enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do **mercado de trabalho em relação a igualdade salarial** de



gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da equidade **de gênero no Brasil** será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de

7

capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível **no mercado de trabalho**. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada **no mercado de trabalho**, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial **de gênero no mercado de trabalho**, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre **a igualdade salarial** e de critérios remuneratórios **entre mulheres e homens**. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização do trabalho da mulher e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação da mulher ao impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho** poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade **de gênero no local de trabalho**. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho** e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente o objetivo de chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.

8



2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à equidade **de gênero** no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que **homens e mulheres** tenham direitos iguais, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico. Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente em que as mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação **em comparação com** seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade salarial **entre homens e mulheres**, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação salarial **entre homens e mulheres** que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher **no mercado de trabalho** tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres **no mercado de trabalho**, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de "meia-força", visto que não tinham o porte físico

9
avançado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por equidade **de gênero** no

mercado de trabalho. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por **diferenças de gênero** e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens **no mercado de trabalho**, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao **mercado de trabalho** não significou a redivisão dos cuidados **entre homens e mulheres**, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres **no mercado de trabalho** se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 ? 1918 e 1939 ? 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e consequentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, que passaram a administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, **ao longo do** século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma ?revolução administrativa? **no mercado de trabalho**, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

10

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens **no mercado de trabalho**. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher **no mercado de trabalho**, ela ainda não está numa condição de desvantagem em



relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial **entre homens e mulheres**. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres **no mercado de trabalho** se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher **na força de trabalho** por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da **participação das mulheres no mercado de trabalho** pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres **no mercado de trabalho** (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres **no mercado de trabalho**, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial é um dos pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, **uma vez que**

11

nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, o número **de mulheres em cargos** de direção e liderança ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na **desigualdade de gênero no Brasil** se deu em razão do crescimento feminino em diversas profissões **no mercado de trabalho**, no qual ficou evidenciado a discrepância salarial **entre homens e mulheres** em posições da mesma



categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes que as mulheres quando comparadas aos homens com o mesmo cargo e **nível de escolaridade**, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres ao **mercado de trabalho** não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais **entre homens e mulheres**. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes **entre homens e mulheres no mercado de trabalho**, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram **no mercado de trabalho**, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus

12
direitos, e espaço **no mercado de trabalho**, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço **das mulheres em** nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas **em todas as** esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade **de gênero no** local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam **a desigualdade de gênero** e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam

São raras as exceções nas quais **as mulheres ganham** igual ou mais que os



homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. **De acordo com** que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, **de acordo com** o Relatório Global de **Disparidade de Gênero** 2023, no Brasil, a presença das mulheres **na força de trabalho** é de 53,8%, **enquanto os homens** representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho **em comparação com** os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial **no mercado de trabalho** brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é

13

uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual **homens e mulheres** possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

14

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade **de gênero, com** foco na desigualdade salarial **entre homens e mulheres**. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos **em direção a** um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como



procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou **a igualdade salarial entre homens e mulheres**, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o **trabalho das mulheres em** estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher **no mercado de trabalho**. Outrossim, a Constituição
15

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo **para o trabalho das mulheres**, um argumento fundamentado totalmente na discriminação de gênero. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial da mulher.

A CLT 1943, foi de suma importância **no que tange a** efetivação de uma lei

trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do **mercado de trabalho e** regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por questão de gênero, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. Que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

16

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo ?remuneração? compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão ?igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor?, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo ?discriminação? compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e

trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68. Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras

17

formas de discriminação". Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a equidade **de gênero em** todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres **no mercado de trabalho, uma vez que**, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a "proteção do **mercado de trabalho** da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho, que em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção.

Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. Sendo de extrema importância no combate à discriminação remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da discriminação de gênero, e também, pela equidade salarial no âmbito do **mercado de trabalho**, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.

Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação,



duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres **no mercado de trabalho**, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar vagas de emprego unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na questão de gênero, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva para fins de definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

18

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela discriminação de gênero.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à equidade de gênero. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu **igualdade salarial para** os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, a equidade de gênero persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. **Ao longo do** último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre a diferença salarial **entre homens e mulheres** que atuam **no mercado de trabalho** brasileiro, **e, de acordo com** a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário de **homens e mulheres** que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, em cargos de direção, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

19



Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando em conta que houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu que as mulheres que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocadamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da equidade **de gênero no mercado de trabalho** e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e **até o momento** presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada a equidade **de gênero, uma vez que**, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

20

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios **entre homens e mulheres** que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto **ao longo do** estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proíbem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em que ela se encontra em vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve



ser regida a política salarial de **homens e mulheres** nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber a diferença salarial que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre a equiparação salarial, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da

21

remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios **entre homens e mulheres**, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados **a proporção de** ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por **homens e mulheres**.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade **das mulheres em** provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.



No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à equidade **de gênero no mercado de trabalho**, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira **no mercado de trabalho**, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

22

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em ?última ratio?.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e na Constituição Federal, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar **a igualdade salarial**, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela equidade **de gênero no mercado de trabalho**, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

23

5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover **a igualdade salarial** e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, **uma vez que**, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares,

elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação

salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho. Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que a discriminação de gênero no local de trabalho seja dirimida e a equidade de gênero seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo o salário médio por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem práticas discriminatórias.

Por conseqüência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma

ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, **uma vez que**, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

26

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. **No que tange** aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

27

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual para **homens e mulheres**, de modo que as mulheres enfrentaram **ao longo do tempo** não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial **de gênero**, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar **disparidades de gênero no ambiente de trabalho**, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa da igualdade, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas. Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do **Trabalho e na** Constituição Federal, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial **de gênero no** local de trabalho, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

28

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem **a desigualdade de gênero no** ambiente de trabalho.

Nesse sentido, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do **mercado de trabalho**, por isso,

resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre **homens e mulheres** sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente que a equidade salarial de gênero é **mais do que** uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, **uma vez que**, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições de **homens e mulheres** no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial **de gênero no mercado de trabalho**. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada **no mercado de trabalho** a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

29

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2000). **A situação da** mulher latino-americana: o **mercado de trabalho** no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.

ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879-11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-30>

[carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-30/carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml). Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina **no mercado de trabalho**. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto ? SP, v. 6, nº 6, p. 82 ? 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial **entre homens e mulheres**. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3?17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de **homens e mulheres** trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher **no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação **de gênero em** grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

31

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas **no mercado de trabalho**. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial **de gênero no Brasil**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. Estudos Avançados, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher **no mercado de trabalho**. Fórum de administração, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Eida Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto **no mercado de trabalho** da mulher. Revista Thesis Juris ? RTJ, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977>SmartLab. (2023). Diversidade: Gênero. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998. **WORLD ECONOMIC FORUM**. Relatório Global de **Disparidade de Gênero** 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. A mulher na Política. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023



=====

Arquivo 1: [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf \(7947 termos\)](#)

Arquivo 2: <https://www.editoracrv.com.br/produtos/detalhes/32301-osas-jovens-operariosas-da-advocacia> (469 termos)

Termos comuns: 19

Similaridade: 0,22%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf \(7947 termos\)](#)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<https://www.editoracrv.com.br/produtos/detalhes/32301-osas-jovens-operariosas-da-advocacia> (469 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR ? UCSAL

FACULDADE DE DIREITO

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Salvador-BA

2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de

Direito da Universidade Católica de Salvador, como

requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.

Orientador: Prof^ª. **Vander Luiz Pereira Costa Junior**



Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção
do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da **Universidade Católica
do Salvador**.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: **Vander Luiz Pereira Costa Junior** ? Mestre em **Políticas Sociais e
Cidadania pela Universidade Católica do Salvador** - Especialista em Direito do
Trabalho pela Universidade Federal da Bahia ? Professor de Direito do Trabalho da
Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em **Políticas Sociais e Cidadania pela
Universidade Católica do Salvador** ? Coordenadora e Professora do curso de Direito
da **Universidade Católica do Salvador**

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista que a equidade de gênero é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade entre homens e mulheres em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos em todas as áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e sua remuneração, a fim de desencadear as questões que envolvem a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e exercem as mesmas funções. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à equidade de gênero e igualdade no mercado de trabalho, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, além de apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover a equidade de gênero, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Equidade de gênero; mercado de trabalho; diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of equality and human rights, and taking into account the historical existence of inequality between men and women in various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation of both sexes in all possible areas is notable. However, notwithstanding the existence of other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity in the labor market and its remuneration, in order to trigger the issues that involve the wage difference between men and women who have the same abilities and perform the same functions.



Therefore, it was necessary to analyze the key concepts related to gender equity and equality in the labor market, examine the main advances achieved in the treatment of women in the workplace, as well as point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into the labor market, the process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	14
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	20
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

6

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais entre homens e mulheres. Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou ao longo do tempo e como os conceitos e atitudes em relação a equidade de gênero evoluíram de forma que se



enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do mercado de trabalho em relação a igualdade salarial de gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da equidade de gênero no Brasil será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de

7

capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível no mercado de trabalho. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada no mercado de trabalho, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização do trabalho da mulher e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação da mulher ao impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente o objetivo de chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.

8

2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à equidade de gênero no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que homens e mulheres tenham direitos iguais, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico.

Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente em que as mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação em comparação com seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade salarial entre homens e mulheres, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação salarial entre homens e mulheres que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher no mercado de trabalho tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens.

Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de "meia-força", visto que não tinham o porte físico

9

avantajado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros



trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por equidade de gênero no mercado de trabalho. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 ? 1918 e 1939 ? 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e conseqüentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, que passaram a administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, ao longo do século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma ?revolução administrativa? no mercado de trabalho, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

10

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais



acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres no mercado de trabalho se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres no mercado de trabalho (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial é um dos pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, uma vez que

11

nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, o número de mulheres em cargos de direção e liderança ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na desigualdade de gênero no Brasil se deu em razão do



crescimento feminino em diversas profissões no mercado de trabalho, no qual ficou evidenciado a discrepância salarial entre homens e mulheres em posições da mesma categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes que as mulheres quando comparadas aos homens com o mesmo cargo e nível de escolaridade, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram no mercado de trabalho, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus

12
direitos, e espaço no mercado de trabalho, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço das mulheres em nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas em todas as esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade de gênero no local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade de gênero e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam



São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, de acordo com o Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023, no Brasil, a presença das mulheres na força de trabalho é de 53,8%, enquanto os homens representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho em comparação com os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é

uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual homens e mulheres possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

14

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade de gênero, com foco na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos em direção a um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes



destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher no mercado de trabalho. Outrossim, a Constituição

15

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo para o trabalho das mulheres, um argumento fundamentado totalmente na discriminação de gênero. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial da mulher.



A CLT 1943, foi de suma importância no que tange a efetivação de uma lei trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do mercado de trabalho e regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por questão de gênero, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. Que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

16

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão "igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor", se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de



emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68. Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a equidade de gênero em todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho, que em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção. Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. Sendo de extrema importância no combate à discriminação remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da discriminação de gênero, e também, pela equidade salarial no âmbito do mercado de trabalho, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.



Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação, duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres no mercado de trabalho, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar vagas de emprego unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na questão de gênero, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva para fins de definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

18

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela discriminação de gênero.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à equidade de gênero. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu igualdade salarial para os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, a equidade de gênero persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. Ao longo do último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho brasileiro, e, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário de homens e mulheres que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, em cargos de direção, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

19

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando em conta que houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu que as mulheres que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocadamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da equidade de gênero no mercado de trabalho e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e até o momento presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada a equidade de gênero, uma vez que, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

20

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto ao longo do estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proíbem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em que ela se encontra em



vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve ser regida a política salarial de homens e mulheres nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber a diferença salarial que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre a equiparação salarial, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da

21

remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo

assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.

No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à equidade de gênero no mercado de trabalho, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira no mercado de trabalho, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

22

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em ?última ratio?.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e na Constituição Federal, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar a igualdade salarial, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

23

5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, uma vez que, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares,

24

elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se

esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho. Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que a discriminação de gênero no local de trabalho seja dirimida e a equidade de gênero seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

25

dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo o salário médio por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem

práticas discriminatórias.

Por consequência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, uma vez que, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

26

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. No que tange aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

27

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual para homens e mulheres, de modo que as mulheres enfrentaram ao longo do tempo não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial de gênero, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar disparidades de gênero no ambiente de trabalho, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa da igualdade, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas. Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial de gênero no local de trabalho, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse sentindo, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma



ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do mercado de trabalho, por isso, resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre homens e mulheres sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente que a equidade salarial de gênero é mais do que uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, uma vez que, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições de homens e mulheres no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada no mercado de trabalho a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

29

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2000). A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.

ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de

1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879?11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-30>

[carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-30/carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml). Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto ? SP, v. 6, nº 6, p. 82 ? 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3?17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

31

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. VI Congresso

Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados*, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. *Fórum de administração*, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacel.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris* ? RTJ, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.14977SmartLab>. (2023). Diversidade: Gênero. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998.
WORLD ECONOMIC FORUM. Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. *A mulher na Política*. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023



=====

Arquivo 1: [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Arquivo 2: https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_pay_gap (12842 termos)

Termos comuns: 29

Similaridade: 0,13%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_pay_gap (12842 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR ? UCSAL

FACULDADE DE DIREITO

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA

ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E

MULHERES

Salvador-BA

2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA

ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E

MULHERES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de

Direito da Universidade Católica de Salvador, como

requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.

Orientador: Prof^ª. Vander Luiz Pereira Costa Junior



Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção
do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da Universidade Católica
do Salvador.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: Vander Luiz Pereira Costa Junior ? Mestre em Políticas Sociais e
Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - Especialista em Direito do
Trabalho pela Universidade Federal da Bahia ? Professor de Direito do Trabalho da
Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em Políticas Sociais e Cidadania pela
Universidade Católica do Salvador ? Coordenadora e Professora do curso de Direito
da Universidade Católica do Salvador

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E

MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista que a equidade de gênero é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade entre homens e mulheres em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos em todas as áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e sua remuneração, a fim de desencadear as questões que envolvem a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e exercem as mesmas funções. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à equidade de gênero e igualdade no mercado de trabalho, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, além de apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover a equidade de gênero, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Equidade de gênero; mercado de trabalho; diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of **equality and human rights**, and **taking into account the** historical existence of inequality **between men and women in** various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation **of both sexes** in all possible areas is notable. However, notwithstanding the existence of other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity **in the labor market** and its remuneration, **in order to** trigger the issues that involve **the wage difference between men and women who** have the same abilities and **perform the same** functions. Therefore, it was necessary to analyze the key concepts related to gender equity and **equality in the labor market**, examine the main advances achieved in the treatment of



women in the workplace, as well as point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into the labor market, the process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	14
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	20
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

6

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais entre homens e mulheres. Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou ao longo do tempo e como os conceitos e atitudes em relação a equidade de gênero evoluíram de forma que se enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do mercado de trabalho em relação a igualdade salarial de



gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da equidade de gênero no Brasil será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de

7

capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível no mercado de trabalho. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada no mercado de trabalho, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização do trabalho da mulher e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação da mulher ao impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente o objetivo de chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.

8



2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à equidade de gênero no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que homens e mulheres tenham direitos iguais, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico.

Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente em que as mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação em comparação com seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade salarial entre homens e mulheres, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação salarial entre homens e mulheres que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher no mercado de trabalho tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de "meia-força", visto que não tinham o porte físico

9
avantajado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por equidade de gênero no



mercado de trabalho. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 ? 1918 e 1939 ? 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e consequentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, que passaram a administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, ao longo do século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma ?revolução administrativa? no mercado de trabalho, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

10

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em



relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres no mercado de trabalho se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres no mercado de trabalho (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial é um dos pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, uma vez que

11

nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, o número de mulheres em cargos de direção e liderança ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na desigualdade de gênero no Brasil se deu em razão do crescimento feminino em diversas profissões no mercado de trabalho, no qual ficou evidenciado a discrepância salarial entre homens e mulheres em posições da mesma



categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes que as mulheres quando comparadas aos homens com o mesmo cargo e nível de escolaridade, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram no mercado de trabalho, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus

12
direitos, e espaço no mercado de trabalho, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço das mulheres em nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas em todas as esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade de gênero no local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade de gênero e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam

São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os



homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, de acordo com o Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023, no Brasil, a presença das mulheres na força de trabalho é de 53,8%, enquanto os homens representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho em comparação com os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é

13

uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual homens e mulheres possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

14

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade de gênero, com foco na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos em direção a um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como



procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher no mercado de trabalho. Outrossim, a Constituição

15

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo para o trabalho das mulheres, um argumento fundamentado totalmente na discriminação de gênero. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial da mulher.

A CLT 1943, foi de suma importância no que tange a efetivação de uma lei

trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do mercado de trabalho e regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por questão de gênero, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. Que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

16

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão "igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor", se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e

trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68. Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras

17

formas de discriminação". Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a equidade de gênero em todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho, que em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção.

Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. Sendo de extrema importância no combate à discriminação remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da discriminação de gênero, e também, pela equidade salarial no âmbito do mercado de trabalho, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.

Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação,



duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres no mercado de trabalho, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar vagas de emprego unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na questão de gênero, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva para fins de definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

18

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela discriminação de gênero.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à equidade de gênero. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu igualdade salarial para os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, a equidade de gênero persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. Ao longo do último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho brasileiro, e, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário de homens e mulheres que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, em cargos de direção, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

19

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando em conta que houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu que as mulheres que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocadamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da equidade de gênero no mercado de trabalho e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e até o momento presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada a equidade de gênero, uma vez que, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

20

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto ao longo do estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proíbem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em que ela se encontra em vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve



ser regida a política salarial de homens e mulheres nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber a diferença salarial que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre a equiparação salarial, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da

21

remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.



No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à equidade de gênero no mercado de trabalho, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira no mercado de trabalho, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

22

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em ?última ratio?.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e na Constituição Federal, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar a igualdade salarial, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

23

5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, uma vez que, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares,

elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação



salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho. Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que a discriminação de gênero no local de trabalho seja dirimida e a equidade de gênero seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

25

dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo o salário médio por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem práticas discriminatórias.

Por conseqüência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma



ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, uma vez que, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

26

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. No que tange aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

27

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual para homens e mulheres, de modo que as mulheres enfrentaram ao longo do tempo não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial de gênero, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar disparidades de gênero no ambiente de trabalho, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa da igualdade, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas. Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial de gênero no local de trabalho, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

28

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do mercado de trabalho, por isso,

resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre homens e mulheres sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente que a equidade salarial de gênero é mais do que uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, uma vez que, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições de homens e mulheres no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada no mercado de trabalho a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

29

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2000). A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.

ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.



BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879-11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-30>

[carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-30/carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml). Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto ? SP, v. 6, nº 6, p. 82 ? 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3?17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

31

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados*, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. *Fórum de administração*, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris ? RTJ*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977>SmartLab. (2023). *Diversidade: Gênero*. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998.
WORLD ECONOMIC FORUM. Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. *A mulher na Política*. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023



=====

Arquivo 1: [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Arquivo 2: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0256474> (12675 termos)

Termos comuns: 24

Similaridade: 0,11%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0256474> (12675 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR ? UCSAL
FACULDADE DE DIREITO
AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Católica de Salvador, como
requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.
Orientador: Prof^ª. Vander Luiz Pereira Costa Junior



Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção
do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da Universidade Católica
do Salvador.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: Vander Luiz Pereira Costa Junior ? Mestre em Políticas Sociais e
Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - Especialista em Direito do
Trabalho pela Universidade Federal da Bahia ? Professor de Direito do Trabalho da
Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em Políticas Sociais e Cidadania pela
Universidade Católica do Salvador ? Coordenadora e Professora do curso de Direito
da Universidade Católica do Salvador

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E

MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista que a equidade de gênero é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade entre homens e mulheres em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos em todas as áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e sua remuneração, a fim de desencadear as questões que envolvem a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e exercem as mesmas funções. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à equidade de gênero e igualdade no mercado de trabalho, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, além de apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover a equidade de gênero, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Equidade de gênero; mercado de trabalho; diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of equality and human rights, and taking into account the historical existence of inequality between **men and women** in various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation of both sexes in all possible areas is notable. However, notwithstanding the existence of other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity in **the labor market** and its remuneration, **in order to** trigger the issues that involve the wage difference between **men and women who have the same** abilities and perform the same functions. Therefore, it was necessary to analyze the key concepts **related to gender** equity and **equality in the labor market**, examine the main advances achieved in the treatment of



women in the workplace, as well as point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into the labor market, the process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	14
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	20
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

6

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais entre homens e mulheres. Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou ao longo do tempo e como os conceitos e atitudes em relação a equidade de gênero evoluíram de forma que se enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do mercado de trabalho em relação a igualdade salarial de



gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da equidade de gênero no Brasil será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de

7

capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível no mercado de trabalho. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada no mercado de trabalho, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização do trabalho da mulher e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação da mulher ao impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente o objetivo de chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.

8



2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à equidade de gênero no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que homens e mulheres tenham direitos iguais, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico.

Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente em que as mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação em comparação com seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade salarial entre homens e mulheres, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação salarial entre homens e mulheres que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher no mercado de trabalho tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de "meia-força", visto que não tinham o porte físico

9
avantajado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por equidade de gênero no

mercado de trabalho. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 ? 1918 e 1939 ? 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e consequentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, que passaram a administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, ao longo do século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma ?revolução administrativa? no mercado de trabalho, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

10

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em



relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres no mercado de trabalho se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres no mercado de trabalho (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial é um dos pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, uma vez que

11

nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, o número de mulheres em cargos de direção e liderança ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na desigualdade de gênero no Brasil se deu em razão do crescimento feminino em diversas profissões no mercado de trabalho, no qual ficou evidenciado a discrepância salarial entre homens e mulheres em posições da mesma



categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes que as mulheres quando comparadas aos homens com o mesmo cargo e nível de escolaridade, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram no mercado de trabalho, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus

12
direitos, e espaço no mercado de trabalho, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço das mulheres em nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas em todas as esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade de gênero no local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade de gênero e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam

São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os



homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, de acordo com o Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023, no Brasil, a presença das mulheres na força de trabalho é de 53,8%, enquanto os homens representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho em comparação com os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é

13

uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual homens e mulheres possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

14

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade de gênero, com foco na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos em direção a um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como



procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher no mercado de trabalho. Outrossim, a Constituição

15

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo para o trabalho das mulheres, um argumento fundamentado totalmente na discriminação de gênero. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial da mulher.

A CLT 1943, foi de suma importância no que tange a efetivação de uma lei



trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do mercado de trabalho e regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por questão de gênero, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. Que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

16

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão "igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor", se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e



trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68. Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras

17

formas de discriminação". Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a equidade de gênero em todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho, que em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção.

Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. Sendo de extrema importância no combate à discriminação remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da discriminação de gênero, e também, pela equidade salarial no âmbito do mercado de trabalho, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.

Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação,



duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres no mercado de trabalho, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar vagas de emprego unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na questão de gênero, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva para fins de definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

18

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela discriminação de gênero.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à equidade de gênero. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu igualdade salarial para os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, a equidade de gênero persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. Ao longo do último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho brasileiro, e, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário de homens e mulheres que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, em cargos de direção, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

19



Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando em conta que houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu que as mulheres que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocadamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da equidade de gênero no mercado de trabalho e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e até o momento presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada a equidade de gênero, uma vez que, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

20

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto ao longo do estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proibem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em que ela se encontra em vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve



ser regida a política salarial de homens e mulheres nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber a diferença salarial que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre a equiparação salarial, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da

21

remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.



No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à equidade de gênero no mercado de trabalho, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira no mercado de trabalho, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

22

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em ?última ratio?.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e na Constituição Federal, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar a igualdade salarial, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

23

5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, uma vez que, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares,

elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação



salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho. Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que a discriminação de gênero no local de trabalho seja dirimida e a equidade de gênero seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

25

dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo o salário médio por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem práticas discriminatórias.

Por conseqüência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma



ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, uma vez que, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

26

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. No que tange aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

27

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS



A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual para homens e mulheres, de modo que as mulheres enfrentaram ao longo do tempo não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial de gênero, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar disparidades de gênero no ambiente de trabalho, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa da igualdade, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas. Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial de gênero no local de trabalho, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do mercado de trabalho, por isso,

resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre homens e mulheres sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente que a equidade salarial de gênero é mais do que uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, uma vez que, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições de homens e mulheres no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada no mercado de trabalho a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

29

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2000). A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.

ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.



BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879-11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-30>

[carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-30/carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml). Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto ? SP, v. 6, nº 6, p. 82 ? 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3?17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

31

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. Estudos Avançados, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. Fórum de administração, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. Revista Thesis Juris ? RTJ, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977>SmartLab. (2023). Diversidade: Gênero. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998.
WORLD ECONOMIC FORUM. Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. A mulher na Política. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_n_a_politi_ca.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023



=====

Arquivo 1: [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Arquivo 2: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/labor-market> (1670 termos)

Termos comuns: 6

Similaridade: 0,06%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento
<https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/labor-market> (1670 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR ? UCSAL
FACULDADE DE DIREITO
AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Católica de Salvador, como
requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.
Orientador: Prof^a. Vander Luiz Pereira Costa Junior



Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção
do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da Universidade Católica
do Salvador.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: Vander Luiz Pereira Costa Junior ? Mestre em Políticas Sociais e
Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - Especialista em Direito do
Trabalho pela Universidade Federal da Bahia ? Professor de Direito do Trabalho da
Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em Políticas Sociais e Cidadania pela
Universidade Católica do Salvador ? Coordenadora e Professora do curso de Direito
da Universidade Católica do Salvador

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E

MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista que a equidade de gênero é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade entre homens e mulheres em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos em todas as áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e sua remuneração, a fim de desencadear as questões que envolvem a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e exercem as mesmas funções. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à equidade de gênero e igualdade no mercado de trabalho, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, além de apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover a equidade de gênero, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Equidade de gênero; mercado de trabalho; diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of equality and human rights, and taking into account the historical existence of inequality between men and women in various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation of both sexes in all possible areas is notable. However, notwithstanding the existence of other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity **in the labor market** and its remuneration, **in order to** trigger the issues that involve the wage difference between men and women who have the same abilities and perform the same functions. Therefore, it was necessary to analyze the key concepts related to gender equity and equality **in the labor market**, examine the main advances achieved in the treatment of



women in the workplace, **as well as** point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into **the labor market**, **the** process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	14
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	20
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

6

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais entre homens e mulheres. Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou ao longo do tempo e como os conceitos e atitudes em relação a equidade de gênero evoluíram de forma que se enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do mercado de trabalho em relação a igualdade salarial de



gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da equidade de gênero no Brasil será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de

7

capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível no mercado de trabalho. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada no mercado de trabalho, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização do trabalho da mulher e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação da mulher ao impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente o objetivo de chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.

8



2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à equidade de gênero no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que homens e mulheres tenham direitos iguais, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico.

Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente em que as mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação em comparação com seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade salarial entre homens e mulheres, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação salarial entre homens e mulheres que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher no mercado de trabalho tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de "meia-força", visto que não tinham o porte físico

9
avantajado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por equidade de gênero no



mercado de trabalho. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 ? 1918 e 1939 ? 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e consequentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, que passaram a administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, ao longo do século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma ?revolução administrativa? no mercado de trabalho, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

10

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em



relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres no mercado de trabalho se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres no mercado de trabalho (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial é um dos pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, uma vez que

11

nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, o número de mulheres em cargos de direção e liderança ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na desigualdade de gênero no Brasil se deu em razão do crescimento feminino em diversas profissões no mercado de trabalho, no qual ficou evidenciado a discrepância salarial entre homens e mulheres em posições da mesma



categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes que as mulheres quando comparadas aos homens com o mesmo cargo e nível de escolaridade, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram no mercado de trabalho, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus

12
direitos, e espaço no mercado de trabalho, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço das mulheres em nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas em todas as esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade de gênero no local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade de gênero e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam

São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os



homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, de acordo com o Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023, no Brasil, a presença das mulheres na força de trabalho é de 53,8%, enquanto os homens representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho em comparação com os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é

13

uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual homens e mulheres possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

14

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade de gênero, com foco na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos em direção a um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como



procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher no mercado de trabalho. Outrossim, a Constituição

15

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo para o trabalho das mulheres, um argumento fundamentado totalmente na discriminação de gênero. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial da mulher.

A CLT 1943, foi de suma importância no que tange a efetivação de uma lei



trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do mercado de trabalho e regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por questão de gênero, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. Que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

16

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão "igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor", se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e



trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68. Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras

17

formas de discriminação". Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a equidade de gênero em todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho, que em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção.

Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. Sendo de extrema importância no combate à discriminação remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da discriminação de gênero, e também, pela equidade salarial no âmbito do mercado de trabalho, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.

Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação,



duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres no mercado de trabalho, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar vagas de emprego unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na questão de gênero, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva para fins de definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

18

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela discriminação de gênero.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à equidade de gênero. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu igualdade salarial para os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, a equidade de gênero persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. Ao longo do último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho brasileiro, e, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário de homens e mulheres que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, em cargos de direção, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

19



Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando em conta que houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu que as mulheres que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocadamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da equidade de gênero no mercado de trabalho e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e até o momento presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada a equidade de gênero, uma vez que, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

20

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto ao longo do estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proibem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em que ela se encontra em vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve



ser regida a política salarial de homens e mulheres nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber a diferença salarial que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre a equiparação salarial, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da

21

remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.



No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à equidade de gênero no mercado de trabalho, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira no mercado de trabalho, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

22

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em ?última ratio?.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e na Constituição Federal, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar a igualdade salarial, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

23



5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, uma vez que, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares,

elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação



salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho. Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que a discriminação de gênero no local de trabalho seja dirimida e a equidade de gênero seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

25

dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo o salário médio por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem práticas discriminatórias.

Por conseqüência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma



ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, uma vez que, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

26

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. No que tange aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

27

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual para homens e mulheres, de modo que as mulheres enfrentaram ao longo do tempo não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial de gênero, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar disparidades de gênero no ambiente de trabalho, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa da igualdade, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas. Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial de gênero no local de trabalho, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

28

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do mercado de trabalho, por isso,



resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre homens e mulheres sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente que a equidade salarial de gênero é mais do que uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, uma vez que, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições de homens e mulheres no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada no mercado de trabalho a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

29

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2000). A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.

ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.



BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879?11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-30>

[carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-30/carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml). Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto ? SP, v. 6, nº 6, p. 82 ? 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3?17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

31

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.



RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados*, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. *Fórum de administração*, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris ? RTJ*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977>SmartLab. (2023). *Diversidade: Gênero*. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998.
WORLD ECONOMIC FORUM. *Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023*. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. *A mulher na Política*. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023



=====

Arquivo 1: [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Arquivo 2: <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp> (2393 termos)

Termos comuns: 6

Similaridade: 0,05%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf](#) (7947 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento
<https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp> (2393 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR ? UCSAL
FACULDADE DE DIREITO
AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Católica de Salvador, como
requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.
Orientador: Prof^a. Vander Luiz Pereira Costa Junior



Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção
do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da Universidade Católica
do Salvador.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: Vander Luiz Pereira Costa Junior ? Mestre em Políticas Sociais e
Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - Especialista em Direito do
Trabalho pela Universidade Federal da Bahia ? Professor de Direito do Trabalho da
Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em Políticas Sociais e Cidadania pela
Universidade Católica do Salvador ? Coordenadora e Professora do curso de Direito
da Universidade Católica do Salvador

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E

MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista que a equidade de gênero é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade entre homens e mulheres em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos em todas as áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e sua remuneração, a fim de desencadear as questões que envolvem a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e exercem as mesmas funções. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à equidade de gênero e igualdade no mercado de trabalho, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, além de apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover a equidade de gênero, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Equidade de gênero; mercado de trabalho; diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of equality and human rights, and taking into account the historical existence of inequality between men and women in various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation of both sexes in all possible areas is notable. However, notwithstanding **the existence of** other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity **in the labor market and** its remuneration, in order to trigger the issues that involve the wage difference between men and women who have the same abilities and perform the same functions. Therefore, it was necessary to analyze the key concepts related to gender equity and equality **in the labor market**, examine the main advances achieved in the treatment of



women in the workplace, **as well as** point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into **the labor market**, **the** process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	14
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	20
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

6

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais entre homens e mulheres. Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou ao longo do tempo e como os conceitos e atitudes em relação a equidade de gênero evoluíram de forma que se enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do mercado de trabalho em relação a igualdade salarial de



gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da equidade de gênero no Brasil será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de

7

capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível no mercado de trabalho. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada no mercado de trabalho, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização do trabalho da mulher e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação da mulher ao impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente o objetivo de chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.

8



2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à equidade de gênero no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que homens e mulheres tenham direitos iguais, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico.

Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente em que as mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação em comparação com seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade salarial entre homens e mulheres, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação salarial entre homens e mulheres que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher no mercado de trabalho tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de "meia-força", visto que não tinham o porte físico

avantajado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por equidade de gênero no



mercado de trabalho. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 ? 1918 e 1939 ? 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e consequentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, que passaram a administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, ao longo do século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma ?revolução administrativa? no mercado de trabalho, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

10

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em



relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres no mercado de trabalho se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres no mercado de trabalho (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial é um dos pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, uma vez que

11

nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, o número de mulheres em cargos de direção e liderança ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na desigualdade de gênero no Brasil se deu em razão do crescimento feminino em diversas profissões no mercado de trabalho, no qual ficou evidenciado a discrepância salarial entre homens e mulheres em posições da mesma



categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes que as mulheres quando comparadas aos homens com o mesmo cargo e nível de escolaridade, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram no mercado de trabalho, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus

12
direitos, e espaço no mercado de trabalho, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço das mulheres em nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas em todas as esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade de gênero no local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade de gênero e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam

São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os



homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, de acordo com o Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023, no Brasil, a presença das mulheres na força de trabalho é de 53,8%, enquanto os homens representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho em comparação com os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é

13

uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual homens e mulheres possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

14

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade de gênero, com foco na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos em direção a um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como



procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher no mercado de trabalho. Outrossim, a Constituição

15

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo para o trabalho das mulheres, um argumento fundamentado totalmente na discriminação de gênero. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial da mulher.

A CLT 1943, foi de suma importância no que tange a efetivação de uma lei



trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do mercado de trabalho e regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por questão de gênero, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. Que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

16

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão "igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor", se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e



trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68. Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras

17

formas de discriminação". Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a equidade de gênero em todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho, que em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção.

Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. Sendo de extrema importância no combate à discriminação remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da discriminação de gênero, e também, pela equidade salarial no âmbito do mercado de trabalho, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.

Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação,



duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres no mercado de trabalho, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar vagas de emprego unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na questão de gênero, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva para fins de definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

18

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela discriminação de gênero.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à equidade de gênero. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu igualdade salarial para os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, a equidade de gênero persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. Ao longo do último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho brasileiro, e, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário de homens e mulheres que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, em cargos de direção, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

19



Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando em conta que houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu que as mulheres que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocadamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da equidade de gênero no mercado de trabalho e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e até o momento presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada a equidade de gênero, uma vez que, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

20

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto ao longo do estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proibem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em que ela se encontra em vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve



ser regida a política salarial de homens e mulheres nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber a diferença salarial que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre a equiparação salarial, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da

21

remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.



No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à equidade de gênero no mercado de trabalho, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira no mercado de trabalho, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

22

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em ?última ratio?.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e na Constituição Federal, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar a igualdade salarial, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

23



5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, uma vez que, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares,

elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação



salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho. Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que a discriminação de gênero no local de trabalho seja dirimida e a equidade de gênero seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

25
dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo o salário médio por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem práticas discriminatórias.

Por conseqüência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma



ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, uma vez que, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

26

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. No que tange aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

27

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual para homens e mulheres, de modo que as mulheres enfrentaram ao longo do tempo não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial de gênero, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar disparidades de gênero no ambiente de trabalho, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa da igualdade, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas. Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial de gênero no local de trabalho, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

28

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do mercado de trabalho, por isso,



resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre homens e mulheres sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente que a equidade salarial de gênero é mais do que uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, uma vez que, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições de homens e mulheres no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada no mercado de trabalho a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

29

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2000). A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.

ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.



BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879-11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-30>

[carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-30/carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml). Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto ? SP, v. 6, nº 6, p. 82 ? 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3?17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

31

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados*, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. *Fórum de administração*, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Eida Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris ? RTJ*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977>SmartLab. (2023). *Diversidade: Gênero*. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998.
WORLD ECONOMIC FORUM. *Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023*. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. *A mulher na Política*. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023

=====

Arquivo 1: [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf \(7947 termos\)](#)

Arquivo 2: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/feature-what-does-gender-equality-look-like-today> (2129 termos)

Termos comuns: 3

Similaridade: 0,02%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf \(7947 termos\)](#)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/10/feature-what-does-gender-equality-look-like-today> (2129 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR ? UCSAL
FACULDADE DE DIREITO
AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Católica de Salvador, como
requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.
Orientador: Prof^ª. Vander Luiz Pereira Costa Junior



Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção
do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da Universidade Católica
do Salvador.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: Vander Luiz Pereira Costa Junior ? Mestre em Políticas Sociais e
Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - Especialista em Direito do
Trabalho pela Universidade Federal da Bahia ? Professor de Direito do Trabalho da
Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em Políticas Sociais e Cidadania pela
Universidade Católica do Salvador ? Coordenadora e Professora do curso de Direito
da Universidade Católica do Salvador



EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista que a equidade de gênero é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade entre homens e mulheres em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos em todas as áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e sua remuneração, a fim de desencadear as questões que envolvem a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e exercem as mesmas funções. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à equidade de gênero e igualdade no mercado de trabalho, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, além de apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover a equidade de gênero, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Equidade de gênero; mercado de trabalho; diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of equality and human rights, and taking into account the historical existence of inequality between men and women in various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation of both sexes in all possible areas is notable. However, notwithstanding the existence of other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity in the labor market and its remuneration, in order to trigger the issues that involve the wage difference between men and women who have the same abilities and perform the same functions.



Therefore, it was necessary to analyze the key concepts related to gender equity and equality in the labor market, examine the main advances achieved in the treatment of women in the workplace, as well as point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into the labor market, the process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	14
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	20
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

6

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou ao longo do tempo e como os conceitos e atitudes em relação a equidade de gênero evoluíram de forma que se



enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do mercado de trabalho em relação a igualdade salarial de gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da equidade de gênero no Brasil será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de

7

capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível no mercado de trabalho. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada no mercado de trabalho, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização do trabalho da mulher e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação da mulher ao impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente o objetivo de chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.



8

2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à equidade de gênero no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que homens e mulheres tenham direitos iguais, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico.

Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente em que as mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação em comparação com seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade salarial entre homens e mulheres, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação salarial entre homens e mulheres que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher no mercado de trabalho tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens.

Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de "meia-força", visto que não tinham o porte físico

9

avantajado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros



trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por equidade de gênero no mercado de trabalho. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 ? 1918 e 1939 ? 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e conseqüentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, que passaram a administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, ao longo do século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma ?revolução administrativa? no mercado de trabalho, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

10

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais



acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres no mercado de trabalho se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres no mercado de trabalho (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial é um dos pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, uma vez que

11

nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, o número de mulheres em cargos de direção e liderança ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na desigualdade de gênero no Brasil se deu em razão do



crescimento feminino em diversas profissões no mercado de trabalho, no qual ficou evidenciado a discrepância salarial entre homens e mulheres em posições da mesma categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes que as mulheres quando comparadas aos homens com o mesmo cargo e nível de escolaridade, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram no mercado de trabalho, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus

12
direitos, e espaço no mercado de trabalho, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço das mulheres em nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas em todas as esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade de gênero no local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade de gênero e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam



São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, de acordo com o Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023, no Brasil, a presença das mulheres na força de trabalho é de 53,8%, enquanto os homens representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho em comparação com os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é

uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual homens e mulheres possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

14

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade de gênero, com foco na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos em direção a um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes



destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher no mercado de trabalho. Outrossim, a Constituição

15

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo para o trabalho das mulheres, um argumento fundamentado totalmente na discriminação de gênero. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial da mulher.



A CLT 1943, foi de suma importância no que tange a efetivação de uma lei trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do mercado de trabalho e regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por questão de gênero, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. Que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

16

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão "igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor", se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de



emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68. Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a equidade de gênero em todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho, que em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção. Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. Sendo de extrema importância no combate à discriminação remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da discriminação de gênero, e também, pela equidade salarial no âmbito do mercado de trabalho, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.



Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação, duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres no mercado de trabalho, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar vagas de emprego unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na questão de gênero, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva para fins de definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

18

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela discriminação de gênero.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à equidade de gênero. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu igualdade salarial para os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, a equidade de gênero persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. Ao longo do último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho brasileiro, e, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário de homens e mulheres que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, em cargos de direção, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

19

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando em conta que houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu que as mulheres que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocadamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da equidade de gênero no mercado de trabalho e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e até o momento presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada a equidade de gênero, uma vez que, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

20

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto ao longo do estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proíbem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em que ela se encontra em



vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve ser regida a política salarial de homens e mulheres nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber a diferença salarial que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre a equiparação salarial, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da

remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo



assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.

No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à equidade de gênero no mercado de trabalho, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira no mercado de trabalho, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

22

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em ?última ratio?.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e na Constituição Federal, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar a igualdade salarial, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

23

5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, uma vez que, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares,

24

elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se



esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho. Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que a discriminação de gênero no local de trabalho seja dirimida e a equidade de gênero seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

25

dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo o salário médio por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem

práticas discriminatórias.

Por consequência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, uma vez que, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

26

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. No que tange aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

27

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual para homens e mulheres, de modo que as mulheres enfrentaram ao longo do tempo não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial de gênero, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar disparidades de gênero no ambiente de trabalho, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa da igualdade, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas. Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial de gênero no local de trabalho, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse sentindo, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma



ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do mercado de trabalho, por isso, resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre homens e mulheres sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente que a equidade salarial de gênero é mais do que uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, uma vez que, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições de homens e mulheres no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada no mercado de trabalho a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

29

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2000). A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.

ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de

1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879?11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-30>

[carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-30/carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml). Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto ? SP, v. 6, nº 6, p. 82 ? 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3?17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

31

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. VI Congresso

Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados*, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. *Fórum de administração*, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacel.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris* ? RTJ, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.14977SmartLab>. (2023). Diversidade: Gênero. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998. WORLD ECONOMIC FORUM. Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. *A mulher na Política*. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023

=====

Arquivo 1: [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf \(7947 termos\)](#)

Arquivo 2: <http://www.google.com.br/url?esrc=s> (27 termos)

Termos comuns: 0

Similaridade: 0,00%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO - DOC OFICIAL.pdf \(7947 termos\)](#)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento <http://www.google.com.br/url?esrc=s> (27 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR ? UCSAL
FACULDADE DE DIREITO
AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Católica de Salvador, como
requisito parcial para obtenção do grau de bacharelado.
Orientador: Prof^ª. Vander Luiz Pereira Costa Junior



Salvador-BA
2023

AILTON BISPO FERREIRA

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E
MULHERES

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção
do grau de bacharel em Direito em nome do Curso de Direito da Universidade Católica
do Salvador.

Salvador, 19 de dezembro de 2023

Banca Examinadora:

Orientador: Vander Luiz Pereira Costa Junior ? Mestre em Políticas Sociais e
Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - Especialista em Direito do
Trabalho pela Universidade Federal da Bahia ? Professor de Direito do Trabalho da
Universidade Católica do Salvador

Germana Pinheiro de Almeida Félix - Doutora em Políticas Sociais e Cidadania pela
Universidade Católica do Salvador ? Coordenadora e Professora do curso de Direito
da Universidade Católica do Salvador

EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE A DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E

MULHERES

Ailton Bispo Ferreira ¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior ²

RESUMO

Tendo em vista que a equidade de gênero é um assunto de extrema importância na pauta contemporânea de igualdade e direitos humanos, e levando em conta a existência histórica da desigualdade entre homens e mulheres em variadas esferas da sociedade, é notável o crescimento significativo de debates e ações para promover a participação igualitária de ambos os sexos em todas as áreas possíveis. Entretanto, não obstante a existência dos demais problemas vivenciados pelas mulheres, o presente estudo trata da equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e sua remuneração, a fim de desencadear as questões que envolvem a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres que possuem as mesmas capacidades e exercem as mesmas funções. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos-chave relacionados à equidade de gênero e igualdade no mercado de trabalho, examinar os principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, além de apontar e identificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos. Nessa pesquisa foi apresentado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, o processo de constitucionalização, ou seja, o procedimento de criação das legislações que visam promover a equidade de gênero, e por fim foi feita uma análise da Lei nº 14.611/23, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. O método utilizado para esse estudo foi a pesquisa de revisão bibliográfica e documental, com base em artigos, periódicos, sites e doutrinadores que tratam sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Equidade de gênero; mercado de trabalho; diferença salarial; igualdade; Lei nº 14.611/23.

ABSTRACT

Considering that gender equity is a topic of utmost importance in the contemporary agenda of equality and human rights, and taking into account the historical existence of inequality between men and women in various spheres of society, the significant growth of debates and actions to promote equal participation of both sexes in all possible areas is notable. However, notwithstanding the existence of other problems experienced by women, this study deals with gender wage equity in the labor market and its remuneration, in order to trigger the issues that involve the wage difference between men and women who have the same abilities and perform the same functions. Therefore, it was necessary to analyze the key concepts related to gender equity and equality in the labor market, examine the main advances achieved in the treatment of



women in the workplace, as well as point out and identify the main challenges faced by women over the years. This research presented the historical context of women's entry into the labor market, the process of constitutionalization, that is, the procedure for creating legislation aimed at promoting gender equity, and finally an analysis of Law nº 14.611/23, which deals with wage equality and remuneration criteria. The method used for this study was a review of bibliographic and documentary research, based on articles, periodicals, websites, and authors who deal with the theme.

KEYWORDS: Gender equity; labor market; wage gap; equality; Law nº 14,611/23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	8
3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO	14
4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023	20
5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

6

1 INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como foco principal analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho, que trata de um tema de grande significância na atualidade. Este tema abordará uma problemática que persiste ao longo da história apesar dos avanços relevantes em termos de direitos e igualdade de gênero, pois, será evidenciado que o caminho em busca da efetiva equidade salarial é marcado por uma série de eventos históricos, processos de constitucionalização e inovações legislativas que moldaram as diferenças salariais entre homens e mulheres. Neste estudo, será explorado o contexto histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que se deu no século XVII no primeiro processo da revolução industrial, em que desde aquela época as mulheres já enfrentavam obstáculos na busca por igualdade salarial, obstáculos estes que perduram até os dias atuais. Será investigado como a desigualdade salarial se manifestou ao longo do tempo e como os conceitos e atitudes em relação a equidade de gênero evoluíram de forma que se enraizaram de maneira profunda nas estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a configuração do mercado de trabalho em relação a igualdade salarial de



gênero.

Outrossim, o processo de constitucionalização da equidade de gênero no Brasil será esmiuçado. Este processo teve início no ano de 1912 com o projeto do Código do Trabalho e foi amadurecendo ao longo dos anos com as regulamentações de legislações específicas como a Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1943 e a diversas Constituições Federais. A evolução desse processo de constitucionalização que ocorreu ao longo dos anos será examinada detalhadamente, estruturando o caminho percorrido na consolidação dos direitos igualitários no contexto laboral. Dessa forma, esse processo desempenhou um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na luta contra a discriminação salarial baseada no gênero.

Finalmente, ocorrerá uma análise aprofundada da lei nº 14.611/2023, pois, foi um marco legislativo promulgado recentemente que busca fortalecer os mecanismos de combate a disparidade salarial de gênero, trazendo inovações legais em seu texto referentes a penalidades mais severas, reforço a fiscalização da igualdade salarial nas empresas, práticas de diversidade e inclusão, além da implementação de cursos de

7

capacitação internos. Esta legislação representa um passo significativo rumo a concretização de uma sociedade mais justa e equitativa, trazendo a equidade salarial como um princípio intransmissível no mercado de trabalho. No entanto, ainda não é possível analisar o impacto da legislação, suas implicações e como ela tem sido aplicada no mercado de trabalho, devido ao seu pouco tempo de vigência.

Visando abordar a problemática sobre o motivo da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho, esta pesquisa justifica-se pela relevância atual do tema, que foi abordado recentemente pela Lei nº 14.611/23 que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essa questão levanta discussões sobre igualdade de oportunidades, valorização do trabalho da mulher e a necessidade de implementar medidas para promover uma remuneração justa independente do gênero. Os problemas relacionados a equidade salarial de gênero vão desde a discriminação da mulher ao impacto na economia social. Dessa forma, o presente trabalho partiu da necessidade de entender como o estudo sobre a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho poderá impactar direta ou indiretamente na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho e compreender a magnitude da disparidade salarial ao longo da história, além de trazer o processo de constitucionalização, as inovações legais como o advento da lei nº 14.611/23 e suas alterações que visam promover a efetiva equidade salarial de gênero. Ademais, ao apresentar a interseção do contexto histórico, dos processos de constitucionalização e das legislações recentes, esta pesquisa tem conjuntamente o objetivo de chamar a atenção da sociedade acerca da urgência de resolução desta demanda.

8



2 HISTÓRICO DO INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à equidade de gênero no local de trabalho, esse movimento tem como objetivo garantir que homens e mulheres tenham direitos iguais, como as mesmas oportunidades de emprego sem que haja discriminação, e sim, remuneração justa, progressão de carreira, e um tratamento isonômico.

Historicamente, o local de trabalho tem sido o ambiente em que as mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação em comparação com seus colegas do gênero masculino. Isso pode ser evidenciado pela disparidade salarial entre homens e mulheres, com mulheres recebendo salários mais baixos por realizar o mesmo trabalho.

Para uma compreensão mais aprofundada das causas da contínua discriminação salarial entre homens e mulheres que subsistem até os dias de hoje, é de extrema importância analisar o contexto histórico que concerne o ingresso da mulher no mercado de trabalho tanto na escala mundial, quanto na escala nacional brasileira.

Antes de tudo, quando partimos para o contexto histórico, percebe-se que no século XVII houve o marco zero, que foi o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, devido ao primeiro processo da revolução industrial. Esse ingresso se deu de maneira preconceituosa e machista, pois, logo de início as mulheres foram submetidas a cargos submissos aos homens, ocupando cargos de menor expressão, com jornadas de trabalho absurdamente elevadas, e ainda, menor remuneração, já que nessa época as mulheres eram tidas somente como cuidadoras dos lares e da família.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia. (ZAMARIOLLI, 2012, p. 8)

Já no século XIX, veio a segunda onda da industrialização, e as mulheres e crianças passaram a ser chamadas de "meia-força", visto que não tinham o porte físico

avançado, quando comparado aos homens. Dessa forma, os problemas de desigualdade no âmbito remuneratório persistiram, pois, após passados dois séculos, as mulheres ainda recebiam menos do que os homens, mesmo exercendo funções idênticas. Ademais, enquanto somente os homens eram vistos como verdadeiros trabalhadores, exercendo cargos de liderança e chefias recebendo remuneração superior às mulheres, se iniciava ali uma luta árdua por equidade de gênero no



mercado de trabalho. Sendo assim, é evidente que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Por volta do século XX, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se intensificou. Com o acontecimento da I e II Guerra Mundial (1914 ? 1918 e 1939 ? 1945, respectivamente), muitos homens tiveram que abandonar seus trabalhos nas indústrias, e negócios familiares para se juntar ao exército nas guerras, e consequentemente, o mercado teve que se submeter à mão de obra das mulheres. Os cargos e postos de trabalho deixados para trás pelos homens foram sendo ocupados por suas esposas, que passaram a administrar os negócios da família e assumirem os cargos deixados por eles (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015).

Durante o período da Segunda Guerra, ela [a mulher] experimenta uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas. (ALMEIDA E JESUS, 2016, p.10)

Assim, ao longo do século XX, após o fim das guerras, as mulheres expandiram sua participação promovendo uma ?revolução administrativa? no mercado de trabalho, e a partir desse momento, sua atuação no ambiente laboral tornou-se comparável aos homens. É nesse contexto o que afirma Probst (2003)

10

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em



relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2003, p.1).

No cenário brasileiro, pesquisas apontam que o avanço das mulheres no mercado de trabalho se deu por volta dos anos 60 e 70. Por conta das demandas econômicas familiares oriundas do declínio do salário dos trabalhadores, as mulheres que até então eram consideradas somente como donas de casa passaram a ingressar de forma expressiva no ambiente laboral, para que também pudessem complementar a renda familiar e contribuir com as despesas. Contudo, esse ingresso não se deu tão somente pela questão econômica, seja ela familiar ou pessoal, mas também, pela busca de igualdade na sociedade. É o que corrobora Sanchez (2003)

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (Sanchez, 2003, p. 01)

Além disso, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser atribuído a diferentes motivos, incluindo a necessidade de contribuir para a renda familiar, se adequarem a uma menor taxa de natalidade, terem maior acesso à educação e, conseqüentemente, melhores níveis de escolaridade, além das barreiras culturais que foram sendo reduzidas para permitir a entrada das mulheres no mercado de trabalho (CARVALHO, et al., 2010).

Por conseguinte, doravante, nota-se uma grande ascensão das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não obstante essa ascensão vieram as discriminações e desigualdades. Quando falamos em discriminações e desigualdades envolvendo as mulheres no âmbito profissional, temos diversas discussões em pauta, porém, a questão da diferença salarial é um dos pontos chaves. Atualmente sabe-se que o maior motivo da desigualdade salarial envolvendo os gêneros é baseado na discriminação, pois, os aspectos intelectuais e produtivos são ignorados, uma vez que

11

nos dias atuais, segundo pesquisas recentes, as mulheres possuem mais títulos educacionais de especialização profissional, sendo assim, em tese, possuem maior capacidade intelectual de produzir que os homens, entretanto, por falta da confiança enraizada pela discriminação, na prática, as mulheres na maioria das vezes são colocadas em segundo plano e não são lhes dadas as mesmas oportunidades, isto posto, o número de mulheres em cargos de direção e liderança ainda são baixos quando comparado aos homens, por conseguinte, acabam recebendo remuneração menor.

O aumento na desigualdade de gênero no Brasil se deu em razão do crescimento feminino em diversas profissões no mercado de trabalho, no qual ficou evidenciado a discrepância salarial entre homens e mulheres em posições da mesma



categoria. Segundo o PRONI (2017), são nas admissões de pessoas com nível superior de escolaridade que ocorre o maior contraste remuneratório entre os gêneros. Assim, é nítido e comprovado em estudos recentes que as mulheres quando comparadas aos homens com o mesmo cargo e nível de escolaridade, acabam recebendo salário inferior.

Por outro lado, a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. (ABRAMO, 2000, p. 78)

Deste modo, as mulheres enfrentam níveis consideráveis de discriminação quando entram no mercado de trabalho, não só em termos da natureza das profissões em que trabalham, mas, sobretudo, no que diz respeito às disparidades salariais (PROBST, 2003).

Entretanto, após muitos anos de batalha contra esse sistema machista, as mulheres conseguiram demonstrar sua capacidade e força de vontade para atuar de igual para igual, e por muitas vezes, de maneira superior aos homens no que diz respeito à competência profissional, onde muitas mulheres hoje em dia são líderes de empresas, multinacionais ou donas do próprio negócio. Essas conquistas vieram através de movimentos de união das mulheres, onde lutaram e batalharam pelos seus

12
direitos, e espaço no mercado de trabalho, esses movimentos foram denominados movimentos feministas.

Os esforços e lutas do movimento feminista desempenharam um papel crucial no avanço das mulheres em nossa sociedade, ao promover a igualdade de gênero e a valorização dos direitos femininos. Além disso, esses movimentos conquistaram reconhecimento e respeito para as mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo-as como indivíduos com direitos e capacidades profissionais semelhantes aos homens. Isso, por sua vez, contribuiu para destacar as mulheres como cidadãs plenas, tendo suas contribuições e perspectivas valorizadas em todas as esferas da vida. (QUELHAS, 2010)

No entanto, apesar do progresso, ainda há um longo caminho a percorrer antes de alcançar a plena igualdade de gênero no local de trabalho. É essencial seguir pressionando por modificações nos padrões culturais e nas práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade de gênero e seguem remunerando menos as mulheres só pelo fato de serem mulheres. Nesse sentido, Silva, Santos e Benevides (2011, p. 6), afirmam

São raras as exceções nas quais as mulheres ganham igual ou mais que os



homens. As estatísticas comprovam que elas ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. De acordo com que cresce a escala de salário, decresce a participação feminina, sendo assim entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. No entanto, mesmo sendo ainda minoria, está crescendo o número de mulheres que ganham mais que seus maridos/companheiros. (SILVA, SANTOS E BENEVIDES, 2011, p.6)

Outrossim, de acordo com o Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023, no Brasil, a presença das mulheres na força de trabalho é de 53,8%, enquanto os homens representam 78,1%. Além disso, o estudo aponta que, globalmente, as mulheres recebem em média 16% a menos por hora de trabalho em comparação com os homens.

No contexto atual, à medida que avançamos no século XXI, a persistente desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro continua a ser uma realidade preocupante, apesar dos esforços para reduzir significativamente a disparidade. Infelizmente, este fenômeno tornou-se uma característica recorrente que afeta profundamente a sociedade. Outrossim, a desigualdade salarial entre os gêneros é

13

uma conjuntura que infelizmente subsiste, se tornando o obstáculo a ser superado pelas mulheres ainda neste século. Nesse sentido, somente por meio de um empenho conjunto poderá ser construído um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário, no qual homens e mulheres possam desempenhar todo o seu potencial, sem que haja barreiras ou discriminações de gênero.

14

3 PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Este capítulo pretende fornecer uma visão histórica do processo de constitucionalização das questões de igualdade de gênero, com foco na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como visto no capítulo anterior, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos na busca por equidade no ambiente de trabalho ao longo dos últimos anos. Porém, com o entendimento e conscientização da sociedade, foram ocorrendo avanços e conquistas legais em relação à equidade de gênero durante a história, que representam marcos significativos em direção a um ambiente laboral mais justo e equânime.

A princípio, no Brasil, o processo de constitucionalização da equidade de gênero teve início no ano de 1912, já que na Constituição de 1891, a primeira Constituição do Brasil República, não houve menção explícita às mulheres. Nesse período, se iniciou o projeto do Código do Trabalho, visando estabelecer diretrizes destinadas a salvaguardar os direitos trabalhistas das mulheres. Inicialmente, o principal objetivo era garantir certas liberdades e autonomia às mulheres, como



procurar emprego sem necessidade de autorização do marido, restrição do horário de trabalho a oito horas por dia e uma licença maternidade de 15 a 25 dias antes e depois do parto, recebendo remuneração equivalente a um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. Entretanto, não obstante os debates durante alguns anos, o projeto acabou não sendo aprovado, porém, por conseguinte, essa iniciativa foi de extrema importância para nortear as futuras políticas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil.

Somente no ano de 1932, com a promulgação do decreto nº 21.417, tivemos a primeira legislação que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres, em que o artigo primeiro deste decreto dizia que todo trabalho de igual valor tem direito a igual remuneração, independente do gênero. Ademais, o decreto versava sobre o trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais, e proibiu-as de trabalharem em ambientes insalubres e concedeu-lhes o direito à licença maternidade, assegurando a licença antes e depois do parto, sem nenhum adverso na remuneração ou no emprego em si. Esses direitos foram reafirmados na Constituição de 1934, que foi considerada o marco no que concerne aos avanços das legislações defensoras da mulher no mercado de trabalho. Outrossim, a Constituição

15

de 1934 garantiu também outros direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias anuais remuneradas, salário mínimo, e o descanso semanal.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira que trouxe um pacote de garantias trabalhistas aos trabalhadores, que incluiu a fixação do salário mínimo, jornada não superior a 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Porém o marco da história do direito do trabalho, foi no ano de 1943, mais precisamente no dia 1 de maio onde houve o advento da CLT. (SILVA, 2019, s.p)

Entretanto, em meio a tantas conquistas e avanços legais, houve o retrocesso imposto pelo decreto-lei nº 2.548/40. Esse decreto introduziu um dispositivo que criou uma disparidade remuneratória entre os trabalhadores masculinos e femininos, alegando que as despesas oriundas das normas de segurança e higiene do trabalho representavam um fardo significativo para o trabalho das mulheres, um argumento fundamentado totalmente na discriminação de gênero. Diante disso, as mulheres passaram a receber 10% a menos do salário mínimo que eram pagos aos trabalhadores homens.

Prosseguindo o processo de constitucionalização, em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe no seu texto um capítulo inteiro contendo um total de 27 artigos, que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, que foi ponderado um tema de ordem pública, não permitindo em nenhuma circunstância a dedução salarial da mulher.

A CLT 1943, foi de suma importância no que tange a efetivação de uma lei

trabalhista clara e protetiva. Após tal acontecimento até os dias atuais houveram muitas adições de leis específicas como fortalecimento da mulher no cenário do mercado de trabalho e regulamentação do trabalho doméstico, por exemplo [...]. (SILVA, 2019, s.p)

A seguir, veio a Constituição de 1946, e garantiu de maneira definitiva a vedação às desigualdades salariais por questões discriminatórias, sejam elas por questão de gênero, estado civil, idade ou raça.

Doravante, em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho. Que versa sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra entre gêneros por trabalho de igual valor, com o intuito de estabelecer diretrizes que possibilitem o direito à igualdade de remuneração. Em seu art. 1º, a Convenção afirma que

16

1. Para os fins da presente convenção:

- a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão "igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor", se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Diante disso, cada nação-membro precisa promover e comprometer-se a implementar o princípio da equiparação salarial para todos. No Brasil, essa Convenção foi convertida e introduzida no ordenamento jurídico através do Decreto nº 41.721/57.

Em seguida, no ano de 1965, em 26 de novembro, foi ratificada pelo Estado Brasileiro a Convenção nº 111, também da Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção trata sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em razão do gênero, com a finalidade de erradicar toda e qualquer discriminação nessa seara. Em seu art. 1º, é dito que

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e

trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Por conseguinte, cada nação-membro deve fomentar e garantir a aplicação do princípio da equidade de oportunidades para todos os trabalhadores. No Brasil, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho foi emendada e constituída no ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 62.150/68. Posteriormente, o advento da Constituição Federal de 1988, mais conhecida como a Constituição Cidadã, apresentou o Princípio da Não Discriminação através do art. 3º, inciso IV, onde afirma que é objetivo fundamental da União "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras

17

formas de discriminação". Além do mais, foi a Carta Magna que concedeu maior destaque para a equidade de gênero em todos os aspectos sociais, pois, trouxe em seu art. 5º, I, que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, promovendo a igualdade dos direitos civis entre os gêneros.

Doravante, foram vistos avanços significativos no que diz respeito à situação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que, o art. 6º, caput, da Constituição, passou a considerar o trabalho como um direito social. Em relação aos direitos dos trabalhadores, o art. 7º desta Constituição exerce um papel fundamental, visto que, em seu inciso XX, estabelece a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", fazendo referência ao capítulo dedicado exclusivamente às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho, que em sua estrutura elenca diversos artigos que visa promover essa proteção.

Da mesma maneira, o inciso XXX do art. 7º da Carta Magna merece atenção especial. Porque, versa sobre a discriminação salarial entre os gêneros, em seu texto, basicamente, ele diz que é vedado ao empregador instituir diferenciações salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. Sendo de extrema importância no combate à discriminação remuneratória.

Isto posto, é notório que a Constituição Federal de 1988 veio para agregar de uma forma revolucionária às legislações já existentes no nosso ordenamento jurídico, de modo que se tornou um aliado estável na luta pelos direitos sociais das mulheres, pelo desarraigamento da discriminação de gênero, e também, pela equidade salarial no âmbito do mercado de trabalho, tudo isso de tal maneira, que se tornou referência na esfera global.

Em 1999, a promulgação da Lei nº 9.799 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do art. 373-A, normas que tratam acerca da discriminação,



duração e condições no que diz respeito à admissão das mulheres no mercado de trabalho, contudo, compete evidenciar apenas no que concerne à discriminação. A legislação em comento vedou práticas discriminatórias, como o ato de publicar vagas de emprego unicamente voltadas para o público masculino, a negação à promoção de cargo ou demissão pautada somente na questão de gênero, e por fim, a prática de levar em consideração o sexo do trabalhador quanto varável decisiva para fins de definição do salário. Nesse sentido, proibiu padrões que eram praticados

18

anteriormente sem nenhuma rédea, no sentido legal, guiado de forma única e exclusiva pela discriminação de gênero.

Ademais, a reforma trabalhista que ocorreu em 2017 no Brasil, ocasionou algumas modificações significativas no que diz respeito à equidade de gênero. Dentre essas alterações está a consolidação do princípio da isonomia salarial, que foi afirmado através do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando questões importantes acerca da equiparação salarial, na medida em que, vedou a discriminação remuneratória sem distinção de sexo ou etnia, atribuindo multa em prol do empregado discriminado, além do pagamento da diferença da remuneração. Além disso, conferiu igualdade salarial para os empregados que atuam na mesma função, garantindo a não diferenciação de sexo ou etnia.

Contudo, estudos recentes comprovam que, na prática, a equidade de gênero persiste nos tempos atuais, e conseqüentemente, ainda está longe de ser alcançada. Ao longo do último quinquênio foram realizadas pesquisas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho brasileiro, e, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, durante todo o ano de 2018 as mulheres perceberam remuneração, em média, 20,5% menos dos que os homens.

Conforme dados obtidos em levantamento feito pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no início do ano de 2020 o salário de homens e mulheres que exerciam a mesma função no setor formal, isto é, que trabalhavam de carteira assinada, apresentavam diferença média de R\$456,40, ou seja, a remuneração da mulher era equivalente a 86,4% da remuneração do homem. Por isso, enquanto o homem recebia em torno de R\$3,4 mil, a mulher recebia R\$2,9 mil por exercer o mesmo cargo.

Quando vamos para os empregados formais, com carteira assinada, em cargos de direção, como diretores e gerentes em iniciativas públicas ou privadas, a discrepância salarial é exorbitante e beira o absurdo. Ao mesmo tempo em que a remuneração média da mulher chegava a R\$9,4 mil, a do homem chegava aos impressionantes R\$20,6 mil, desse modo, a disparidade remuneratória chega aos inacreditáveis R\$11,2 mil, em que a mulher recebe o equivalente a 45,6% da remuneração do homem que atua na mesma função, ainda, conforme os dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

19



Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mencionam, a disparidade salarial no Brasil esteve em decrescente nos últimos anos até o ano de 2020, porém, ela tornou a crescer de tal maneira, que até o final de 2022 as mulheres estavam recebendo remuneração em média 22% menos do que os homens, o que retrata um retrocesso considerável, levando em conta que houve uma evolução nesse quesito durante um certo período, já que no ano de 2019 a média chegou a ser de 20,5%.

Recentemente, em 2022, o site do Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um estudo e descobriu que as mulheres que atuam no setor de tecnologia encaram a maior disparidade salarial. Como no caso de desenvolvedoras front-end, que enfrentam uma enorme disparidade salarial de até 63,2%, quando comparada aos homens. Esta questão da desigualdade salarial é mais prevalente em outras profissões, incluindo empregos como técnicos administrativos (58%), gerentes gerais (57,9%), supervisores de produção (56,3%) e supervisores de vendas (43,4%). Inequivocadamente, o estudo prova que este problema antigo permanece constante e real.

Dessa forma, nota-se que ao longo dos anos, o processo de Constitucionalização da equidade de gênero no mercado de trabalho e a questão da desigualdade salarial foi abordada com uma certa veemência pelos legisladores e governantes brasileiros. Entretanto, apesar da criação de diversas leis, ratificação de tratados internacionais, emendas constitucionais, adoção de programas e políticas, entre outras medidas, não provocaram o efeito esperado na sociedade, e até o momento presente, estão aquém do necessário para que seja alcançada a equidade de gênero, uma vez que, como demonstrado na exposição dos resultados das pesquisas realizadas nos últimos anos, ainda perfazem diversas disparidades a serem superados para que ocorra a verdadeira igualdade.

20

4 ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/23 que foi sancionada no dia 3 de julho deste ano pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, trata sobre a obrigatoriedade de implementação da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor. Embora como visto ao longo do estudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e convenções internacionais já proibem as disparidades salariais na teoria, não obstante, existem carências de mecanismos que visem garantir que as leis sejam cumpridas na prática.

Por conseguinte, até este momento em 2023, não é possível realizar uma avaliação da repercussão da lei porquê do pouco tempo em que ela se encontra em vigor. Entretanto, percebe-se que esta lei traz de maneira mais contundente e exemplar, quando comparada às outras legislações anteriores, a maneira como deve



ser regida a política salarial de homens e mulheres nas empresas, acarretando ainda o que pode ser considerado um grande diferencial para que ocorra a efetiva equidade, que é a obrigatoriedade das empresas em cumprir à risca o que está na lei, sob consequência de sofrer sanções rígidas.

É importante salientar algumas observações importantes, como as alterações que esta lei efetuou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seu art. 461, parágrafo 6º, foi instituído que ainda que seja pago ao trabalhador discriminado as diferenças salariais devidas, o trabalhador não terá o seu direito afastado de postular em juízo uma possível ação de indenização por danos morais se for cabível no seu caso. Dessa forma, esse implemento traz grande segurança jurídica para os trabalhadores, pois, além de receber a diferença salarial que é seu direito constitucional, poderá receber indenização pelo dano moral sofrido diante dos atos ilícitos praticados pelo empregador.

Ademais, ainda no art. 461 da CLT que versa sobre a equiparação salarial, segundo as disposições incluídas pelo parágrafo 7º, em eventual descumprimento pela empresa das normas contidas no art. 461 da CLT, a multa que se refere o art. 510 da CLT que diz respeito a sanção que deve ser imposta no caso de infração das vedações impostas no título do contrato individual do trabalho, ao invés de corresponder a 1 salário mínimo regional, corresponderá a 10 vezes o valor da

21

remuneração nova devida ao empregado discriminado, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência. Portanto, a multa que já foi considerada como irrisória ou de não ter caráter sancionatória, ganha uma sobrevida com essa majoração, no que se refere à valores e penalidade às empresas que praticam atos em contrariedade com a legislação.

Ao analisar o inteiro teor da Lei, observa-se que ela foi elaborada e dividida em quatro alicerces fundamentais, que são eles: o reforço à fiscalização da igualdade salarial nas empresas; o direito à educação, como exemplo, a implementação de cursos de capacitação; a prática de promoção da diversidade e inclusão; e por fim, a repressão e penalização para as empresas que não cumpram com as normas.

A lei trouxe novos métodos de fiscalização da discriminação salarial, ao estabelecer que as empresas efetivem mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de disponibilizar canais específicos para que sejam feitas denúncias referentes a discriminação salarial. Sendo assim, a lei determinou que as empresas que possuem em seu plantel mais de 100 empregados deverão publicar a cada seis meses relatórios de transparência salarial e dos critérios de remuneração usados, ordenou ainda, que nesses relatórios deverão conter dados em que possam ser verificados a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

Paralelamente a isso, nos dias atuais, existe uma grande dificuldade das mulheres em provar na justiça que são vítimas de discriminação salarial pautada no gênero, sendo assim, efetivar a transparência dos salários nas empresas será uma excelente maneira de conseguir informações probatórias para essas questões.



No que diz respeito à educação, promoção da diversidade e inclusão, a lei expressa que será garantida a promoção e execução no local de trabalho de programas que promovam a diversidade e a inclusão, abrangendo a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, em relação à equidade de gênero no mercado de trabalho, efetuando planos de medição de resultados, para que seja possível a verificação da efetividade desses projetos. Outrossim, deverá ser incentivada a educação e formação de mulheres com a aplicação de cursos de capacitação e mentorias, que visem o aumento das suas qualificações e títulos, e lhes deem condições afim de facilitar sua admissão, permanência e progressão de carreira no mercado de trabalho, para que assim, possam coexistir em pé de igualdade com os homens.

22

No tocante à repressão e penalização em consequência aos descumprimentos das diretrizes determinadas na lei, foi citado anteriormente o parágrafo 7º do art. 461 da CLT incluído pela lei em comento, mas, que pode ser encontrado em seu próprio texto no art. 3º, que majorou a multa do art. 510 da CLT a 10 vezes o salário novo devido ao funcionário discriminado. Entretanto, outras medidas punitivas foram fixadas, como no caso em que, havendo disparidade salarial ou critérios remuneratórios desiguais, a empresa terá de implementar um plano de ação para que tais desigualdades sejam extintas, devendo ainda estabelecer metas e prazos para que a mitigação realmente ocorra, sob pena de sanções. Para mais, na hipótese de descumprimento do que dispõe o caput do art. 5º da lei, que versa sobre a publicação semestral dos relatórios de transparência da remuneração e dos critérios remuneratórios para empresas que possuem mais de 100 empregados, uma multa administrativa corresponde a até 3% da folha de salários da empresa, limitada a 100 salários mínimos, poderá ser aplicada, em ?última ratio?.

Portanto, a luta pela igualdade salarial e critérios de remuneração no Brasil atingiu um novo marco com o advento da Lei nº 14.611/23. Essa lei não apenas reforça os princípios já estabelecidos na CLT e na Constituição Federal, mas também traz mecanismos mais robustos para garantir a sua adequada implementação, e cada um desses pilares possui extrema importância na tentativa de alçar a igualdade salarial, e juntos, podem garantir que esta proposta de igualdade seja mais que uma mera teoria e se torne uma realidade para todos os trabalhadores.

Assim, apesar dos avanços significativos que esta lei pode trazer, como ela entrou em vigor recentemente, a sua verdadeira eficácia ainda não pode ser observada. No entanto, as suas disposições marcam uma evolução importante na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho, de modo que viabilizará aos trabalhadores mais segurança jurídica, simultaneamente aos incentivos às empresas para que adotem medidas equitativas sob pena de sanções. Em suma, resta agora acompanhar de perto a implementação desta lei e verificar sua eficácia no que concerne ao combate a disparidade salarial entre os gêneros.

23

5 INOVAÇÕES LEGAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 14.611/2023

No que tange às inovações criadas pela lei nº 14.611/23 sabe-se que essas mudanças trazidas visam melhorar a eficácia, celeridade e o nível da prestação jurisdicional, como também proporcionar maior segurança jurídica, transparência e a atuação dos indivíduos na administração da justiça, além de promover a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Sendo assim, é importante analisar cada uma dessas inovações individualmente.

Inicialmente, a lei estabelece penalidades mais rigorosas para os empregadores que não cumprirem suas disposições, logo, qualquer violação dos padrões estabelecidos pela lei poderá resultar em sanções significativas para a empresa, dessa forma, a implementação dessa inovação funciona como um poderoso elemento dissuasor contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Ademais, as penalidades podem gerar um impacto negativo tanto na reputação da empresa quanto no quesito financeiro. Pois, a empresa pode ficar conhecida por violar as leis trabalhistas, podendo prejudicar sua imagem publicamente e torna-la menos interessante para futuros parceiros, patrocinadores, funcionários e até mesmo clientes. Já no concernente à questão financeira, a penalidade pelo não cumprimento da lei afetaria significativamente o numerário da empresa, uma vez que, a multa que era imposta anteriormente de 1 salário, teve o seu valor majorada em 10 vezes, em caso de comprovada a discriminação.

Isto posto, essa inovação quanto as penalidades poderá ser uma ferramenta eficaz para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, pois, se o empregador sabe que poderá sofrer sanções graves por não cumprir a lei, ele fará de tudo para aderir de maneira estrita suas disposições.

Outra importante inovação que a lei trouxe são as medidas preventivas e de fiscalização para que o cumprimento da lei seja efetivo, isso inclui a realização de políticas e procedimentos internos, assim como, a realização de auditorias regulares para que sejam fiscalizadas as práticas dessas políticas e procedimentos.

Esses procedimentos internos e políticas consistem no fornecimento de um quadro para os empregadores e funcionários compreenderem suas funções legais, como a execução de ações de não discriminação, mecanismos de denúncia e treinamentos regulares para todos os colaboradores. Quanto às auditorias regulares,

elas irão permitir que as empresas verifiquem se as políticas e procedimentos estão sendo cumpridos, e também, identificar qualquer problemática que possa estar em desacordo com a legislação e elaborar um plano para corrigi-la.

Dessa forma, essas medidas preventivas e de fiscalização ajudam a garantir que as empresas estejam constantemente cientes de seus deveres legais e se esforcem para cumpri-los.

A disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação



salarial é mais uma inovação instituída pela lei 14.611/23, pois, a criação desses canais será fundamental para assegurar que os funcionários possam denunciar de forma segura e anônima uma possível discriminação sofrida no ambiente de trabalho. Destarte, existem diversas possibilidades de criação desses canais, como por exemplo uma plataforma online, uma linha direta de telefone ou até mesmo um endereço de e-mail. Assim, com a facilidade do funcionário em relatar qualquer incidente de discriminação anonimamente, sem correr o risco de sofrer retaliação por parte do superior, ele terá segurança pessoal e jurídica em poder denunciar. Além do mais, caso seja um caso isolado, a empresa em si poderá identificar e solucionar o problema antes que evolua para uma situação mais gravosa.

À vista disso, a criação desses canais específicos em razão da exigência inovadora trazida pela lei será de extrema valia para que a discriminação de gênero no local de trabalho seja dirimida e a equidade de gênero seja cada vez mais realidade no âmbito profissional.

Pode-se afirmar que a promoção e aplicação de programas de diversidade e inclusão no local de trabalho é de grande importância para que seja possível a manutenção de um ambiente mais saudável, inclusivo e diversificado, sendo assim, a lei trouxe como inovação a obrigatoriedade de implementação desses programas nas empresas em seu escopo.

Por conseguinte, a aplicação de mentorias sobre diversidade e inclusão irão auxiliar os colaboradores na compreensão sobre quão significativa é a questão da diversidade e inclusão de minorias no local de trabalho, isto posto, as empresas devem promover a política de contratação inclusiva em que os funcionários devem ser admitidos independentes de suas características pessoais e físicas, evitando a vinculação a estereótipos.

Com isso, as empresas passarão a ter um ambiente de trabalho onde todos irão sentir-se valorizados e respeitados, o que poderá levar a uma grande satisfação

25

dos trabalhadores e colaboradores, resultando conseqüentemente na potencialização do desempenho organizacional da corporação.

Em relação a transparência salarial dos empregados, a lei trouxe uma nova exigência ao determinar que as empresas de direito privado que possuem 100 ou mais funcionários deverão publicar um relatório de transparência salarial semestralmente, ou seja, serão obrigados a divulgarem publicamente informações detalhadas sobre os parâmetros utilizados para definirem os salários dos seus empregados, incluindo o salário médio por gênero, raça, etnia e cargo.

Desse modo, essa determinação irá permitir que qualquer cidadão seja capaz de verificar se as empresas estão cumprindo as disposições sancionadas pela lei, além do que, irá facilitar o trabalho dos órgãos reguladores, pois, as práticas das empresas sobre a transparência salarial e seus critérios remuneratórios serão publicamente expostas, por isso, é provável que elas se atentem a não cometerem práticas discriminatórias.

Por conseqüência, essa inovação trazida pela lei 14.611/23 será uma



ferramenta eficaz para que ocorra a promoção de igualdade salarial tal como a prevenção da discriminação no ambiente laboral, uma vez que, nenhuma empresa se colocará numa posição de ser exposta negativamente publicamente ou de sofrer sanções legais significativas.

Anteriormente ao advento da lei 14.611/23, quando identificada e comprovada a discriminação salarial, somente era pertinente ao trabalhador discriminado o pagamento das diferenças salariais. Contudo, com a promulgação da lei veio a inovação no que diz respeito a esses casos, pois agora, além de ser devido o pagamento de diferenças salariais adequadas, será cabível ao trabalhador discriminado ingressar com uma ação indenizatória. Assim, será proporcionado ao funcionário uma reparação moral que concerne ao dano que vai além do material e que atinge a esfera mental e emocional.

Portanto, a lei garante que os trabalhadores tenham direito certo de pleitear um pedido de indenização caso seja comprovado que ele ganha menos por devido a questão discriminatória. Logo, isso garante que os funcionários discriminados tenham meios eficazes, no caso a justiça brasileira, de buscar reparação pelo dano moral sofrido.

26

Assim, esta inovação legal ampara o trabalhador no acesso ao judiciário na busca pelos seus direitos, e em contrapartida, cria mais um meio de penalizar as empresas que não cumprirem os dispositivos legais da legislação.

Por último, mas não menos importante, está a relevância das empresas de estarem em conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no âmbito das práticas estabelecidas pela lei nº 14.611/23, já que a LGPD regulamenta os procedimentos acerca como as informações pessoais dos trabalhadores devem ser coletadas, processadas e armazenadas.

Por isso, as empresas deverão obter o consentimento dos funcionários antes de coletarem dados pessoais, e devem garantir também que as informações pessoais dos trabalhadores sejam armazenadas de forma segura, além de incluir restrições sobre quem poderá tais informações, e para que e como serão usadas. No que tange aos funcionários, eles deverão ter acesso as suas informações pessoais para que seja possível a correção de um possível erro, e se necessário, seja feita a solicitação de exclusão desses dados.

Assim sendo, ao aderir às diretrizes reguladoras da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as empresas serão obrigadas a tratar as informações pessoais dos funcionários com cautela. Esta inovação, por sua vez, serve para salvaguardar a privacidade dos trabalhadores e garantir que os seus dados pessoais sejam tratados de forma equitativa e transparente na divulgação das informações estabelecidas pela lei nº 14.611/23.

27

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS



A pesquisa desenvolvida observou que a questão da equidade salarial de gênero, analisada neste estudo através de uma investigação contextual histórica, do processo de constitucionalização e da recente legislação representada pela lei nº 14.611/23, mostra-se como uma temática intrinsecamente vinculada à trajetória social e jurídica de uma sociedade em constante evolução. Ao examinarmos os acontecimentos do passado, pôde-se observar a persistência de disparidades salariais que, enraizadas em costumes e estruturas sociais, moldaram o cenário de trabalho de maneira desigual para homens e mulheres, de modo que as mulheres enfrentaram ao longo do tempo não apenas desafios profissionais, mas uma constante luta por reconhecimento e remuneração justa.

No que diz respeito a constitucionalização da equidade salarial de gênero, foi visto que as mudanças legislativas refletiram em alguns avanços referentes a conscientização sobre a necessidade de eliminar disparidades de gênero no ambiente de trabalho, e estabeleceu bases legais para uma sociedade mais equânime e inclusiva. A Constituição de 1988, marco importante no reconhecimento dos direitos fundamentais trouxe a premissa da igualdade, e com isso demandou a reformulação das normas infraconstitucionais, que em sua maioria, violavam tais premissas. Ademais, a promulgação da Lei nº 14.611/23 representou um marco importante ao reforçar as normas já estabelecidas nas Consolidações das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, e introduzir mecanismos mais assertivos e abrangentes para garantir a implementação efetiva da equidade salarial. Assim, a aplicação de penalidades rigorosas, de canais específicos para denúncias e a obrigatoriedade de transparência salarial são elementos que prometem pôr a igualdade em prática, contudo, sua eficácia dependerá não apenas da solidez de suas disposições, mas também do empenho coletivo em fiscalizar essas medidas.

Os objetivos do estudo foram alcançados, visto que, foi possível a análise dos conceitos-chaves relacionados à equidade salarial de gênero no local de trabalho, o exame dos principais avanços alcançados no tratamento das mulheres no local de trabalho, como também análises de legislações e constituições, além de ficar evidenciado os principais desafios enfrentados pelas mulheres no decorrer dos anos.

28

Com isso, foi possível constatar que as razões da mulher receber menos que o homem apesar de exercer a mesma função são pautadas na falta de legislações e as respectivas fiscalizações, na falta de transparência salarial, de critérios remuneratórios e punição severas nos casos em que ficou constatado a discriminação, mas, sobretudo, no histórico organizacional, que por muitas vezes perpetuam práticas que toleram ou até mesmo promovem a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, observou-se que a Lei nº 14.611/23 demonstrou ser uma ferramenta relevante na busca por equidade salarial de gênero, sintonizando perfeitamente com os desafios e demandas atuais do mercado de trabalho, por isso,



resta observar como será sua implementação. A expectativa é que com a reunião das legislações apresentadas, as disparidades salariais entre homens e mulheres sejam gradualmente erradicadas. Sendo assim, ao analisar este estudo, ficou evidente que a equidade salarial de gênero é mais do que uma simples questão econômica, mas também, um imperativo moral e social, uma vez que, a busca por uma sociedade que reconheça e valorize igualmente as contribuições de homens e mulheres no âmbito profissional é uma jornada contínua.

Deste modo, conclui-se, que esse estudo contribui para a compreensão da complexa estrutura que envolve a equidade salarial de gênero no mercado de trabalho. A análise das camadas históricas, dos processos de constitucionalização e o destrinchar da legislação nº 14.611/23 demonstra não somente os desafios persistentes e os avanços conquistados, como também aponta potenciais soluções oferecidas pela legislação vigente, que podem fornecer gatilhos valiosos para implementações de programas e políticas públicas, bem como apresentar ideias aos defensores da equidade salarial de gênero.

Por fim, diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros um maior aprofundamento sobre os impactos, implicações práticas e como tem sido aplicada no mercado de trabalho a Lei nº 14.611/23. Além de analisar detalhadamente as estratégias adotadas pelas empresas diante das novas disposições legais. Em suma, ao direcionar esforços para examinar estas áreas, a investigação futura poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários.

29

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2000). A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Em D. G. Delgado, P. Cappellin & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa* (pp. 111-134). São Paulo: Boitempo.

ALMEIDA, I. F., & de Jesus, C. C. (2016). O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial. *Boletim Historiar*, (14). Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/historiar/article/view/5439>. Acesso em 06 de outubro de 2023.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.



BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jul. 2023

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

DA SILVA, R. C.; COSTA, S. E. P.; SANTANA, G. dos S. MULHER E TRABALHO: O PAPEL DA PSICOLOGIA FRENTE A DESIGUALDADE DE SEXO NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 3, n. 8, p. 11879-11894, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N8-107. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1447>. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

G1. Pesquisa mostra os cargos com maior diferença salarial entre homens e mulheres. G1, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-30>

[carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-30/carreira/noticia/2022/04/20/pesquisa-mostra-os-cargos-com-maior-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml). Acesso em: 06 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2020. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2023). Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Notícias, 8 mar. 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MOREIRA DE CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE-eletrônica, v. 9, n. 1, jan./jun. 2010. Disponível em: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205115349003>]. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto ? SP, v. 6, nº 6, p. 82 ? 97, 2015.

OLIVEIRA, L. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Mercado laboral brasileiro em 2020: uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres. Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 3?17, 2023. DOI: 10.31061/redepp.v7n1.3-17. Disponível em: <https://www.redepp.ufv.br/REDEPP/article/view/149>. Acesso em: 4 outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas [online], 2018, v. 26, n. 1. Acesso em: 10 de outubro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>.

31

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2010.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados*, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SILVA, Ana Teresa Gaia; SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli; BENEVIDES, Márcio Lessa. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. *Fórum de administração*, Franca, SP, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/652>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-damulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 de outubro de 2023.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Eida Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris ? RTJ*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.14977>SmartLab. (2023). *Diversidade: Gênero*. Disponível em: https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero#bar_remuneracao_trabalhadores_sexo_raca. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998.
WORLD ECONOMIC FORUM. *Relatório Global de Disparidade de Gênero 2023*. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/digest>. Acesso em: 06 de outubro de 2023.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. *A mulher na Política*. Santos, SP: Conselho municipal dos direitos da mulher, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_politica.pdf. Acesso em: 7 de outubro de 2023