

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EDUARDO AUGUSTO GONÇALVES DAHAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eduardo Augusto Gonçalves Dahas – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-041-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Foi uma honra não apenas avaliar os trabalhos submetidos, mas principalmente coordenar o Grupo de Trabalho de Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho no XXXI Congresso Nacional do Conpedi em Brasília/DF ao lado de grandes pesquisadores de todo o território nacional.

O direito e as relações de trabalho têm enfrentado transformações significativas à medida que a inovação e a tecnologia remodelam os paradigmas tradicionais das relações laborais, desafiando a sociedade e o Poder Judiciário a adequar a legislação e a interpretação destas relações.

Os trabalhos aqui apresentados à comunidade acadêmica e à sociedade, demonstram a preocupação dos pesquisadores em garantir o equilíbrio nesta evolução natural das relações de trabalho, mas ao mesmo tempo evitando um retrocesso social.

Participaram deste Grupo de trabalho e contribuíram sobremaneira para os debates durante o evento os pesquisadores Francisco Alves da Silva , Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Carollyne Bueno Molina, Daniela Ramos Marinho Gomes, Pedro Gabriel Cardoso Passos, Ana Paula Porto Yamakawa, Cristina Aguiar Ferreira da Silva , Alessandra Gorito Rezende , Fabio Gomes de Freitas Bastos, Julyana Lira Cortes Ramos , Gisele Alves Bonatti, Alessandra Souza Menezes , Gabrielle Kolling, Carla Vidal Gontijo Almeida , Helaine Gleicy de Azevedo Borba , Thiago Augusto Galeão De Azevedo, Gabriel Gomes Paes Landim , Miria Soares Eneias , Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Serzedela Facundo Araujo De Freitas , Valter Moura do Carmo, Rafael Henrique Dias Sales, Valeska Sostenes Braga, Ricardo José Leite de Sousa , Fernanda Cabral de Almeida, Adhara Salomão Martins e Iara Marthos Águila com trabalhos que expõe a efetiva crise nas relações de trabalho da atualidade.

Os trabalhos intitulados a “Empresa Promotora de Saúde Mental: Reflexões Acerca dos Trabalhadores do Conhecimento na Sociedade da Informação e Ambiente Corporativo” e “O Impacto das Tecnologias da Revolução 4.0 no Trabalho e na Saúde do Trabalhador” demonstram como a crescente valorização do capital intelectual na sociedade da informação

coloca em evidência a necessidade de empresas atuarem como promotoras da saúde mental, eis que, frequentemente expostos à sobrecarga informacional e à pressão por produtividade, demandam políticas organizacionais que priorizem bem-estar e qualidade de vida.

Os trabalhos “Entre a Flexibilidade e a Precarização: Buscando Sustentabilidade no Trabalho por Plataformas Digitais”, “Os Avanços da Inteligência Artificial e Seus Impactos nas Relações de Trabalho”, “Uberização e o Reconhecimento do Vínculo de Emprego: Análise sobre Respostas do Judiciário e os Desafios de Governança” e “Vigilância e Subordinação Algorítmica nas Relações de Trabalho dos Motoristas por Aplicativo” apresentam o duplo desafio dos trabalhos realizados por plataformas digitais: oferecer flexibilidade aos trabalhadores evitando, por outro lado, a precarização.

Neste aspecto, a ausência de regulação adequada para trabalhadores de aplicativos compromete direitos fundamentais, exigindo soluções que promovam a sustentabilidade nas relações laborais sem negligenciar a proteção social, apresentando um nome fenômeno denominado como “uberização” das relações de trabalho exigindo respostas rápidas e efetivas do judiciário para assegurar direitos trabalhistas, possuindo como eixo norteador o reconhecimento do vínculo de emprego, destacando a necessidade de regulação da matéria.

Apontam ainda o paradigma da subordinação algorítmica, caracterizada pela utilização de algoritmos para gerenciar trabalhadores, levantando questões sobre autonomia e exploração laboral.

Sob outra perspectiva, mas ainda no contexto da inovação e tecnologia, apresenta-se os trabalhos de “Evolução dos Paradigmas do Constitucionalismo Ocidental e a Eficácia dos Direitos Fundamentais nos Direitos Individuais e Sociais nas Novas Formas de Trabalho” que aborda de forma transcendente como o constitucionalismo ocidental tem evoluído para incorporar novas formas de trabalho decorrentes da revolução tecnológica e como a efetividade dos direitos fundamentais depende de interpretações que contemplem tanto os direitos individuais quanto sociais, incluindo temas como privacidade, igualdade e proteção contra formas modernas de exploração laboral.

A preocupação com o meio ambiente do trabalho também foi objeto de debates a partir dos trabalhos “Indústrias Têxteis e de Confecções no Brasil: A Precariedade das Condições de Trabalho e a Necessidade da Regulamentação do Adicional de Insalubridade” e “O Trabalho Doméstico Escravo Marginalizado Ocultado pela Privacidade do Lar no Contexto

Amazonense”, que trouxeram a baila as condições de trabalho nas indústrias têxteis brasileiras e no ambiente doméstico e como continuam desafiadoras estas relações de trabalho, com jornadas extenuantes e exposição a ambientes insalubres.

A pesquisa sobre “O Trabalho Infantil à Luz do Ordenamento Jurídico e Jurisprudência Laboral Brasileiros” evidenciou que embora avanços legislativos tenham reduzido o trabalho infantil no Brasil, a persistência dessa prática exige soluções mais eficazes, de forma que a jurisprudência laboral deve ser ampliada para incluir abordagens que combatam a exploração infantil em contextos rurais e urbanos.

E por fim, demonstrando a ampla dimensão deste grupo de trabalho e a vertente em discussão de temas atuais, sempre focado na garantia constitucional da dignidade da pessoa humana foram apresentados e debatidos os trabalhos “Os Desafios dos Direitos Sociais do Trabalho Frente à Decisão de Terceirização Irrestrita pelo STF: Análise da ADPF 324/DF”, “Privacidade e Proteção de Dados: Desafios e Estratégias no Âmbito do Direito do Trabalho Frente ao Uso da Tecnologia” e “Trabalho e Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres: Avanços e Limitações da Lei nº 14.611/2023”

Sobre a decisão do STF que permite terceirização irrestrita a pesquisa apresentada corroborou a importância do debate sobre o tema, considerando os impactos profundos aos direitos sociais, enquanto a pesquisa sobre a LGPD demonstra como a era digital demanda uma abordagem robusta para a proteção de dados no ambiente de trabalho, sendo indubitável a implantação de políticas de compliance e regulações específicas para equilibrar a privacidade dos trabalhadores com as necessidades empresariais.

E a recente Lei nº 14.611/2023 que representa um marco na luta pela igualdade de gênero nas relações laborais foi debatida sob o viés dos desafios que permanecem no campo pragmático para garantir sua implementação efetiva, especialmente em setores onde a disparidade salarial ainda é evidente e por se tratar de uma questão de ordem estrutural.

Ao final deste Grupo de Trabalho e amplo debate por todos os trabalhos aqui apresentados, denota-se que o direito do trabalho enfrenta desafios crescentes diante da evolução tecnológica e das novas formas de organização laboral e a interlocução entre os temas discutidos neste GT revela a necessidade de adaptação contínua das legislações e políticas públicas para proteger os direitos fundamentais e garantir a justiça social em um contexto de inovação constante, evitando qualquer hipótese de retrocesso social.

Prof. Dr. Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Professor do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Fumec e da Faculdade Anhanguera Campus Antônio Carlos.

TRABALHO E IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES: AVANÇOS E LIMITAÇÕES DA LEI N° 14.611/2023

WORK AND WAGE EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN: ADVANCES AND LIMITATIONS OF LAW NO. 14.611/2023

Ricardo José Leite de Sousa ¹
Fernanda Cabral de Almeida ²

Resumo

O presente artigo examina a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres no Brasil, analisando a Lei n. 14.611/2023, que disciplina a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre os gêneros. A pesquisa é qualitativa, baseada em revisão documental e bibliográfica, e está dividida em três partes. A primeira analisa a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, utilizando dados estatísticos e normativos, incluindo diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e legislações nacionais. A segunda parte foca na Lei n. 14.611/2023, destacando suas inovações, como a criação de mecanismos de transparência salarial, fiscalização e a inclusão de sanções para garantir a igualdade entre os gêneros. A terceira parte discute os limites da lei, reconhecendo que a desigualdade de gênero é um problema estrutural, complexo e difícil de ser resolvido apenas a partir de inovações legislativas. O artigo conclui que, apesar dos avanços trazidos pela nova lei, ainda há barreiras para a efetiva igualdade de gênero no mercado de trabalho, destacando a necessidade de políticas públicas e mudanças na estrutura social, para enfrentar essas desigualdades de forma mais abrangente.

Palavras-chave: Igualdade de gênero, Remuneração, Direito transformador, Lei n. 14.611/2023, Desigualdade no trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The present article examines the wage disparity between men and women in Brazil, analyzing Law No. 14.611/2023, which regulates salary equality and remuneration criteria between genders. The research is qualitative, based on documentary and bibliographic review. The study is divided into three parts: the first analyzes gender inequality in the labor market, using statistical and normative data, including guidelines from the International Labour Organization (ILO) and national legislation. The second part focuses on Law No. 14.611/2023, highlighting its innovations, such as the creation of mechanisms for salary transparency, enforcement, and the inclusion of sanctions to ensure gender equality. The third

¹ Doutor em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela UERJ. Mestre em Empresa e Atividades Econômicas pela UERJ. Membro do Instituto dos Advogados do Brasil (IAB).

² Doutoranda e mestre em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UERJ. Especialista em Direito Processual Civil pela PUC-Rio. Membro honorário do Instituto dos Advogados do Brasil (IAB).

part discusses the limitations of the law, recognizing that gender inequality is a structural, complex issue that cannot be resolved solely through legislative innovations. The article concludes that, despite the advances brought by the new law, there are still barriers to achieving effective gender equality in the labor market, emphasizing the need for public policies and social structure changes to more comprehensively address these inequalities.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender equality, Remuneration, Transformative law, Law no. 14,611/2023, Workplace inequality

1. INTRODUÇÃO

Em 24 de outubro de 1975, 90% das mulheres da Islândia fizeram uma greve, recusando-se a realizar qualquer trabalho remunerado ou não remunerado. Um ano mais tarde, era promulgada uma lei que garantia a igualdade de gênero e, cinco anos depois, Vigdis Finnbogadóttir, mãe solteira e divorciada, era a primeira Presidente mulher democraticamente eleita no mundo. Os avanços foram notórios desde então, o que, para além de lhe render a fama de país mais feminista do mundo (Brewer, 2015), coloca a Islândia no topo das nações com maior igualdade entre homens e mulheres. Ainda assim, em 24 de outubro de 2023, nova greve das mulheres foi convocada no país. As islandesas não estão satisfeitas. Apensar de as mulheres já ocuparem altos cargos e estarem presentes em ambientes outrora dominados pelos homens, as tarefas com as menores remunerações – em especial as relacionadas ao cuidado – continuam, em sua maioria, sendo por elas realizadas (PRIMEIRA-MINISTRA, 2023).

A desigualdade na remuneração entre homens e mulheres é um problema global, e não reflete, necessariamente, uma condição do próprio mercado de trabalho. Ela “pode resultar duma subavaliação histórica das competências e profissões de predominância feminina, diferenças no poder de contratação coletiva, ou ideias pré-concebidas acerca de aptidões limitadas e valor no mercado” (OIT, 2008). Não obstante, a efetiva garantia à igualdade remuneratória entre homens e mulheres é um passo necessário e importante para a eliminação da discriminação, embora não se desconheça as dificuldades de se colocar em prática tal objetivo.

Recentemente, no Brasil, foi editada uma lei específica sobre o tema. A Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023 (Brasil, 2023), dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. É sobre este diploma normativo que se debruça este estudo.

A exposição está dividida em três partes. A primeira delas analisa, de forma breve e objetiva, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, com a apresentação de alguns pressupostos que justificam a edição da lei, como dados estatísticos relacionados à posição da mulher no mercado de trabalho, mas também as previsões preexistentes sobre o tema no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no ordenamento nacional. Na segunda parte, a própria Lei n. 14.611/2023 será objeto de estudo dentro da dogmática jurídica, destacando-se suas principais inovações e avanços. Por fim, na última parte, debruça-se sobre alguns limites importantes à efetividade da Lei n. 14.611/2023.

O estudo desenvolve-se como uma pesquisa teórica de natureza qualitativa, realizada por meio de técnicas de revisão documental e bibliográfica, a partir da análise e interpretação

de dados obtidos, principalmente, na literatura e em documentos relacionados aos temas em análise.

2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

A desigualdade de gênero se descortina nos mais diversos aspectos da nossa sociedade, sendo uma realidade global. Embora alguns países sejam mais outros menos desiguais, o fato é que se está longe de atingir uma igualdade material no acesso aos direitos, aos bens materiais e às posições políticas, sociais e econômicas entre homens e mulheres. Não à toa, um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Agenda 2030 é, justamente, o alcance da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas.

A discriminação de gênero acompanha há muito a sociedade humana, repercutindo nas relações de trabalho, valendo especial destaque ao que passa a acontecer quando se estabelece o sistema capitalista.

O primeiro contingente de mulheres a ser marginalizado do sistema produtivo capitalista era composto pelas esposas dos prósperos membros da burguesia, a quem o trabalho remunerado era, como regra, vedado. O mesmo tratamento, contudo, não foi dispensado às mulheres integrantes das camadas pauperizadas, cujo trabalho era aproveitado em massa nas indústrias. Delas se arrancava o máximo de mais-valia, com a submissão a extensas jornadas de trabalho, em contrapartida a salários significativamente inferiores àqueles pagos a homens (Saffioti, 2013, p. 67).

Marx chega a relatar que Mr. E, um fabricante, o informou que empregava exclusivamente mulheres em seus teares, dando preferência às casadas, sobretudo as casadas cuja família dependesse de seu salário, pois a necessidade as obrigava a trabalhar com mais afinco. Seguindo esta mesma lógica, operárias empregadas em minas recebiam até 50% menos do que homens que realizavam o mesmo trabalho. (Marx, 2013, p. 482-483)

Avançando ao século XX, a desmesurada exploração de mulheres, já em ampla medida responsáveis pelos cuidados do lar e da família, foi um dos panos de fundo da criação da própria OIT em 1919. As seis primeiras Convenções, elaboradas no ano de sua criação, por ocasião da I Conferência Internacional do Trabalho, visaram atender às principais reivindicações das trabalhadoras, dentre elas, a proteção à maternidade (OIT, 1919a) e a proibição do trabalho noturno de mulheres (OIT, 1919b).

Desde então, no âmbito internacional, a OIT vem editando normas que objetivam atingir a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Dentre estas, destacam-se a Convenção n. 100, sobre “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” (OIT, 1951); a Convenção n. 111, sobre “discriminação em matéria de emprego e profissão” (OIT, 1958); a Convenção n. 156, sobre “igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres” (OIT, 1981); e a Convenção n. 183, que dispõe sobre “proteção à maternidade” (OIT, 2000). As duas primeiras destas Convenções foram ratificadas pelo Brasil e estão vigentes. A Convenção n. 156 (OIT, 1981), apenas recentemente¹ foi encaminhada ao Congresso Nacional, ao passo que o país ainda não ratificou a Convenção n. 183 (OIT, 2000).

No âmbito interno, a igualdade material entre homens e mulheres está estampada no primeiro inciso do art. 5º da Constituição Federal de 1988 (CF/1988).² Já no dispositivo que arrola direitos de todos os trabalhadores, a Carta prevê, expressamente, a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de *sexo*, idade, cor ou estado civil” (art. 7º, XXX).

A CLT, em sua redação originária, de 1943, já dedicava um capítulo à proteção do trabalho da mulher. Além de aspectos quanto à jornada de trabalho e aos intervalos, os dispositivos ainda traziam restrições a trabalho noturno, perigoso ou insalubre para a maior parte das mulheres, bem como penalidades administrativas e normas de proteção à maternidade. Desde a promulgação da CLT, já foram inúmeras as alterações neste capítulo, tendentes a uma maior igualdade formal de condições entre mulheres e homens.

Quanto à questão remuneratória, a proibição à discriminação por motivo de sexo já estava presente desde a redação original da norma celetista. Seu art. 461, em que foram inseridas algumas das recentes mudanças trazidas pela Lei n. 14.611/2023, previa que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo”. As alterações posteriores na redação do *caput*, ocorridas em 1952 (Brasil, 1952) e em 2017 (Brasil, 2017), apenas ampliaram seu espectro, para contemplar a vedação a qualquer discriminação em razão de nacionalidade ou idade e de etnia, respectivamente.

¹ O texto foi encaminhado à Câmara dos Deputados por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais n. 85/2023 e está em tramitação.

² Dispõe o inciso I do art. 50 da CF/1988 que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988).

A consequência punitiva para aqueles que desobedeciam a regra estabelecida no art. 461 da CLT apenas foi positivada em 2017, com a Lei n. 13.467/2017, que incluiu o §6º no referido dispositivo, prevendo que “caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia”, “além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” (Brasil, 2017). A Lei n. 14.611/2023, além de modificar o valor da multa, previu expressamente ser devida indenização por danos morais, o que será analisado no próximo capítulo.

Há, ainda, proteção previdenciária especial para a empregada mulher. O salário-maternidade é pago no mesmo valor da remuneração integral da segurada,³ sendo o único dos benefícios previdenciários não sujeito ao teto fixado para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).⁴

Entretanto, mesmo diante de tantas normas, algumas já bastante antigas, o tratamento desigual entre os gêneros, no mercado de trabalho brasileiro, permanece. Algumas das possíveis explicações são a falta de mecanismos legais hábeis a coibir a discriminação indireta – aquela decorrente de normas aparentemente neutras que, na prática, geram resultados diferentes em razão da posição de cada um dos gêneros ocupa na sociedade – e a própria segregação profissional.

É de conhecimento geral que mulheres ganham menos que homens, se ocupam mais de trabalhos não remunerados com o cuidado da família e do lar, e são minoria em cargos de chefia e de poder. A seguir, são apresentados alguns dados recentes que confirmam esta percepção. (Brasil, 2023; IBGE, 2023)

A remuneração média mensal dos homens no Brasil, em 2022, foi de R\$ 2.838, ao passo que a das mulheres foi cerca de 21% inferior (R\$ 2.235). A discrepância é ainda mais acentuada quando são feitos recortes por cor ou raça: homens brancos receberam, em 2022, o valor médio de R\$ 3.793, mulheres brancas, R\$ 2.858, homens pretos ou pardos, R\$ 2.230, e mulheres pretas ou pardas, R\$ 1.781.

Outro recorte que demonstra disparidades salariais ainda maiores são aqueles em razão do ramo de ocupação. Mulheres em setores profissionais das ciências e intelectuais recebem remuneração média 36,7% inferior em relação aos homens. Já aquelas que ocupam cargos de

³ Art. 72 da Lei n. 8.213/1991 (Brasil, 1991).

⁴ O salário-maternidade está sujeito ao teto do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal (art. 37, XI, da CF/1988), nos termos do art. 248 da CF/1988. A aposentadoria por incapacidade permanente, após a incidência do adicional de 25% devido ao segurado que necessitar da assistência permanente de outra pessoa (art. 45 da Lei n. 8.213/1991), também pode ultrapassar o teto dos benefícios do RGPS.

direção e chefia receberam, em 2022, remuneração média de R\$ 5.870, contra R\$ 7.948 recebidos pelos homens nas mesmas posições, ou seja, 35,4% a menos.

A diferença remuneratória também é fruto da maior participação feminina ou masculina em determinados ramos da economia. No setor identificado pelo IBGE como “informação, financeiro e outras atividades profissionais”, que tem o maior rendimento médio (R\$ 3.816), as mulheres ocuparam 42,1% das posições, ao passo que, no setor pior remunerado, o dos serviços domésticos (R\$ 1.036), elas correspondem a 91,3% do total de trabalhadores.

Chama atenção que os serviços domésticos, mesmo quando remunerados, não são valorizados no país. A remuneração média dos empregados domésticos em 2022 acima apontada é inferior ao valor do salário-mínimo vigente naquele ano (R\$ 1.212).

As diferenças de gênero também são refletidas nos níveis de ocupação. Em média, 46,3% das mulheres estavam ocupadas em 2022 contra 66,6% dos homens. Essa distância, contudo, vai diminuindo quanto maior o nível de escolaridade. Assim é que, entre pessoas sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto, 23,5% das mulheres estavam ocupadas contra 50,4% dos homens. Já entre aqueles com nível superior completo, a taxa de ocupação era de 73,7% para as mulheres e 84,2% para os homens.

As mulheres também gastam mais horas em atividades não remuneradas de cuidados com a família e com o lar. Em 2022, elas dedicaram, em média, 21,3 horas por semana nestas atividades contra 11,7 horas despendidas pelos homens.

Quando se faz um recorte por renda, “as mulheres que faziam parte dos 20% com os menores rendimentos, em 2022, dedicaram 7,3 horas a mais ao trabalho doméstico não remunerado que aquelas situadas nos 20% com os maiores rendimentos” (IBGE, 2024). Isso porque, mulheres com melhor situação financeira, conseguem contratar o trabalho doméstico remunerado, delegando as atividades de cuidados e/ou afazeres domésticos. Ocorre que esta delegação é feita sobretudo a outras mulheres, já que elas são mais de 91% das pessoas ocupadas em serviços domésticos remunerados.

Outra consequência da divisão desigual das tarefas não remuneradas é a maior participação feminina em contratos de trabalho a tempo parcial – cuja duração pode alcançar, no máximo, 30 horas por semana.⁵ Enquanto 28% das mulheres estão nesta situação; entre os homens, os trabalhadores em tempo parcial são apenas 14,4%.

Mesmo em ambientes onde se observa grande evolução quanto à participação feminina, como no Poder Judiciário, há uma barreira invisível (teto de vidro) para que elas ocupem cargos

⁵ Art. 58-A da CLT (Brasil, 1943).

mais elevados. Dados do CNJ mostram que, também em 2022, no primeiro grau de jurisdição, 40% dos magistrados eram mulheres, ao passo que as desembargadoras e ministras era apenas 25%.

Por fim, mulheres são pouco representadas politicamente. Embora constituam 52,7% do eleitorado e a despeito da cota para candidaturas de mulheres prevista na 10ª, §3º, Lei n. 9.504/1997, com redação dada pela Lei nº 12.034/2009, que deve observar o mínimo de 30% do total das candidaturas de cada partido, elas eram apenas 17,9% dos Deputados Federais em exercício em 2023 (Brasil, 2009). O Brasil ocupa o último lugar dentre os países da América Latina em termos de igualdade de distribuição de posições políticas entre gêneros e o 133º lugar mundial – dentre 186 nações analisadas.

Os números aqui apresentados deixam claro que será preciso muito mais do que uma lei – ou, até mesmo, um conjunto de leis – vedando a discriminação para que seja alcançada uma verdadeira igualdade de gênero no mercado de trabalho, mormente quando o tema debatido for remuneração. Afinal, a mulher é mais mal remunerada do que o homem não apenas por uma falta de equiparação salarial no ambiente de trabalho (visão microscópica do problema), mas porque está em setores menos valorizados da economia, não dispõe de tanto tempo para se dedicar ao trabalho remunerado quanto o homem e não consegue muitas vezes vencer as barreiras invisíveis para ocupar posições de chefia e liderança (visão macroscópica do problema).

Não se nega a evolução das mulheres em termos de acesso a direitos e renda nas últimas décadas. Entretanto, as diferenças persistem e sugerem que o problema é estrutural, ou seja, é reflexo da estrutura da sociedade. Em outras palavras, a *estrutura social*, assim entendida como o conjunto de “resultados acumulados das ações das massas de indivíduos que executam os seus próprios projetos, muitas vezes sem coordenação com muitos outros” (Young, 2011, p. 62), perpetua esse quadro, ainda que parte das pessoas não o desejem.

Analisar a situação sob uma perspectiva mais ampla da realidade, permite encarar a legislação sob uma ótica realista, sem a criação de falsas expectativas. Não se está, com isso, a dizer que a realidade é estática ou que as coisas “são como elas são”, ou seja, não se defende uma postura conformista com relação à situação das mulheres. Ao contrário, a adoção de uma postura realista faz com que não sejam depositadas todas as esperanças em iniciativas que, ao fim e ao cabo, são ineficientes, por si sós, para levar às profundas mudanças que são desejadas, ainda que isso, de maneira alguma, signifique desconsiderar o avanço legislativo.

Com isso em mente, no próximo capítulo, passa-se a analisar o texto da Lei n. 14.611/2023, de maneira a destacar seus méritos e inovações positivas.

3. AVANÇOS TRAZIDOS PELA LEI N. 14.611/2023

A Lei n. 14.611/2023 teve origem no Projeto de Lei n. 1085, enviado à Câmara dos Deputados pelo Poder Executivo em 13 de março de 2023. Na mensagem de encaminhamento do projeto, os Ministros das Mulheres e do Trabalho e Emprego afirmaram que a medida tinha por objetivo “atingir a igualdade de direitos no mundo do trabalho”⁶. O projeto, ainda, calcou-se em quatro eixos: (a) criação de mecanismos de transparência salarial e remuneratória, (b) incremento da fiscalização, (c) aplicação de sanções administrativas e (d) facilitação de meios processuais para a garantia da igualdade salarial e remuneratória entre homens e mulheres.

Após uma rápida tramitação no Congresso Nacional, foi promulgada em 3 de julho de 2023, com poucas mudanças em relação ao projeto inicial.

Um primeiro ponto que chama atenção é o fato de a lei dispor não apenas sobre igualdade salarial – o que combate a discriminação direta –, mas também sobre a igualdade de critérios remuneratórios – que visa evitar a discriminação indireta. Embora a discriminação direta seja percebida e constatada de maneira mais fácil, a discriminação indireta é mais sutil e de mais difícil constatação. Ela acontece quando regras aparentemente neutras produzem resultado discriminatório.

A discriminação resulta de toda “distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher (...) dos direitos humanos e liberdades fundamentais (...)” (Brasil, 2002). Contudo, é a intencionalidade o signo distintivo entre a discriminação *direta* e a *indireta*. Ao passo que aquela é intencional – praticada com o propósito ou o objetivo de produzir determinado resultado –, esta última prescinde da intencionalidade, sendo caracterizada simplesmente pelo seu resultado, ou seja, sempre que gere “um impacto desigual sobre um grupo específico, causando ou reforçando a discriminação da parte afetada” (Bragato; Adamatti, 2014, p. 97-98).

Portanto, a lei, ao prever mecanismos de publicidade, e ao permitir a fiscalização também sobre as diretrizes que instituem os critérios remuneratórios, deu um importante passo no combate à discriminação indireta.

⁶ Trecho da justificativa do Projeto de Lei, assinado pela Ministra das Mulheres, Aparecida Gonçalves, e pelo Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2242565&filename=PL%201085/2023. Acesso em: 26 jul. 2024.

A lei altera o § 6º e inclui o § 7º no art. 461 da CLT, que trata da igualdade salarial para funções idênticas e de igual valor, prestadas ao mesmo empregador. A nova redação do § 6º prevê que, constatada a discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, a condenação ao pagamento das diferenças salariais não afasta a indenização por danos morais. Já o § 7º institui multa administrativa equivalente ao décuplo do valor do novo salário devido à empregada, elevada ao dobro em caso de reincidência.

O art. 4º da lei traz medidas que o legislador entendeu aptas a garantir a igualdade de salário e de critérios remuneratórios: a transparência salarial e de critérios remuneratórios; o incremento da fiscalização; a disponibilização de canais específicos para denúncias; a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no mercado de trabalho com aferição de resultados; e o fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

Ainda no campo das políticas públicas, o §4º do art. 5º da lei prevê que o Poder Executivo federal disponibilizará, de forma unificada, informações importantes para direcioná-las, orientá-las e para acompanhar seus resultados. Dentre os dados que devem ser periodicamente publicados, encontram-se: indicadores sobre o mercado de trabalho e a renda desagregados por sexo; indicadores de violência contra a mulher; vagas em creches públicas; acesso à formação técnica e superior; serviços de saúde; e quaisquer outros que tenham impacto no acesso de mulheres ao emprego e à renda.

Tais previsões demonstram que o legislador está atento ao fato de que a igualdade salarial e remuneratória entre homens e mulheres no mercado de trabalho está relacionada a aspectos que vão além dos muros das empresas. Como os dados acerca do mercado de trabalho aqui indicados demonstram, mulheres recebem *também e principalmente* porque se ocupam de setores com as piores remunerações, detêm menos horas livres para se dedicar ao trabalho – já que são as principais responsáveis pela prestação dos serviços de cuidado não remunerados – e uma série de outros fatores presentes na estrutura social.

A consolidação e divulgação das informações que, ainda que de forma transversal, impactam a participação da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente, seu acesso à renda, pode auxiliar não apenas na criação de políticas públicas, mas, em especial, no seu monitoramento.

O monitoramento das políticas públicas é essencial à concretização de direitos fundamentais e compreende inúmeras etapas de avaliação – desde a fase anterior à sua adoção até o acompanhamento de seus resultados – necessárias para (a) a efetiva promoção e garantia de direitos fundamentais, (b) a alocação eficiente de recursos públicos, (c) a limitação ao

exercício político e (d) o debate público e democrático, no seio da sociedade civil, sobre tais medidas (De Barcellos, 2018). O acesso a informações de qualidade é, portanto, condição sem a qual as chances de concretização de direitos fundamentais por meio de políticas públicas tendem a ser remotas.

Outra inovação relevante é a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas empresas com cem ou mais empregados, bem como a elaboração de plano de ação para mitigação de desigualdades porventura encontradas (art. 5º). As informações mínimas que devem constar de ambos os documentos já estão enumeradas no Decreto n. 11.795/2023 e na Portaria n. 3.714/2023 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamentaram a lei (Brasil, 2023a, 2023b).

Divulgado em março de 2024, o primeiro Relatório elaborado pelo governo federal, a partir dos dados obtidos dos relatórios de transparência salarial enviados por empregadores, mostrou que, das 49.587 empresas que cumpriram a determinação de envio das informações, somente 32,6% têm políticas de incentivos para a contratação de mulheres. O percentual é ainda menor quando se consideram grupos específicos de mulheres: negras (26,4%); com deficiência (23,3%); LBTQIAP+ (20,6%); chefes de família (22,4%); e vítimas de violência (5,4%). Já as empresas que adotam políticas de promoção de mulheres a cargos de direção ou gerência são 38,3%. O documento mostrou que a remuneração média no Brasil é de R\$ 4.472, sendo que os homens não negros recebem R\$ 5.718 e as mulheres não negras aparecem na sequência com R\$ 4.452. Já os homens negros ganham R\$ 3.844 e as mulheres negras com salários médios de R\$ 3.041. O prazo de envio do segundo relatório de transparência salarial por empregadores foi prorrogado para 30/8/2024 (Brasil, 2024).

Embora não se ignore o limite de tal previsão, em especial em um mercado de trabalho dominado por pequenos empregadores,⁷ a medida é salutar ao menos sob dois aspectos. Além de facilitar a fiscalização e coibir a fixação de critérios remuneratórios enviesados, que possam levar a resultados discriminatórios, a divulgação de tais dados permite que a sociedade civil cobre destas empresas tratamento mais justo com relação às mulheres e pode levar, até mesmo, a ações de boicote – muitas vezes mais eficientes que qualquer medida legal, como mostram as experiências com a indústria da moda (Bertão, 2018) e a exploração exaustiva e alijada de

⁷ Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo CAGED), “71% das 1,78 milhão de vagas de trabalho criadas em 2023 tiveram como origem as micro e pequenas empresas”. No mais, “essas empresas geraram 1,26 milhão de postos de trabalho, enquanto as médias e grandes geraram 372,4 mil vagas, o que equivale a cerca de 21% do total de empregos” (Nascimento, 2023).

direitos da mão de obra ou, ainda, o recente caso de trabalho análogo à escravidão em empresas engajadas na produção de vinho do Sul do país (Camilo, 2023).

A constitucionalidade deste dispositivo (art. 5º da Lei n. 14.611/2023), contudo, foi questionada no Supremo Tribunal Federal (STF) – ADI 7612 e ADI 7631 (Brasil, s/d). Discute-se se há ofensa à livre iniciativa, em razão da divulgação do que os requerentes chamaram de “dados sensíveis” das empresas com relação aos salários e critérios remuneratórios de seus empregados.

Embora o STF não tenha ainda se manifestado sobre a questão, mesmo que a inconstitucionalidade venha a ser declarada, havendo cobrança por parte da sociedade que venha a abraçar esta causa, nada impede que algumas empresas divulguem espontaneamente seus dados e queiram, realmente, criar um ambiente justo e igualitário quanto ao gênero para seus empregados, ainda que seja apenas para promover sua imagem ou não afastar consumidores.

Entretanto, a despeito dos avanços aqui já mencionados, não se pode fechar os olhos para importantes *limites à efetividade da nova lei*, derradeiro objeto de análise deste estudo.

4. LIMITES À EFETIVIDADE DA LEI N. 14.611/2023

Dentre os limites à efetividade da nova legislação, três se destacam. O primeiro limite – e, talvez, o mais difícil de se transpor por meio da elaboração de leis – é aquele relacionado ao fato de que a pior condição da mulher no mercado de trabalho em comparação ao homem resulta de uma *injustiça estrutural*.

Toda sociedade é dotada de uma estrutura básica, resultante das ações acumuladas dos indivíduos que levam a determinados resultados, desejados ou não. A partir desse conceito, muitos filósofos vão se dedicar a estudar o que caracteriza determinada estrutura social como justa ou injusta. Para alguns,⁸ a injustiça é um problema simplesmente de distribuição, não apenas distribuição de recursos, como também de posições e encargos entre os membros da sociedade. Para esta concepção de justiça, a distribuição adequada desses elementos leva a uma estrutura social justa.

Para outros, essa visão é um pouco estreita. Isso porque não leva em conta o conceito de *grupo social* como “um conjunto de pessoas diferenciadas de ao menos um outro grupo por motivos culturais, por suas práticas, (...) estilo de vida” (Young, 2022, p. 43) ou identidade.

⁸ Exemplo de autor que defende um paradigma distributivo é John Rawls (2016), em sua obra “Uma teoria da justiça”.

Comumente, nas concepções meramente distributivas de justiça, leva-se em consideração o indivíduo – e a sua busca pela felicidade e concretização de seus planos de vida –, pelo que a preocupação com a diferença geralmente é tratada em termos de grupos mais ou menos favorecidos. Falta ou é insuficiente, nestas abordagens, o aspecto coletivo.

A justiça social, portanto, não significa a eliminação das diferenças entre os grupos sociais – o que seria até mesmo impossível, por se tratar de uma questão de identidade –, mas sim permitir que todos os grupos possam ser respeitados na sociedade.

Nesta acepção mais ampla, uma estrutura social justa deve contar com “condições institucionais necessárias ao desenvolvimento e exercício das capacidades individuais e da comunicação e cooperação coletiva” (Young, 2022, p. 39). Assim, uma sociedade justa é aquela em que os grupos sociais estão livres de *opressão* e de *dominação*, e, portanto, em que os indivíduos podem, respectivamente, autodesenvolver-se e autodeterminar-se.

Os números aqui apresentados deixam claro que as mulheres constituem um grupo social oprimido e dominado, o que é resultado do funcionamento da própria estrutura social em que vivem. O homem, especialmente os integrantes dos estratos sociais médios, prestam imenso serviço para que tal estrutura não se modifique. Vendo a mulher como uma concorrente no mercado de trabalho, deixam de perceber que ambos têm sua situação determinada pela totalidade histórica em que estão inseridos. Vindicam para si o papel de provedores, relegando às mulheres o trabalho não remunerado de cuidados, com o lar e a família, sem assim perceber que a situação da mulher é determinada pela configuração histórico-social capitalista, assim como o é sua própria situação, abstraindo assim da conjuntura alienante que envolve a ambos (Saffioti, 2013, p. 74).

Não se pode perder de vista, tampouco, que os dados analisados anteriormente confirmam, ainda, a existência de outros grupos sociais com os quais as mulheres podem se identificar e, a depender deles, podem estar em situações de maior ou menor opressão ou dominação. É o caso, por exemplo, da mulher negra em relação à mulher branca.

Certamente, com a efetiva fiscalização do cumprimento da lei, dentro de uma mesma empresa e realizando a idêntica função, uma mulher vai ganhar o mesmo que um homem. No entanto, questões como por que mulheres se engajam mais em atividades com pior remuneração, por que mulheres não estão em mais cargos de chefia ou por que elas são as mais ocupadas nas tarefas de cuidado não remuneradas não podem ser inteiramente atribuídas à conduta de uma empresa ou de um grupo de empresas. São questões estruturais e estruturantes do sistema capitalista.

Sob este aspecto, as previsões da lei relativas à divulgação de dados consolidados com impacto no acesso da mulher ao emprego e à renda mostram-se mais hábeis a gerar um resultado positivo – pela aptidão de melhor orientar políticas públicas –, do que propriamente aquelas normas que instituem obrigações e sanções para empregadores.

O segundo limite à efetividade da lei é o fato de que o *mercado de trabalho* brasileiro está cada vez mais *fragmentado, complexificado e heterogeneizado* (Antunes, 2015). A proliferação de formas precárias de prestação de trabalho, como o aumento do trabalho plataformizado e autônomo no país, até o momento excluídos da proteção legislativa dirigida aos empregados celetistas, neutralizam completamente a eficácia da Lei n. 14.611/2023, ao menos no que diz respeito aos dispositivos voltados para as empresas que tomam a mão de obra. Em outras palavras, pouco adianta prever garantias dirigidas a empregados formais quando este grupo está gradativamente diminuindo.

Sob este aspecto, ganha relevo a previsão legal de medidas de “fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições que os homens” (art. 4º, V, da Lei n. 14.611/2023). Não obstante, o Decreto n. 11.795/2023, que regulamenta a referida lei, nada instituiu acerca desta previsão, tendo se limitado aos aspectos envolvendo o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, de aplicação no âmbito das empresas com mais de cem empregados.

Um derradeiro limite à efetividade da lei que pode ser destacado é a *ausência de sanções positivas dirigidas à promoção do direito*. Além da clássica função protetivo-repressiva – à qual interessam, “sobretudo, os comportamentos socialmente não desejados, sendo seu fim precípua impedir o máximo possível sua prática” –, o ordenamento jurídico deve ter uma função promocional, à qual interessam, em especial, “os comportamentos socialmente desejáveis, sendo seu fim levar a realização destes até mesmo aos recalcitrantes” (Bobbio, 2007, p. 15).

Ao passo que o ordenamento protetivo-repressivo atua na consecução de suas finalidades tornado a ação indesejada impossível, difícil ou desvantajosa, o ordenamento com função promocional pretende torná-la necessária, fácil e vantajosa. (Bobbio, 2007, p. 15) Neste contexto, são contrapostas técnicas de desencorajamento e de encorajamento, estas últimas caracterizadas por sanções positivas (como, *e.g.*, prêmios) e com maior aptidão para promover mudanças. (Bobbio, 2007, p. 19)

Não há qualquer previsão, na Lei n. 14.611/2023, de sanções positivas, ou seja, de mecanismos que encorajem as empresas a promover ativamente um ambiente que propicie

maior igualdade de gênero. Perdeu o legislador a oportunidade de facilitar – “tornar menos oneroso o custo da operação desejada, ora acrescentando os meios necessários à realização da operação, ora diminuindo o seu ônus” (Bobbio, 2007, p. 18) – ou mesmo de premiar – com instituição de vantagens ou supressão de desvantagens – aqueles que apresentassem os melhores resultados na condução de suas políticas de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

5. CONCLUSÃO

O presente estudo abordou aspectos relacionados à recém promulgada Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens – Lei n. 14.611/2023. A partir de uma análise de dados estatísticos, foram demonstradas algumas diferenças sensíveis entre as posições ocupadas por homens e mulheres no mercado de trabalho. Estes dados permitiram olhar para a questão de uma forma mais ampla, para além dos aspectos normativos, de modo a se encarar a nova lei sob uma perspectiva realista.

Dentre as inovações e avanços trazidos com a lei, destacam-se medidas voltadas aos empregadores – não apenas com a instituições e o agravamento de sanções negativas, mas também com a obrigatoriedade de divulgação de dados, a fim de conferir maior transparência às normas internas de fixação salarial e de critérios de remuneração – e outras voltadas ao próprio poder público. Quanto a estas últimas medidas, foi dado um passo importante e necessário em direção ao acesso à informação e ao monitoramento de políticas públicas que visem diminuir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Por fim, apesar dos avanços, foram destacados três importantes limites à efetividade da Lei n. 14.611/2023. O primeiro destes limites está ligado ao fato de que a injustiça que acomete as mulheres é estrutural e, portanto, apenas uma mudança na estrutura da sociedade tem maior aptidão para produzir resultados mais satisfatórios. O segundo limite está ligado às próprias características do mercado de trabalho, cada vez mais heterogeneizado, complexificado e fragmentado, e, conseqüentemente, excluído da proteção celetista. Por fim, o terceiro limite diz respeito a ausência de sanções positivas, ou seja, de mecanismos na lei que estimulem as empresas a buscar maior igualdade de gênero nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2015.

BERTÃO, Naiara. Chega da moda cafona do trabalho escravo. *Exame*, 15 fev. 2018. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/chega-de-risco/>. Acesso em: 26 jul. 2024.

BOBBIO, Norberto. *Da estrutura à função: novos estudos de teoria do direito*. São Paulo: Manole, 2007.

BRAGATO, Fernanda Frizzo; ADAMATTI, Bianka. Igualdade, não discriminação e direitos humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? *Revista de Informação Legislativa*, v. 51, n. 204, p. 91-108, 2014.

BRASIL. Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto n. 89.460, de 20 de março de 1984. *Diário Oficial da União*, Brasília, 16 set. 2002.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. *Lei n. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. *Lei n. 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. *Lei n. 12.034*, de 29 de setembro de 2009. Altera as Leis nºs 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/////Ato2007-2010/2009/Lei/L12034.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. (2023a). *Decreto n. 11.795*, de 23 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. (2023b). *Portaria MTE n. 3.714*, de 23 de novembro de 2023. Regulamenta o Decreto Nº 11795/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre

mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=452310>. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Participação feminina na magistratura: atualizações*. Brasília, DF: CNJ, 2023.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Empresas têm até 30 de agosto para preencher o Relatório de Transparência Salarial. 1 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/empresas-tem-ate-30-de-agosto-para-preencher-o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 10 ago. 2024.

_____. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Ação Direta de Inconstitucionalidade 7612/DF*. Relator Min. Alexandre de Moraes. s/d.

_____. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Ação Direta de Inconstitucionalidade 7631/DF*. Relator Min. Alexandre de Moraes. s/d.

BREWER, Kirstie. A greve geral de mulheres que tornou Islândia o país “mais feminista do mundo”. *BBC News*, 2 nov. 2015. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/11/151102_islandia_feminismo_hb. Acesso em: 19 jul. 2024.

CAMILO, Mateus. “Escravidados do vinho” geram revoltas, campanhas e pedido de boicote nas redes. *Folha de S. Paulo*, 28 fev. 2023. Disponível em: https://www1-folha-uol-com-br.translate.google/blogs/hashtag/2023/02/escravizados-do-vinho-geram-revolta-campanhas-e-pedido-de-boicote-nas-redes.shtml?x_tr_sl=en&x_tr_tl=pt&x_tr_hl=pt-BR&x_tr_pto=wapp. Acesso em: 26 jul. 2024.

DE BARCELLOS, Ana Paula. Políticas públicas e o dever de monitoramento: “levando os direitos a sério”. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 8, n. 2, p. 251-265, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 3ª edição. IBGE: 2024.

_____. *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2023*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

LOCKE, John. *Two treatises of government*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

MARX, Karl. *O Capital*, Volume I. São Paulo: Editora Boitempo, 2013.

NASCIMENTO, Luciano. Micro e pequenas empresas são as maiores empregadoras do país. *Agência Brasil*, 4 dez. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-12/micro-e-pequena-empresa-sao-maiores-empregadoras-do-pais>. Acesso em: 26 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Remover os obstáculos: no caminho da igualdade*. OIT: Genebra, 2008. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/remover-os-obstaculos-no-caminho-certo-da-igualdade>. Acesso em: 19 jul. 2024.

_____. (1919a). *Convenção n. 3*, de 29 de outubro de 1919. Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c003-convencao-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto>. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. (1919b). *Convenção n. 4*, de 28 de novembro de 1919. Convenção sobre trabalho noturno das mulheres. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/convencao-n-o-4-sobre-o-trabalho-noturno-mulheres-1919>. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. *Convenção n. 100*, de 6 de junho de 1951. Convenção sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_100_igualdade_remuneracao.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. *Convenção n. 111*, 4 de junho de 1958. Convenção sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <https://www.coad.com.br/imagensMat/normas28.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. *Convenção n. 156*, de 23 de junho de 1981. Convenção sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos. Disponível em: <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-no-156-relativa-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-os-0>. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. *Convenção n. 183*, de 15 de junho de 2000. Convenção relativa a revisão da Convenção (revista) sobre a proteção da maternidade. Disponível em: <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-no-183-relativa-revisao-da-convencao-revista-sobre-protECAo-da-maternidade>. Acesso em: 15 ago. 2024.

PRIMEIRA-MINISTRA da Islândia se junta às mulheres do país e faz greve por igualdade salarial. *GI*, 24 out. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2023/10/24/premie-da-islandia-se-junta-as-mulheres-da-ilha-e-faz-greve-por-igualdade-salarial.ghtml>. Acesso em: 19 jul. 2024.

RAWLS, John. *Uma teoria da justiça*. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. *A mulher na sociedade de classe: mite e realidade*. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

YOUNG, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. Princeton: Princeton University Press, 2022.

_____. *Responsibility for justice*. Nova York: Oxford University Press, 2011.