

# **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**WILLIAM PAIVA MARQUES JÚNIOR**

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 Haydêe 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 Marcílio 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 III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Jackson Passos Santos; William Paiva Marques Júnior – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-945-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

#### **Apresentação**

A presente coletânea é composta dos artigos aprovados, apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho: “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III” no âmbito do VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, em formato virtual, e que teve como temática central “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Os trabalhos expostos desenvolveram, de forma verticalizada, diversas temáticas atinentes ao Direito do Trabalho e meio ambiente laboral, especialmente na relação dialógica com a reforma trabalhista, inteligência artificial, direitos fundamentais, a uberização /plataformização das relações laborais e a consequente releitura do Direito do Trabalho. As pesquisas ora apresentadas funcionam como canais indispensáveis nos debates e propostas das pendências existentes nos campos indicados e na busca de soluções efetivas para as problemáticas indicadas.

Anna Luiza Massarutti Cremonesi, Patricia Ayub da Costa e Tania Lobo Muniz abordam a arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil, após a Reforma Trabalhista de 2017, analisando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. O instituto da arbitragem, apesar de apresentar vantagens como celeridade e confidencialidade, levanta questões relevantes sobre equidade e acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em posições menos favorecidas. Conclui-se que, dentro do contexto da Reforma, a arbitragem trabalhista oferece uma solução potencialmente mais eficiente para a resolução de conflitos, porém sua eficácia depende de uma aplicação cuidadosa e adaptada para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Maria Clara Leite de Oliveira e Souza, Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza investigam a importância fundamental dos direitos trabalhistas, com enfoque específico no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Partindo do reconhecimento da dignidade humana, discutem como o acesso a um trabalho digno não apenas promove a realização individual, mas também contribui para o bem-estar social e econômico. O conceito de trabalho decente é detalhado, considerando as indicações da OIT e OMS. Além disso, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também fomenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Gabriely Miranda Mendonça Santos, Tainã Sousa de Jesus e Tiago Silva de Freitas refletem sobre o fenômeno da Gig Economy, mais difundido, no Brasil, pela “Uberização”, se refere à expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais onde os trabalhadores oferecem a sua força de trabalho. Embora essa articulação digital ofereça flexibilidade aos trabalhadores, a uberização também se manifesta como um mecanismo de superexploração laboral através da retórica do empreendedorismo de fachada e da informalidade. O estudo se debruça sobre a investigação do fenômeno como um possível vetor da precarização das relações de emprego no Brasil, sobretudo, considerando os reflexos deste fenômeno sob a égide do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que vem reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as Empresas de Tecnologia.

Lorraine Ferreira Coelho e Palloma Guimarães Jouguet Giroto investigam a ratio decidendi do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará/Amapá), em relação aos trabalhadores de plataforma, analisando, de tal modo, se as relações de trabalho são ponderadas mediante o artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, o estudo visa analisar o supracitado princípio, sua origem, fundamentos e, principalmente, sua importância no processo histórico de conquista dos trabalhadores, em relação ao reconhecimento dos direitos trabalhistas, mormente em relação ao artigo 3º da CLT. Posteriormente, se propõe verificar as relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo, investigando, para isso, o surgimento das novas formas de trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores de aplicativos, observando os elementos políticos e sociais para sua construção, assim como a precarização do trabalho moderno.

José Roberto Freire Pimenta, Aline Viviane Gomes e Patrícia Osório Caciquinho examinam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno novo, sendo objeto de denúncias por parte do movimento feminista ao longo da história. Com efeito, a divisão sexual do trabalho impõe a separação e hierarquia entre o trabalho dos homens e das mulheres. Assim, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina. Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Nesse contexto, a situação das mulheres negras revela-se ainda mais precária, tendo em vista que, tradicionalmente, ocupam os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária. Os autores questionam, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, recentemente apresentado pelo Ministério do Trabalho e

Emprego, em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais.

Tiago Domingues Brito, Ilton Garcia da Costa e Jaime Domingues Brito tratam das novas formas de trabalho, mediadas por plataformas digitais ou por estruturas de inteligência artificial, muitas vezes acompanhadas de acentuada precarização, estabelecendo ao direito o desafio de responder com eficiências às novas exigências que se estabelecem, sendo estas, respectivamente, a justificativa e problematização do presente trabalho. Diante disso, a ameaça de que o trabalho seja diminuído a algo apartado de seu criador pode se tornar, definitivamente, uma realidade na conjuntura da economia digital atual.

Fernanda Batelochi Santos, Camila Carniato Genta e Marcos Antônio Striquer Soares analisam a diferença entre o exercício da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, pelo contrato e autonomia da vontade, com espaço para o proselitismo religioso e outras manifestações de crença, e no âmbito público, regido pelos princípios administrativos e a busca pela satisfação do interesse público. Em ambos são estudadas as possíveis situações de conflito entre direitos e as restrições à liberdade religiosa, e se elas podem ser resolvidas em uma sociedade plural e democrática.

Maria Domingas Vale da Silva e Thayara Silva Castelo Branco propõem uma análise em âmbito jurídico e filosófico como o trabalho em condições análogas à escravidão realizado por trabalhadoras domésticas se sobrepõe à ideia de condição humana e de trabalho decente elencado pela agenda 2030 da ONU, e como isso se manifesta in loco na figura das trabalhadoras domésticas maranhenses. Abordam aspectos relevantes ao tema versados pela Lei Complementar nº. 150/2015 compreendendo-a como política pública de regulamentação dos direitos das trabalhadoras domésticas no direito brasileiro.

Josiane Petry Faria e Carina Ruas Balestreri investigam o trabalho da mulher e sua fragilidade diante da proteção jurídica oferecida, eis que se trata de pilar fundamental no desenvolvimento econômico. Portanto, o problema central parte da intensificação das discussões em torno da condição humana da mulher frente ao mercado capitalista e a função do Direito na garantia da proteção. Na delimitação da temática são abordadas a historiografia da normalização da desigualdade de gênero e sua influência na vulnerabilidade do trabalho da mulher e a dificuldade de seu reconhecimento. Ainda na delimitação se apresentam as principais orientações jurídicas voltadas à proteção do trabalho feminino, bem como seu impacto em termos de tutela e potencial de contribuição para o reequilíbrio nas relações de poder.

Vinícius da Silva Rodrigues e Luciana Silva Garcia, partem de reflexões humanistas com o reconhecimento de violência à transgeneridade ou à identidade trans existente na sociedade, além de ser impeditivo de acesso ao mercado de trabalho formal, apresenta-se como fator extintivo da relação empregatícia. Assim, com vistas à superação de um universalismo homogeneizador, a pesquisa encontra na dignidade humana um arcabouço jurídico suficiente a enxergá-la como instrumento hermenêutico relevante, apoiada no direito à não-discriminação em casos de efetivação de direitos fundamentais para grupos vulneráveis, especialmente em relação aos pedidos de indenização moral proposto por pessoas trans em decorrência da transfobia (violência física, verbal e psicológica) que suportaram no ambiente laboral.

Serzedela Facundo Araújo de Freitas, a partir da metodologia quali-quantitativa, de cunho descritivo, de resultado simples, explica, em que medida, o desenvolvimento econômico pode ser um fator de regulamentação do trabalho, analisando o atual cenário das novas relações de trabalho que vem surgindo com as plataformas digitais, e como o Direito do Trabalho pode adaptar-se às relações de trabalho intermediadas por aplicativos, resultando no fenômeno da uberização.

Ana Cecília de Oliveira Bitarães traça um panorama das formas de trabalho tidas por autônomas e as implicações da flexibilização do trabalho no Brasil, examina os conceitos de autonomia e liberdade dos sujeitos enquanto trabalhadores. O estudo se mostra pertinente tendo em vista a conjuntura atual de política de destruição de emprego e flexibilização de direitos sociais, implicando novas formas legislativas de trabalho que contrariam direitos elencados na Constituição da República e colocam em questão a própria autonomia privada.

Adriano Fernandes Ferreira e Bianka Caelli Barreto Rodrigues defendem a importância do uso da Inteligência Artificial no Ambiente de Trabalho. Os pesquisadores identificam tanto os aspectos positivos e/ou negativos devido ao uso da tecnologia, pois com o avanço tecnológico nas diversas áreas de conhecimentos, vem o receio do surgimento dessa nova realidade no meio ambiente do trabalho, correspondem, por exemplo, ao fato de as máquinas poderem substituírem o trabalho humano.

Com grande satisfação coordenamos e apresentamos a presente obra, agradecendo aos autores (as)/pesquisadores(as) envolvidos(as) em sua produção pelas profícuas reflexões surgidas e debatidas, bem como reiteram e louvam a dedicação e competência de toda a equipe do CONPEDI pela organização e realização do exitoso e arrojado evento, realizado de forma virtual.

Reiteramos a esperança que a obra ora apresentada sirva como parâmetro acadêmico para a compreensão dos problemas da complexa realidade social sob a óptica do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Desejamos leituras proveitosas na construção de uma nova perspectiva para os desafios impostos ao Direito no contexto contemporâneo pós-pandêmico de utilização dos mecanismos hermenêuticos como força motriz da constitucionalização e democratização das relações laborais.

Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini – UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos - PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior- UFC (Universidade Federal do Ceará)

**IGUALDADE SALARIAL EM UMA ÓTICA INTERSECCIONAL: UMA ANÁLISE  
HISTÓRICO-NORMATIVA DA LEI Nº 14.611/2023 NA PERSPECTIVA DE  
GÊNERO E RAÇA**

**PAY EQUALITY FROM AN INTERSECTIONAL PERSPECTIVE: A HISTORICAL-  
NORMATIVE ANALYSIS OF LAW NO. 14.611/2023 FROM THE PERSPECTIVE  
OF GENDER AND RACE**

**José Roberto Freire Pimenta <sup>1</sup>**  
**Aline Viviane Gomes <sup>2</sup>**  
**Patrícia Osório Caciquinho <sup>3</sup>**

**Resumo**

A desigualdade salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno novo, sendo objeto de denúncias por parte do movimento feminista ao longo da história. Com efeito, a divisão sexual do trabalho impõe a separação e hierarquia entre o trabalho dos homens e das mulheres. Assim, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina. Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Nesse contexto, a situação das mulheres negras revela-se ainda mais precária, tendo em vista que, tradicionalmente, ocupam os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária. O presente texto questiona, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, recentemente apresentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais. Verifica-se que as medidas determinadas permitem uma maior fiscalização e transparência das ações na vida privada, promovendo, assim, um fortalecimento no combate da desigualdade salarial. Observa-se que a Legislação principal e as demais regulamentadoras propõem medidas para a construção de um futuro menos desigual e traz meios para garantir que as demandas possam ser exigidas de forma administrativa e comprovadas no meio judicial.

---

<sup>1</sup> Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Doutor em Direito Constitucional pela UFMG. Professor titular do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF.

<sup>2</sup> Servidora Pública do Tribunal Superior do Trabalho - TST. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas no UDF - Centro Universitário do Distrito Federal.

<sup>3</sup> Advogada Gestora Trabalhista. Professora de Direito e Processo do Trabalho. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas no UDF - Centro Universitário do Distrito Federal.

**Palavras-chave:** Igualdade salarial, Feminismo, Mulheres negras, Lei nº 14.611/23, Fiscalização

**Abstract/Resumen/Résumé**

Pay inequality between men and women is not a new phenomenon, having been the subject of complaints by the feminist movement throughout history. In effect, the sexual division of labor imposes separation and hierarchy between the work of men and women. Thus, women were assigned domestic and care tasks, inherent to the private environment and without any form of remuneration, often with the justification that such duties were inherent to the female condition. Added to this are other factors, such as prejudice regarding the exercise of leadership positions by women and the practice of moral and sexual harassment. In this context, the situation of black women appears to be even more precarious, considering that, traditionally, they occupy the most vulnerable jobs, many of them in the informal market, with the lowest wages and less labor and social security protection. This text questions, based on the first salary transparency report, recently presented by the Ministry of Labor and Employment, to what extent Law No. 14,611/23 has effectively contributed to combating salary inequalities. It appears that the measures determined allow for greater supervision and transparency of actions in private life, thus promoting a strengthening of the fight against wage inequality. It is observed that the main legislation and other regulations propose measures to build a less unequal future and provide means to ensure that demands can be demanded administratively and proven in court.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Equal pay, Feminism, Black women, Law no. 14,611/23, Oversight

## 1 Introdução

A busca das mulheres pela igualdade salarial não é um fenômeno novo. Com efeito, o movimento feminista há muito debruçou-se sobre os desafios existentes no mercado de trabalho, no que tange não apenas à inserção, mas também à permanência das mulheres no exercício de atividades laborativas.

A condição da população negra, sobretudo das mulheres negras, se revela ainda mais desafiadora, tendo em vista os séculos de escravidão praticada no território brasileiro, cujos efeitos ainda não foram superados, relegando a referidas mulheres os postos de trabalho mais precarizados e mal remunerados.

A Lei nº 14.611/23, ao dispor sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, revela-se importante instrumento antidiscriminatório na busca da igualdade salarial entre os gêneros, em cumprimento aos ditames constitucionais, bem como aos compromissos assumidos pelo Estado Brasileiro no âmbito internacional.

A fim de combater a desigualdade salarial, a norma prevê, dentre outras medidas, o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, regulamentados pelo Decreto nº 11.795/2023, que fixa os parâmetros para a elaboração do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

O objetivo deste artigo é, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, apresentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, analisar em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais e propor medidas para a construção de um futuro menos desigual.

Nesse contexto, para melhor compreensão da problemática envolvendo a disparidade salarial entre os gêneros, inicialmente, se faz imperiosa a análise das reivindicações das “ondas” do movimento feminista na busca de maior acesso a direitos, com ênfase no feminismo negro, ante as especificidades decorrentes dos diversos marcadores sociais que acometem as mulheres negras.

Na sequência, mister o exame dos dados atuais relativos à configuração do mercado de trabalho no Brasil, bem como da Lei nº 14.611/23, enquanto instrumento antidiscriminatório, em consonância com os ditames da Constituição Federal e diplomas internacionais.

Por fim, a compreensão e análise crítica dos novos parâmetros e dispositivos legais, permitirá analisar o real impacto da normativa, bem como se as propostas de boas práticas efetivamente podem gerar um futuro com mais oportunidades e menos discriminatório.

O presente trabalho se justifica, diante da necessidade de compreender o cenário histórico-social em que as mulheres estão inseridas, observando o levantamento de dados

relativos à remuneração desigual destas mulheres e, diante das novas diretrizes legais, investigar se elas possibilitam caminhos efetivos para o combate e a fiscalização, viabilizando um futuro menos desigual.

## **2 Desigualdade de gênero interseccional na história do trabalho no feminismo e feminismo negro**

O movimento feminista buscou, ao longo dos séculos, compreender e denunciar as opressões de gênero vivenciadas pelas mulheres, a fim de assegurar uma sociedade mais justa e igualitária. Todavia, não houve uma linearidade entre os movimentos, como ressalta Silvia Pimentel e Alice Bianchini (2021, p.32), visto que os avanços feministas passam por lutas constantes, observando os cenários geográficos e históricos, com efetivos avanços e retrocessos ao longo da história.

Segundo Ferrito (2021, p. 32) a primeira “onda” do movimento feminista, denominado feminismo liberal ou moderado, teve início no século XIX, nos Estados Unidos e Europa, com seu objetivo voltado para mulheres pertencentes à burguesia, que pleiteavam a expansão dos direitos das mulheres, com o direito ao voto como ponto central.

No que pese seu caráter conservador, o feminismo moderado representou importante denúncia acerca das opressões vivenciadas pelas mulheres, tornando-se relevante marco inicial na luta pela igualdade de gênero.

Já a segunda “onda” do movimento feminista tem início na década de 1970, nos Estados Unidos. Nela, procurou-se aplicar a teoria liberal às questões de gênero, além de incluir a participação dos homens. Surge, ainda a vertente do feminismo radical, cujas defensoras denunciavam ser o patriarcado, enquanto estrutura social de dominação, o responsável pela opressão das mulheres (Ferrito, 2021, p. 36-37).

Neste contexto, surge a frase mundialmente conhecida da filósofa francesa Simone de Beauvoir (2019, p.11) , que analisava a essência feminina sobre a definição da mulher, ao ressaltar que “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”. Assim, a autora salientava que a condição biológica está diretamente ligada à construção social, sendo a interferência externa que permite a diferenciação entre homens e mulheres, ou seja, um contexto social.

Por fim, a terceira “onda” do movimento feminista, composta pelas vertentes do feminismo cultural ou da diferença e do feminismo pós-estruturalista, influenciadas pela psicologia e filosofia, buscaram compreender os papéis ocupados pelos indivíduos, a partir de seu gênero, bem como realizar a análise crítica do papel desempenhado pelas estruturas de dominação (Ferrito, 2021, p. 39-41).

Desta forma, no que pese o inegável avanço que tais vertentes promoveram na vida das mulheres, tais “ondas” foram insuficientes para abarcar as necessidades de todas as mulheres, em sua diversidade. Com efeito, o movimento feminista voltou-se, em grande medida, para atender as necessidades de mulheres brancas e de classe média, afastando-se das demandas específicas das mulheres negras e pobres.

Destaque-se que somente na terceira “onda” a mulher começa a ser observada em sua pluralidade, observando seus aspectos diversos e singulares, abrangendo muito mais do que o até então compreendido: mulheres brancas de classe média. Ângela Davis<sup>1</sup>, permite uma importante reflexão ressaltando que perceber as relações entre raça, gênero e classe, é efetivamente necessário para que não se invisibilize as condições peculiares da mulher negra.

Nesse contexto, desponta o feminismo negro, que busca analisar a peculiar condição da mulher negra, que sofre não apenas a opressão advinda do patriarcado, mas também do racismo. Tais opressões se combinam de maneira complexa, afetando os papéis sociais que serão atribuídos às mulheres negras, razão pela qual não podem ser analisados de maneira destacada.

Crenshaw (2004, p. 11), ao discorrer acerca do conceito de interseccionalidade, compara os eixos de discriminação como ruas que se entrecruzam. Assim, as mulheres negras estariam no ponto de interseção, sendo afetadas tanto pelo racismo quanto pelo patriarcado, razão pela qual as políticas tidas como universais não seriam suficientes para atender suas necessidades.

A fim de demonstrar o conceito, Crenshaw (2004, p. 10) relata o episódio no qual não se obteve êxito em uma ação formulada contra uma montadora de automóveis sediada nos Estados Unidos, a partir de relatos de discriminação em desfavor de mulheres negras. Na ocasião, o Poder Judiciário concluiu pela inexistência de discriminação, tendo em vista que referida montadora contratava homens negros para as linhas de montagem, bem como mulheres brancas, como secretárias. Assim, como tanto mulheres, quanto homens negros, eram contratados, não haveria falar em discriminação em virtude do gênero ou raça.

Referida conclusão desconsidera, entretanto, que as mulheres negras são afetadas pelas opressões de gênero e raça simultaneamente, e não de maneira separada. No episódio citado pela autora, as mulheres negras não eram contratadas para trabalharem nas linhas de montagem,

---

<sup>1</sup> PORTAL GELEDÉS. **As mulheres negras na construção de uma nova utopia** – Ângela Davis. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>. Acesso em: 7 abr. 2024.

pois eram postos de trabalho exclusivos para homens, tampouco para o exercício da função de secretária, a qual privilegia a “boa aparência”, atribuída, em regra, às mulheres brancas.

Ao discorrer acerca das reminiscências do período colonial no imaginário social e na sociedade brasileira, Carneiro (2011, p. 1) destaca a experiência histórica diferenciada das mulheres negras não abarcada pelo discurso clássico acerca da opressão das mulheres.

Isso porque, mitos como a “fragilidade feminina”, “rainha do lar” ou “musa idolatrada pelos poetas” não se aplicam às mulheres negras, que jamais foram tratadas como frágeis ou inaptas para o trabalho, tendo em vista não apenas a utilização massiva dessas mulheres durante os séculos de escravização das pessoas trazidas do continente africano, mas também o contínuo trabalho de referidas mulheres para o sustento de suas famílias no período pós-abolição.

Collins (2019, p. 48) destaca a posição de *outsiders* internas das mulheres negras, a forjar um ângulo de visão específico, a partir de suas subjetividades:

As realidades das mulheres negras são negadas por todos os pressupostos nos quais se baseia o pertencimento pleno a um grupo: a branquitude como condição para integrar o pensamento feminista, a masculinidade como condição para integrar o pensamento social e político negro, e a combinação de ambas para fazer parte do setor dominante da academia. Impedidas de ocupar uma posição plenamente interna em qualquer uma dessas áreas de pesquisa, as mulheres negras permaneceram em uma situação de *outsiders* internas, como indivíduos cuja marginalidade proporcionou um ângulo de visão específico sobre essas entidades intelectuais e políticas.

Nesse contexto, Ferrito (2021, p. 27) destaca o papel do Direito como um instituidor e promotor de desigualdades, ao se propor neutro e fixar como parâmetro o homem médio, desconsiderando as questões de gênero.

No âmbito laboral, a autora destaca a divisão sexual do trabalho, segundo a qual há uma separação entre o trabalho próprio de homens e o próprio de mulheres, bem como uma hierarquia, em que o trabalho dos homens vale mais que o trabalho das mulheres.

De fato, historicamente, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina.

Conforme destacado por Davis (2016, p. 225), tanto as obrigações maternas quanto as tarefas domésticas são consideradas naturalmente femininas, constituindo verdadeiro trabalho invisível, vez que raramente é reconhecido no seio familiar. “*Invisíveis, repetitivas, exaustivas, improdutivas e nada criativas – esses são os adjetivos que melhor capturam a natureza das tarefas domésticas*”.

Já aos homens coube o trabalho reconhecido como produtivo, eminentemente público, ante uma suposta capacidade inata para liderar e competir no mercado de trabalho.

O Direito do Trabalho, ao conferir maior proteção à relação de emprego, historicamente masculina, e não à relação de trabalho *lato sensu*, acabou por chancelar a divisão sexual do trabalho e excluir as mulheres de seu âmbito de proteção (Ferrito, 2021, p. 48).

Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Outrossim, as mulheres negras seguem ocupando os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária.

### **3 Desigualdade salarial entre os gêneros e raça em uma realidade numérica**

A igualdade de gênero é objeto de proteção jurídica no âmbito interno, bem como no plano internacional. Com efeito, a igualdade entre os seres humanos e o combate a todas as formas de discriminação são previstas, dentre outros instrumentos, na Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU, 1948), na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (ONU, 1948), bem como na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969) e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (ONU, 1979). (Arantes e Lemos, 2023, p. 62-63).

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, destaca-se a Convenção nº 100, sobre Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, ratificada pelo Brasil, que determina, em seu artigo segundo, que o Estado deve incentivar e assegurar o princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra feminina e masculina, por um trabalho de igual valor.

Já no plano interno, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, inciso IV, fixa como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação.

Além disso, ao dispor sobre os direitos e garantias fundamentais determina, no *caput* do artigo 5º, que todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza. Igualmente, no inciso I de referido artigo, consagra que homens e mulheres são iguais, tanto em direitos, quanto em obrigações, porém, em contraponto, os dados atuais acerca da posição das mulheres no mercado de trabalho evidenciam efetiva desigualdade.

Segundo boletim<sup>2</sup> publicado pelo Departamento Sindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, em 08 de março de 2024, entre o quarto trimestre de 2022 e o quarto trimestre de 2023, embora tenha ocorrido aumento do Produto Interno Bruto, de 2,5% para 3%, bem como a queda do desemprego, de 7,9% para 7,4%, as mulheres, sobretudo as mulheres negras, seguem ocupando os postos de trabalho mais precarizados.

No que pese a taxa de desocupação tenha diminuído no período analisado, no quarto trimestre de 2023 as mulheres representavam a maioria dos desocupados (54,3%). Dentre elas, as mulheres negras representavam 35,5%, enquanto as não negras representavam 18,9%.

No mesmo período, as mulheres representavam, ainda, 64,6% das pessoas que se encontravam fora da força de trabalho. Não bastasse, houve aumento da taxa de subutilização<sup>3</sup>, entre mulheres negras, de 7% para 7,3%, e de 4,5% para 4,8%, para mulheres não negras.

Destarte, verifica-se que, não obstante os avanços na seara econômica, as mulheres permanecem com maiores dificuldades para acessarem o mercado de trabalho. Além das já citadas tarefas domésticas e de cuidado, usualmente atribuídas ao gênero feminino, a ausência de políticas públicas, como a disponibilização de vagas em creches, bem como de cursos de capacitação e ostensivo combate ao assédio e à discriminação dificultam o exercício de atividades laborativas em igualdade.

No que se refere à desigualdade salarial, DIEESE (2024) demonstrou que, no quarto trimestre de 2023, o rendimento médio mensal das mulheres foi 22,3% menor que o dos homens. Entre as mulheres ocupadas, 39,9% recebiam, no máximo, um salário-mínimo. Em relação às mulheres negras, 49,4% recebiam até esse valor, ao passo que 29,1% das mulheres não negras e 29,8% dos homens recebiam até um salário-mínimo. As que concluíram o ensino superior ganhavam, em média, 35,5% menos que os homens.

Também nos cargos de liderança a desigualdade se mantém. No quarto trimestre de 2023, embora 39,6% das mulheres ocupadas como diretoras ou gerentes fossem do sexo feminino, recebiam 29,5% a menos do que os homens.

Noutra banda, a divisão do rendimento do trabalho por quintil<sup>4</sup> demonstrou que, no último trimestre de 2023, as mulheres negras se encontravam nos quintis mais pobres, sendo que 59,2% recebiam até R\$ 1.500,00.

---

<sup>2</sup> DIEESE. **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes**. Boletim Especial 8 de Março de 2014 – Dia Internacional da Mulher. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>. Acesso em: 7 abr. 2024.

<sup>3</sup> Recorte de pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas em relação à força de trabalho (DIEESE, 2024, p. 4).

<sup>4</sup> Em referido estudo, os ocupados foram divididos em cinco grupos. No primeiro estão os 20% com rendimentos mais baixos e, no quinto, aqueles com rendimentos mais altos. Os valores dos rendimentos de corte por quintil

No que se refere ao trabalho informal, DIEESE (2024, p. 7) revelou ser ele exercido, majoritariamente, por pessoas negras, e, quanto aquelas mulheres inseridas no trabalho informal, 88% delas se encontravam no primeiro quintil, ou seja, auferindo menores salários. Por sua vez, no último quintil, a taxa de informalidade foi de 12,3% para mulheres negras e 15,5% para mulheres não negras.

O citado estudo revelou, ainda, a predominância dos trabalhos informais nos primeiros quintis, ao passo que as posições formais se concentram nos quintis mais ricos. Assim, no primeiro quintil se encontravam 66,4% das trabalhadoras domésticas sem carteira assinada, 44% das trabalhadoras por conta própria e 40,7% das empregadas sem carteira no setor privado.

Dentre o total de mulheres ocupadas, 20,4% eram trabalhadoras por conta própria e sem registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ. 40,9% das mulheres negras no primeiro quintil trabalhavam por conta própria, ao passo que no quinto quintil, essa proporção caiu para 14,1%. A proporção de mulheres não negras ocupadas por conta própria no primeiro quintil era de 42,2%, e de 18% no quinto quintil.

Ainda, destaque-se que 90,9% das mulheres ocupadas, com rendimento no primeiro quintil, não estavam cadastradas no CNPJ, ao passo que, no quinto quintil 59,3% das mulheres se encontravam regularmente cadastradas.

Por fim, a relação entre o nível de escolaridade e o acesso a postos de trabalho mais rentáveis tornou-se evidente, tendo em vista que, no primeiro quintil, 39,1% das mulheres possuíam ensino médio completo e 26,2%, ensino fundamental incompleto, enquanto no quinto quintil, 65,8% das mulheres possuíam ensino superior completo e 21,5% ensino médio completo.

Assim, verifica-se que, embora alguns avanços tenham sido percebidos no período analisado, como a redução de pessoas ocupadas com rendimento de até um salário-mínimo, e a queda da informalidade, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para sua inserção e permanência no mercado de trabalho, sobretudo diante do maior tempo dispensado ao trabalho doméstico e de cuidado. Em 2022, as mulheres dedicavam em média 17 horas semanais com afazeres domésticos, ao passo que os homens dedicavam 11 horas semanais (DIEESE, 2024, p. 5).

---

foram de R\$ 1.216 para o 1º quintil; R\$ 1.500 para o 2º; R\$ 2.000 para o 3º quintil, e R\$ 3.500 para o 4º quintil. Em uma situação de total igualdade, os trabalhadores estariam distribuídos igualmente nos cinco quintis.

O primeiro relatório de transparência salarial informou que o salário mediano de contratação<sup>5</sup> de mulheres negras (R\$ 1.566) corresponde a 82% da média, que é de R\$ 1.901, ao passo que o salário médio dos homens não negros é 19% superior à média. Já a remuneração média<sup>6</sup> das mulheres (R\$ 3.041) equivale a 68% do valor médio (R\$ 4.472) (MTE, 2024)

Os dados acima expostos, evidenciam que a realidade das restrições aos direitos das mulheres tem aspectos práticos e objetivos, quanto a ocupação dos postos de trabalho ou ainda, na sua ausência nos cargos de liderança em que há tomada de decisões.

Assim, o afastamento das mulheres destas ocupações, se permite efetiva máscara quanto aos critérios de remuneração e barreiras quanto a mudanças de forma mais célere nos ambientes laborativos, visto que, a tomada de decisões não está em suas mãos, permanecendo então, uma discriminação frequentemente sutil, apresentada nas rotinas de trabalho e mercado com uma aparente legalidade.

Isso porque, os dados permitem compreender efetivamente as diferenças existentes e possibilitam o desenvolvimento de perspectivas, medidas de combate e estruturação para um futuro menos desigual, o que nos leva à Legislação enfoque deste estudo.

#### **4 Boas práticas e possibilidades é estratégias de solução por um futuro menos desigual**

Como nos ensina Maurício Godinho Delgado (2017, p. 33), se garante de forma assertiva a liberdade pública, social e individual, através da Democracia, que é método eficaz para a participação de diversas camadas da população.

Portanto, é através do processo democrático que se compreende, com profundidade, os caminhos percorridos de forma histórico-social, bem como nos permite avanços e desconstruções de barreiras historicamente impostas a grupos específicos, neste estudo, enfatizando as mulheres e mulheres negras.

A Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1965, reafirma os princípios de igualdade da Declaração da Filadélfia e conceitua discriminação como a diferenciação efetiva fundada em aspectos particulares do indivíduo como raça, cor, gênero, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e reforça a obrigação Estatal de afastar qualquer condição discriminatória e promover igualdade quanto a matéria e efetivas oportunidades no mercado de trabalho.

---

<sup>5</sup>É o valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores, podendo ser obtido para diferentes grupos. Foram considerados valores acima de zero de tipo mensal.

<sup>6</sup> considera toda sorte de valores que remuneram o trabalho realizado, soma todas as remunerações e divide pelo número de empregados. Foram considerados valores acima de 0,3 salários-mínimos e menores que 150 salários-mínimos.

Nesse contexto, a Lei nº 14.611 – Lei de Igualdade Salarial, promulgada em 3 de julho de 2023, consubstancia relevante instrumento antidiscriminatório, ao dispor em seu artigo 2º, sobre a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre homens e mulheres, para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

Além disso, elenca medidas para o alcance de referida igualdade, como o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, incremento da fiscalização contra a discriminação salarial, disponibilização de canais específicos para denúncias, promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão.

Para Regulamentar o novo dispositivo legal, surge também o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023, permitindo a implantação de ferramentas de controle e transparência, de modo a fornecer dados atualizados e efetivos quanto a realidade no mundo do trabalho, para que, a partir destas informações, ações efetivas de combate e orientação possam ser efetuadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

As determinações legais da Lei 14.611/2023 possuem como fundamento principal os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, estabelecendo em seu artigo 3º, a alteração do artigo 461 da CLT, possibilitando de forma expressa, o direito indenizatório de ordem moral quando verificados atos discriminatórios por motivo de raça, sexo, etnia, idade ou origem, cumulado com o pagamento das devidas diferenças salariais.

Tal realidade, atende o estabelecido por nossa Constituição Federal em seus artigos 5º, inciso I, e 7º, incisos XX e XXX, bem como as diretrizes da Convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT de nº 100, que foi devidamente ratificada pelo Brasil, se comprometendo a assegurar igualdade no trabalho, proteção ao trabalho feminino e, por certo, a igualdade salarial sem qualquer distinção de sexo ou raça, valorizando o trabalho humano e reduzindo eventuais desigualdades sociais.

Nesta perspectiva, é importante lembrar que quando se fala em isonomia, tratamos de remuneração, devendo ser transparentes e igualitários todas as parcelas que vão ser integralizadas ao salário, bem como, quanto aos critérios determinados para sua apuração a exemplo: metas, comissionamentos e afins. Tal cuidado objetiva que não sejam encontradas verdadeiras artimanhas para o descumprimento da igualdade salarial, seja quanto a parâmetros, critérios e/ou fórmulas discriminatórias.

Portanto, além de estabelecer de forma expressa essas diretrizes iniciais, a Legislação determina diretrizes de transparência salarial observando os termos acima indicados, viabilizando assim a efetiva conferência de eventuais pagamentos a menor, bem como a compreensão do cálculo da remuneração devida, nomeando este documento como Relatório de

Transparência Salarial que, conforme o art. 5º da Lei 14.611/2023, que deve ser efetuado de forma semestral para empresas que tenham 100 ou mais empregados.

Nesta vertente, é importante salientar que, o envio de dados deve ser efetuado pelas empresas em relação a todos os CNPJ que atendam os critérios da Norma, bem como, qualquer diferença salarial decorrente de plano de carreira organizado poderá ser efetivamente justificada ao controle legal.

Assim, somente serão aceitas e consideradas válidas, aquelas que apresentarem critérios que podem ser atendidos sem qualquer distinção de raça, etnia, religião ou sexo, e, de modo a regular estes parâmetros, a sua regulamentação ocorreu através do Decreto nº 11.795/2023, estabelecendo dados mínimos para os relatórios em seu artigo 2º.

É importante que as declarações e relatórios devem respeitar a proteção de dados individuais e sensíveis, porém, precisam permitir a efetiva análise e comparação de maneira objetiva, e, identificadas irregularidades, o empregador deverá apresentar plano de ação de combate às desigualdades, garantindo a participação do Sindicato e dos empregados locais, para que seja válida a sua implementação.

A busca da verdade no âmbito Brasileiro portanto, ganha efetiva força com as novas regulamentações, visto que a omissão ou negativa de existência referente ao preconceito velado em legalidade, não poderá se manter diante das declarações obrigatórias, permitindo assim documentação para a efetiva atuação dos órgãos de fiscalização, bem como fornecendo Múnus probatório para estas mulheres poderem judicializar também esta demanda.

Neste sentido, a Legislação ainda estabelece de forma assertiva os critérios a serem observados no seu art. 4º, reforçando a necessidade de implantação de meios administrativos de combate como: fiscalizações efetivas quanto a discriminação de salários e critérios remuneratórios, a disponibilização de canais específicos para denúncia, a implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho permitindo a capacitação de gestores, lideranças em geral, bem como demais trabalhadoras, viabilizando a formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

As medidas acima indicadas, observam a Convenção 156 da OIT, que, apesar de não ter sido ratificada pelo Brasil, reforça a necessidade de permitir além da fiscalização, a produção de prova para combate administrativo e judicial da desigualdade salarial e, promover através de políticas públicas efetivas, condições para que as mulheres, concorram de forma igualitária as oportunidades e manutenção no ambiente laborativo, equalizando a sua participação no mercado de trabalho.

Observa-se também o efetivo fortalecimento do Ministério Público do Trabalho, quando dispõe, além da possibilidade indenizatória já mencionada, a efetiva possibilidade de aplicação de multas pelo descumprimento, tanto do dever de declaração dos efetivos dados para registro e transparência, quanto quando identificadas efetivas irregularidades, sendo esta, no importe de 10 vezes o novo salário que seria devido a obreira, elevado ao dobro em caso de reincidência, nos termos do art. 461, §7 e 510, §6 da CLT.

Portanto, as novas diretrizes estabelecem efetivo banco de dados que viabilizará o controle bem como, deixa cristalina a realidade nociva ainda existente nos pactos de trabalho quanto ao universo feminino, reforçando assim, os meios fiscalizatórios, a possibilidade de efetivas denúncias e planos de ação para regularização, possibilitando assim uma atuação efetiva de forma administrativa, e, viabiliza a comprovação no judiciário por eventual descumprimento da norma.

Quanto as judicializações, é importante salientar que, o Brasil não possui alto índice de reclamações sobre este assunto, uma vez ser extremamente difícil a comprovação das desigualdades salariais, diante da ausência de transparência nas empresas, justificadas pelo sigilo empresarial velando os reais critérios e números que ali estão inseridos.

Neste contexto, com as novas diretrizes há uma efetiva viabilização do processo judicial, visto que, haverá finalmente a possibilidade do Juízo aplicar os dispositivos legais com base em provas contundentes, sem exigir-lhe tão ampla amplitude hermenêutica analógica, para que, conforme expõe Calamandrei (2018), as partes não permitam que o processo se torne verdadeiro jogo, mas sim, que cumpra a sua função social de servir à justiça e igualizar os interesses entre as partes observando os parâmetros constitucionais e das legislações infraconstitucionais, bem como permita efetiva orientação social sobre o que se é considerado lícito ou não, alterando práticas empresariais, e reforçando as regras de *compliance* existentes.

Portanto, a legislação observa o cenário e necessidades e, estabelece diretrizes de controle e fiscalização desde os critérios a serem definidos no setor de Recursos Humanos empresariais, durante a execução do trabalho devido a fiscalizações efetivas, bem como na viabilização da produção de provas quando convertida a problemática em demanda judicial, permitindo a resposta e orientação social.

## **5 Considerações finais**

O trabalho efetiva a condição do indivíduo como pessoa humana, o inserindo no contexto social participativo de uma sociedade efetivamente capitalista, porém, o poder pode promover desigualdades entre as diversidades de gênero e de raça e, devem ser observados em

seu contexto social e histórico para que não ocorra a afronta aos Direitos Fundamentais do indivíduo.

Durante o curso da história, as mulheres foram subjugadas, estabelecendo predisposições naturais biológicas, de forma a estruturalmente deixar as mulheres à margem do protecionismo laborativo, em especial quanto ao universo negro e, as diversas ondas feministas e o feminismo negro surgem ao longo da história batalhando por avanços e voz ativa em meio a evolução social.

Como exposto ao longo do estudo, não se nega que diversos foram os avanços ao universo feminino quando tratamos de desigualdade de gênero, tanto na legislação internacional, quando em sua absorção nacional, reforçando a condição específica do feminino com o objetivo sempre de promover a igualdade.

É claro que ainda há que se enfrentar muitos desafios quando se trata da condição de gênero, seja no que tange ao universo feminino e, mais ainda quando se fala do feminino negro, e, uma das ferramentas efetivas para o combate as desigualdades é a transparência e efetivo levantamento das desigualdades, de forma que, promova efetivo incômodo social e possibilite a promoção de mudanças.

Desta forma, observa-se que a Lei 14.611/2023, possibilita a implantação de políticas públicas de controle, fiscalização e punição para as desigualdades existentes no âmbito do Mercado de trabalho, quanto as diferenças de remuneração e critérios estabelecidos, retirando assim, a efetiva fumaça existente na alegação de que não há o que se falar em diferenças sob uma falsa legalidade.

Pelo contexto apresentado, a normativa apresenta um grande passo para a existência de sensibilização social e conscientização, promovendo igualdade de gênero, bem como, monitoramento e avaliação das perspectivas sociais, estabelecendo a possibilidade de fiscalização e punição caso se identifique o descumprimento dos preceitos legais.

A realidade que somos inseridos vai nos possibilitar a efetiva aplicação de um Estado Democrático de Direito, visto que, este é inexistente sem que ocorra o Empoderamento feminino, bem como a extinção de qualquer discriminação em todos os espaços ocupados pelas mulheres.

Reconhece-se portanto os avanços permitidos pela Legislação em questão e suas normas regulamentadoras, e o seu claro objetivo de ratificar as convenções da Organização Internacional do Trabalho e dos preceitos fundamentais do Estado Democrático de Direito, para que se tenha cada vez mais, uma sociedade distante de desigualdades e fortalecida quanto a proteção dos direitos fundamentais, reforçando ainda a necessidade do avanço contínuo e de,

os preceitos fundamentais serem responsabilidade de toda a sociedade um mundo menos desigual.

## 6 Referências

ARANTES, Delaíde Alves Miranda e LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. A Lei n. 14.611/2023 e os desafios para a redução da desigualdade salarial de gênero: uma visão interseccional. *In: Interseccionalidade, gênero e raça na Justiça do Trabalho: estudos Enamat: volume 7.*

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida.** Tradução de Sérgio Milliet. 5 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019, p. 11.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 abr. 2024.

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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm). Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm). Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. **Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.** Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 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. (Processo nº 19955.201311/2023-38). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843>. Acesso em: 10 abr. 2024.

CALAMANDREI, Piero. **Processo e democracia: conferências realizadas na Faculdade de Direito da Universidade Nacional Autônoma do México/Piero Calamandrei,** Tradução Mauro Fonseca Andrade, 2.ed. ver. – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero.** E-Disciplinas USP, São Paulo, 2011. Disponível em: [https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/?amp=1&gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjw5cOwBhCiARIsAJ5njuatcplcqNy02gp1z2](https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/?amp=1&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw5cOwBhCiARIsAJ5njuatcplcqNy02gp1z2)

EDchBtKT6Ny-Q\_Y3PkyoKzcmvbFRVu9kxtz\_MaAo6EEALw\_wcB. Acesso em: 06 abr. 2024.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

CRENSHAW, K. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. In: Cruzamento raça e gênero: painel 1. Brasília: Unifem, 2004; Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4253342/mod\\_resource/content/1/InterseccionalidadeNaDiscriminacaoDeRacaEGenero\\_KimberleCrenshaw.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4253342/mod_resource/content/1/InterseccionalidadeNaDiscriminacaoDeRacaEGenero_KimberleCrenshaw.pdf). Acesso em: 6 abr. 2024.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 33.

DIEESE. **Mulheres no mercado de trabalho**: desafios e desigualdades constantes. Boletim Especial 8 de Março de 2014 – Dia Internacional da Mulher. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>. Acesso em: 7 abr. 2024.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: Ltr, 2021.

ILO BRASÍLIA. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 07 abr. 2024.

ILO BRASÍLIA. **C156 - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores**: Trabalhadores com Encargos de Família. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242709/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm). Acesso em: 07 abr. 2024.

ILO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em: 07 abr. 2024.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Apresentação do Relatório de Transparência Salarial**. Dados Agregados dos Estabelecimentos do setor privado com 100 ou Mais Empregados – RAIS 2022 e Respostas complementares do 1º Semestre de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-lo-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 10 abr. 2024.

Organização Internacional do Trabalho. C100. **Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm). Acesso em 10 abr. 2024.

PIMENTEL, Silvia; BIANCHINI, Alice. **Feminismo(s)**. São Paulo: Matrioska Editora, 2021, p. 28.

PORTAL GELEDÉS. **As mulheres negras na construção de uma nova utopia** – Ângela Davis. <https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>. Acesso em: 7 abr. 2024.