

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

VANESSA VIEIRA PESSANHA

PAULO CAMPANHA SANTANA

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 Napolini - 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

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana

**A TRANSPARÊNCIA SALARIAL E SUA REPERCUSSÃO NA CULTURA
CORPORATIVA: REFLEXÕES SOBRE A LEI 14.611/23 E O ESG**

**SALARY TRANSPARENCY AND ITS REPERCUSSIONS ON CORPORATE
CULTURE: REFLECTIONS ON LAW 14.611/23 AND ESG**

**Francisca Carolina Pessoa Bezerra
Yasmin Guimarães de Freitas
Renata Albuquerque Lima**

Resumo

O presente estudo examina os impactos da transparência salarial na cultura das organizações, com foco na Lei 14.611/2023 e a relação desta com as políticas de ESG (Environmental, Social, and Governance). Inicialmente, será realizada uma análise acerca da transparência e das práticas de ESG como instrumentos para a construção de negócios sustentáveis e inclusivos. Em seguida, a pesquisa discutirá o papel da Lei 14.611/2023, que apresenta a transparência salarial como um mecanismo para a eliminação da disparidade salarial e consequente promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Além disso, tratará sobre os desafios relacionados à efetivação das medidas contidas na legislação, incluindo as resistências culturais e jurídicas, bem como as questões discutidas nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7612 e 7631, que questionam alguns dispositivos da norma. O trabalho utilizará uma abordagem qualitativa, combinando análise documental da legislação e revisão bibliográfica sobre ESG, igualdade de gênero e transparência corporativa e salarial. Por fim, buscar-se-á identificar os principais obstáculos à implementação da Lei 14.611/2023 e propor estratégias para sua execução nas empresas.

Palavras-chave: Esg, Transparência salarial, Igualdade de gênero, Lei 14.611/2023, Ações diretas de inconstitucionalidade 7612 e 7631

Abstract/Resumen/Résumé

This study examines the impacts of salary transparency on organizational culture, focusing on Law 14.611/2023 and its relationship with ESG (Environmental, Social, and Governance) policies. Initially, an analysis will be conducted on transparency and ESG practices as instruments for building sustainable and inclusive businesses. Subsequently, the research will discuss the role of Law 14.611/2023, which positions salary transparency as a mechanism to eliminate wage disparities and promote gender equality in the labor market. Furthermore, it will address the challenges related to the implementation of the measures outlined in the legislation, including cultural and legal resistance, as well as the issues raised in Direct Actions of Unconstitutionality (ADIs) 7612 and 7631, which challenge certain provisions of the law. The study will adopt a qualitative approach, combining documentary analysis of the

legislation and a bibliographic review on ESG, gender equality, and corporate and salary transparency. Finally, the research aims to identify the main obstacles to the implementation of Law 14.611/2023 and propose strategies for its execution within companies.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Esg, Salary transparency, Gender equality, Law 14.611/2023, Direct actions of unconstitutionality 7612 and 7631

INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil se mantém como uma das mais evidentes manifestações da discriminação de gênero no mercado de trabalho, mesmo diante dos avanços na qualificação das mulheres e das políticas voltadas à inclusão. Apesar dos progressos legislativos e das políticas públicas voltadas à igualdade de gênero, nas 50.692 empresas com 100 ou mais empregados, as mulheres ganham, em média, 20,7% menos que os homens, conforme os dados do 2º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (Brasil, 2024, s.p.), observando-se que as mulheres continuam enfrentando disparidades consideráveis no que se refere à remuneração.

A busca pela igualdade salarial e pela não discriminação é uma luta histórica, observando-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, datada de 1948, dispõe em seu artigo 23 que “Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.” Em 1984, com algumas reservas¹, o Brasil ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, na sigla em inglês), que é um tratado internacional de direitos humanos, adotado em 18 de dezembro de 1979, por meio da Resolução nº 34/180 da Assembleia das Nações Unidas.

A CEDAW tem por objetivo combater a discriminação de gênero entre os Estados-Partes e promover a igualdade de direitos entre homens e a mulheres. Somente após 10 anos de sua ratificação, em 1994, as reservas foram revogadas pelo Congresso Nacional e a Convenção foi aprovada em sua integralidade, através do Decreto Legislativo nº 26, de 1994.

Em 2002, o Decreto nº 4.377 promulgou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher no ordenamento jurídico brasileiro para que ela passasse a vigorar plenamente. É importante lembrar que a Constituição Federal de 1988 se relaciona com a CEDAW, uma vez que estabelece em seu artigo 5º que “todos são iguais perante a lei” e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

Neste caso, a transparência salarial torna-se obrigatória para satisfazer a lacuna de gênero a partir das mais éticas classificações dos vínculos de distribuição. A Lei 14611/2023, a qual trata acerca da igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre mulheres e homens, bem como alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, estipula: “O tema da igualdade salarial

¹As reservas se referem ao parágrafo 4º do artigo 15 e ao parágrafo 1º, alíneas “a”, “c”, “g” e “h” do artigo 16 da CEDAW, os quais estão relacionados aos direitos civis das mulheres à equidade de direitos nas relações conjugais. (Carvalho, 2022). Disponível em: <https://investidura.com.br/artigos/direitos-humanos/respeito-e-bom-e-ela-gosta-um-olhar-sobre-a-efetivacao-pratica-da-convencao-sobre-a-eliminacao-de-todas-as-formas-de-discriminacao-contra-a-mulher-cedaw/>

e até mesmo critérios de remuneração entre homens e mulheres está enunciado nas leis trabalhistas consolidadas.” (Brasil, 2024).

A referida lei, além de buscar garantir direitos trabalhistas fundamentais, conecta-se de forma direta aos princípios do ESG (*Environmental, Social, and Governance*) que envolve respectivamente as práticas relacionadas ao meio ambiente, à responsabilidade social e à governança corporativa, as quais são consideradas essenciais para a criação e manutenção de organizações sustentáveis. Nos seus aspectos sociais, ESG aborda a desigualdade de gênero, a discriminação baseada na orientação sexual e identidade de gênero. As políticas de ESG preveem igualdade salarial em posições comparáveis, refletindo na existência de mulheres em cargos de liderança.

Ainda no que se refere ao pilar social do ESG, a transparência salarial se apresenta como um fator estratégico para conciliar objetivos empresariais com os valores de inclusão e equidade, fortalecendo a credibilidade das organizações e gerando valor para os *stakeholders*. A exigência de transparência e equidade não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade que as empresas possuem de transformar a cultura organizacional para melhor, tornando o ambiente de trabalho mais justo e saudável.

As Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7612 e 7631, em análise pelo Supremo Tribunal Federal, trazem à discussão a constitucionalidade de dispositivos da Lei 14.611/2023 e seus atos regulamentadores (Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023), relacionados à promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres.

A ADI 7612, proposta pelas Confederações Nacional da Indústria (CNI) e do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), questiona, entre outros pontos, o §2º do art. 5º da lei, que exige a implementação de planos de ação para corrigir desigualdades salariais, e o §6º do art. 461 da CLT, alegando violação aos princípios da proporcionalidade, isonomia material (art. 5º, caput e inciso I; art. 7º, inciso XXX), segurança jurídica e ampla defesa (art. 5º, incisos LIV e LV), conforme se verifica pela análise dos autos do processo (Brasil, 2024).

Já a ADI 7631, ajuizada pelo Partido Novo, questiona a obrigatoriedade de divulgação de relatórios de transparência salarial e de elaboração de planos de ação, argumentando que tais exigências ferem a livre iniciativa (art. 1º, inciso IV, e art. 170, inciso IV) e a confidencialidade empresarial, ao expor dados estratégicos e possibilitar intervenções externas nas políticas internas das empresas (Brasil, 2024). Ambas as ações refletem a complexidade de harmonizar a busca pela equidade de gênero com a observância de outros direitos e garantias constitucionais.

A metodologia adotada neste estudo baseia-se em uma abordagem qualitativa, fundamentada na revisão de literatura e análise documental. O desenvolvimento do trabalho será realizado por meio da leitura de livros e artigos científicos que abordam a temática da desigualdade salarial de gênero, transparência corporativa e salarial e os pilares do ESG, com ênfase no pilar social.

O presente artigo busca discutir a influência da transparência salarial na cultura corporativa brasileira, com foco nos impactos da Lei 14.611/2023 em harmonia com os princípios ESG. A análise propõe compreender como as exigências estabelecidas na legislação, principalmente no que tange à transparência das informações salariais, podem contribuir para a promoção da equidade de gênero e para a construção de um mercado de trabalho mais ético e justo.

1. O PAPEL DAS PRÁTICAS DE ESG E DA TRANSPARÊNCIA NA CONSTRUÇÃO DE NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS

Mariana Covre e Rose Meire Cyrillo (2023) defendem que o há três pilares no modelo ESG que devem ser estudados. São eles: 1) pilar ambiental (*environmental*), que realiza o uso racional de recursos ambientais, bem como a preservação da biodiversidade, a redução da emissão de gases de efeito estufa e o tratamento adequado de resíduos sólidos; 2) pilar social (*social*), que envolve a melhoria de condições e relações de trabalho, capacitação e plena condições de desenvolvimento para os empregados e as empregadas, respeito aos direitos humanos, e de segurança de dados de todos; e 3) pilar governança (*governance*), no qual há a preservação da independência do conselho de administração, políticas anticorrupção e de enfrentamento aos assédios e à violência laboral; além de mecanismos de transparência e prestação de contas.

Stocker e Irigaray (2022, p.01) afirmam que o conceito de desenvolvimento sustentável inclui desenvolvimento econômico, conservação da natureza e a redução da desigualdade global como um objetivo ético comum. Importante ressaltar que o estudo da Nature Millennium EcosystemReport (2005) apontou que ainda estamos vivendo acima de nossos meios, e pouco progresso foi feito na construção de uma ética intergeracional ou no alcance das metas de nossas previsões.

O relatório "Transformando o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável" lançado pela ONU em 2015 introduziu os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável. Esta é uma agenda comum para países, setores governamentais e sociedade civil trabalharem juntos para combater a pobreza, superar a desigualdade e buscar um

desenvolvimento sustentável. Reafirma um novo modelo de desenvolvimento ético, contínuo e abrangente.

Um grande impacto na economia global, os riscos imprevisíveis de uma pandemia e a crise climática acelerada podem ser vistos como fenômenos paralelos, dizem os autores supracitados. Desse modo, tanto investidores quanto formuladores de políticas percebem a urgência em investimentos e desenvolvimentos em ESG. Isso evidencia a redução no grau em que a sociedade depende de estruturas formadas pelo governo, enquanto empresas que podem se sustentar são cada vez mais visíveis. Somente organizações envolvidas na criação de empregos, questionando o crescimento sustentável, proteções ao consumidor e o uso racional dos recursos naturais, isso será possível.

Dentre os vários componentes que constituem o ESG, o social pode ser considerado o mais essencial na definição de seus conceitos e funções. Essa característica traz a empresa para um diálogo com a sociedade e, assim, especifica ações sociais que contribuem para a conexão entre o meio ambiente e o local de trabalho – onde os funcionários são bem tratados, o que implica políticas de inclusão e diversidade.

Uma empresa que toma o critério social como missão representa o que é chamado de empresa responsável com seus *stakeholders*, pois investe no desenvolvimento de seus funcionários e traz diferentes tipos de vida para seus trabalhadores, estabelece comitês para diversidade no trabalho ou visa garantir diversidade entre a equipe de gestão por meio de políticas como negociações bem-sucedidas de fixação salarial dentro das próprias empresas.

Acerca do tema, Reinaldo Bulgareli, do Instituto Ethos, afirma que:

Organizações inclusivas distribuem oportunidades com equidade, oferecem condições de desenvolvimento para todos, reconhecem as pessoas e têm apreço pela diversidade a ponto de considerá-la em suas escolhas, na tomada de decisões em relação a todos os seus públicos e atividades (...) A inclusão acontece na construção de ambientes promotores de justiça, de interações colaborativas, da criatividade e de soluções inovadoras para os desafios que afetam uma comunidade ou toda uma sociedade. Inclusão diz respeito à criação de um ambiente no qual cada um tenha a oportunidade de participar plenamente na criação do sucesso da relação, da missão escolhida, do desafio enfrentado, e no qual todos são valorizados em suas diferentes habilidades, conhecimentos e atitudes (Bulgareli, 2013, s.p.).

A prática do ESG é fundamentada através da constante demonstração de ações e eficácia tanto para os *stakeholders* quanto para a sociedade em geral, e a ferramenta usada nesse intuito é a transparência das ações realizadas, de seus objetivos e seus impactos. Também se constitui como instrumento nas boas práticas de governança corporativa e na análise da

efetividade das políticas de ESG da instituição. Nesse sentido, importa citar a autora Nelmara Arbex ao afirmar que:

A implementação das chamadas práticas ESG não se limita a cumprir as leis existentes, mas devem estar alinhadas com o entendimento de que a empresa e sua liderança têm sobre o papel de fomentadores da transformação social positiva, de melhoria da qualidade de vida de todos e da proteção dos recursos naturais necessários para isso, no curto e longo prazo (Arbex, 2023, p. 87).

A transparência de práticas e de funcionamento sempre se constituiu em pilar central da boa governança corporativa, proporcionando aos investidores e acionistas a compreensão e imagem de como seu capital está sendo empregado, de modo a permitir *feedback* com relação a gestão e administração dos bens de capital da empresa, de modo que não poderia ser diferente com as práticas de ESG.

Apesar da relevância da adoção de boas práticas de governança corporativa e da necessidade em investimentos no pilar Social, a desigualdade salarial entre os sexos, também conhecida como *gender gap*, ainda é considerada uma realidade persistente entre muitas empresas. Conforme delineado no "2º Relatório Anual sobre Transparência Salarial e Critérios de Remuneração", as mulheres recebem, em média, 19,4% menos do que seus colegas homens em posições equivalentes.

Portanto, a transparência permite ainda analisar a congruência entre as práticas de ESG e a cultura corporativa da instituição onde o capital está sendo empregado, como, por exemplo, os demonstrativos de compensação financeira estratificado por gênero ou outros públicos alvo de ações, como a população LGBT ou demais minorias.

A garantia do correto emprego do capital, da existência de uma cultura corporativa progressista e da existência e efetividade de ações permite ao investidor uma maior segurança na aplicação e destinação de seu capital, servindo como um diferencial competitivo dentro do mercado de capitais.

2. A LEI 14.611/2023 E A TRANSPARÊNCIA SALARIAL COMO MEDIDA EFICAZ PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

Com base nas descobertas de Sérgio Santos (2022), mulheres brancas com ensino superior ganham, em média, aproximadamente sessenta por cento dos salários de homens brancos com o mesmo nível; e mesmo quando elas ocupam o mesmo cargo que esses homens ou realizam o mesmo trabalho, a diferença só se torna maior para mulheres negras – em média,

elas ganham pouco mais de quarenta por cento do que é pago aos seus colegas masculinos da mesma cor.

Além disso, o 2º Relatório Anual sobre Transparência Salarial e Critérios de Remuneração observa que mulheres negras e latinas enfrentam uma desigualdade salarial ainda maior. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, o Relatório Anual do ano de 2024 sobre Transparência Salarial e Padrões de Compensação, lançado em março, revelou que, das 49.587 empresas pesquisadas, 73% (36.000) têm registros de uma década. A proporção de empresas implementando políticas para facilitar o recrutamento de mulheres também é bastante desanimadora: apenas 32,6%.

Em relação a grupos específicos, os números são ainda mais alarmantes: 1) Mulheres negras (26,4%); 2) Mulheres com deficiência (23,3%); 3) Mulheres LBTQIAP+ (20,6%); 4) Chefes de família (22,4%); e 5) Mulheres que foram vítimas de violência (5%). Apenas 38,3% das empresas têm políticas para recrutar mulheres para ocupar posições de gerência ou executivas.

A participação crescente do público feminino no mercado de trabalho está no *front* das evidências relativas à existência de um *gap* salarial entre os gêneros. Este número passou de 20,86% da população economicamente ativa em 1970 para 43,55% em 2010, conforme dados demográficos colhidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Enquanto isso, dados fornecidos pelo Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero (CMIG), disponibilizados pela Divisão de Estatística das Nações Unidas, mostram que, em 2019, 54,5% das mulheres e 73,7% dos homens participavam da força de trabalho. A consequência lógica deste dado apresentado é de que existe uma maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho, em especial pela sua maior dedicação aos afazeres domésticos, consumindo 21,4 horas semanais frente às 11 horas semanais consumidas pelo público masculino, segundo dados de 2019 (IBGE, 2021).

Na distribuição dos cargos gerenciais e de chefia, de acordo com dados do IBGE (2022), explicita-se que apenas 39,3% são ocupados por mulheres, contribuindo no *gender gap* salarial, especialmente nessas áreas de gerência, nas quais as mulheres recebem, em média, 73% da remuneração paga a suas contrapartes masculinas.

No setor público, vale lembrar que muitos cargos gerenciais são providos sem concurso público ou seleção interna, mas com discricionariedade pela administração pública. De acordo com dados do Painel de Raio X, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, dos 87.887 cargos e funções comissionadas da administração direta, autárquica e fundacional ocupados em novembro de 2023, 41,2% eram ocupados por mulheres. Entretanto,

nos cargos mais elevados (Cargo Comissionado Executivo - CCE/Função Comissionada Executiva - FCE 1.17), a participação feminina foi de 30,7%.

Verificam-se, entretanto, evidências de maior escolaridade entre as mulheres e crescimento gradual de sua participação no mercado formal de empregos, apresentando impactos na configuração das famílias, redução do crescimento demográfico e aumento da parcela da renda atribuída ao sexo feminino no mercado de trabalho, conduzindo a mudanças estruturais e sociais entre as quais destacam-se aumento progressivo das mulheres nas atividades econômicas, redução do desemprego e diminuição do peso do trabalho doméstico na ocupação feminina (Leone, 2015).

Essa disparidade pode ser atribuída a vários fatores, incluindo estereótipos de gênero e o status do trabalho das mulheres. Andrade e Machado (2018, p. 317) destacam que, mesmo em profissões bem remuneradas, como medicina e direito, as mulheres ganham menos que os homens. Isso se deve à existência de um "teto de vidro", uma barreira invisível formada por preconceitos sociais sobre a capacidade feminina em certas áreas, especialmente nas ciências, e pelas dificuldades decorrentes da dupla jornada de trabalho, que inclui afazeres domésticos.

O teto de vidro é uma barreira invisível que impede as mulheres de alcançarem posições de liderança, mesmo quando possuem qualificações e competências equivalentes às de seus colegas homens. Essa barreira é sustentada por preconceitos e estereótipos de gênero, bem como por práticas organizacionais que favorecem os homens em processos de promoção e desenvolvimento de carreira (Moschkovich, 2013, p. 45).

Neste sentido, Carneiro (2018, p. 90) identifica os principais fatores que compõem o "teto de vidro", incluindo discriminação, preconceito, estereótipos de gênero, responsabilidades familiares, demografia da direção, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, baixa autoconfiança, horários inflexíveis, estrutura e cultura organizacional, estilos de liderança, e a falta de respeito, apoio, autoridade e políticas empresariais de inclusão.

Com relação ao preconceito e estereótipos, acredita-se que as mulheres ainda são mais adequadas para papéis tradicionais como esposa ou mãe, e são vistas como líderes desagradáveis. O assédio sexual e o moral retratam formas de perpetuação do preconceito e da discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

No que se refere aos danos físicos e psicológicos, sabe-se que sofrer com a discriminação em razão do gênero afeta a saúde física e psicológica das mulheres, colocando seu exercício profissional e capacidade de competição justa em risco. De acordo com Santos *et al.* (2022, p. 16), o assédio é qualquer tipo de comportamento que causa, de maneira

inadequada, dor e sofrimento mental a outra pessoa. É uma forma de violência psicológica – repetida, contínua e persistente em sua agressão à dignidade psicológica dos funcionários, equipados com almas para protegê-los como bucha de canhão, responsáveis por decisões não produtivas de trabalho que são feitas a seu respeito.

Sobre o assunto, pontua Eleutério que:

No caso específico da relação mulher versus homem, geralmente as condutas discriminatórias são perpetradas por homens que tem interesse em satisfazer sua libido e, nas relações de trabalho, utilizam-se de seu cargo superiorizado para atingir o intento, constringendo gravemente a mulher, parte subordinada nesta relação (Eleutério, 2017, p. 155).

A Lei 14.611/2023 possui como meta a garantia de oportunidades iguais para o desempenho de qualquer função, independentemente de seu gênero. Esta lei alterou o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir medidas contra a discriminação salarial com base em sexo, raça, cor, etnia, origem nacional ou regional ou idade, e introduz penalidades para empresas que não aderirem a esses padrões.

Ao mesmo tempo, a ênfase desta lei recai sobre seus requisitos para grandes empresas com mais de 100 funcionários. Elas devem fornecer relatórios semestrais de transparência e equidade salarial de gênero. As organizações também devem fornecer dados estatísticos examinando outras possíveis desigualdades dependendo de raça, etnia nacional, assim como país nativo, e medições interativas de idade. É importante ressaltar que multas serão aplicadas às empresas que não cumprirem com as determinações legais.

Nessa toada, cumpre dizer que “a ideia por trás de uma política de transparência salarial é expor as diferenças de remuneração entre homens e mulheres e transferir para as empresas a responsabilidade de endereçar os motivos para tal diferença.” (Machado, 2023, p. 1).

O pilar social do ESG lida com direitos humanos, gestão de igualdade e diversidade, promovendo relações harmoniosas na sociedade. A Lei 14.611/2023 deve, portanto, combater a discriminação racial no mercado de trabalho, exigir que as empresas que adotem políticas de inclusão racial, formem equipes.

Ao exigir que as organizações coloquem em prática medidas de ação afirmativa que permitam a inclusão natural de negros e outros grupos raciais marginalizados posteriormente, a lei fomenta um ambiente de trabalho inclusivo. A implementação de políticas de diversidade não apenas aumenta o impacto social positivo, mas também traz vantagens financeiras e aumenta seu reconhecimento entre consumidores ou investidores preocupados com ética social.

Isso, claro, é a sobrevivência do princípio da responsabilidade social da alta administração das empresas, que o ESG defende.

De acordo com a Lei 14.611/2023, em consonância com os princípios do ESG, espera-se que as empresas adotem boas práticas de governança corporativa e recrutamento. Incluídas na lei estão as seguintes medidas: 1) As políticas de emprego e promoção da empresa devem levar em conta a igualdade racial; 2) Implementação de um sistema de monitoramento e auditoria de diversidade; e 3) Educação e Treinamento.

No nível comercial, a diversidade é, sem dúvida, uma estratégia de negócios sólida apesar da demonstração de lucros e perdas. Estudos acadêmicos demonstraram que empresas que adotam práticas de gestão da diversidade também obtêm ideias mais inovadoras e consequentemente, melhores resultados financeiros. Um relatório publicado na *Harvard Business Review* sugeriu que empresas com alta diversidade racial têm 35% mais chances de ter desempenho superior à média de seu setor.

É por isso que a Lei 14.611/2023 é um grande passo para que as empresas brasileiras adotem políticas responsáveis e inclusivas em relação à diversidade racial, um dos objetivos sociais sob o ESG. Não se trata somente de uma questão ética, mas sim a observação de que a inclusão e a diversidade aumentam o valor econômico de uma empresa. Essas iniciativas são um passo sólido para reduzir iniquidades históricas e promover uma sociedade mais justa, além de serem parte do papel básico das empresas no planeta, quando no futuro todas precisarão ser mais inclusivas.

De tal modo, verifica-se a possibilidade da instrumentalização da exigência de transparência salarial entre os gêneros para auditoria e prestação de contas relativas à existência de um *gender gap* dentro das empresas. A exposição da realidade de gênero dentro de uma cultura organizacional gera uma pressão por parte da sociedade e dos investidores pela reforma e abordagem das práticas institucionais, gerando efetivamente um motor pela modificação e reforma da cultura organizacional.

Esta legislação reflete o compromisso do Brasil em promover a igualdade de gênero no local de trabalho e eliminar a discriminação, conforme estabelecido em tratados e convenções internacionais.

De acordo com Pérez Luño (2013, p. 35), os direitos fundamentais são direitos humanos garantidos pelo sistema legal, frequentemente reforçados pela própria norma constitucional. A igualdade salarial, sob essa perspectiva, é um direito humano e também consagrado na Constituição Brasileira, sendo assim considerado fundamental para a lei. Neste mesmo sentido, Lima, Lima e Moreira (2009, p. 42) argumentam que os direitos trabalhistas

básicos derivam diretamente da Constituição e são garantidos a todo ser humano. Essa característica destaca que a principal preocupação é a proteção da dignidade humana.

Assim, a Lei 14.611/2023 é um avanço concreto na luta pela igualdade de gênero e segue compromissos internacionais, ao mesmo tempo que promove a transparência e a justiça nas relações de trabalho. Ademais, fortalece o compromisso do país com a justiça social e a igualdade de oportunidade para todos, ao exigir que as empresas publiquem relatórios de transparência salarial e prevendo mecanismos para abordar desigualdades.

3. DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA EFETIVAÇÃO DA LEI 14.611/2023

Culturalmente, os estereótipos de gênero ainda associam as mulheres aos trabalhos domésticos e ao dever de cuidado com os familiares², pelos quais elas não costumam receber remuneração. Já os homens são, em regra, vinculados a cargos de liderança e à responsabilidade financeira. Isso reflete diretamente os estereótipos de gênero que ainda dominam a sociedade. Não só limitam as oportunidades de progressão na carreira das mulheres, como também ajudam a manter a desigualdade salarial.

Conforme delineado no "2º Relatório Anual sobre Transparência Salarial e Critérios de Remuneração", explicitado no tópico 1 deste artigo, as mulheres recebem, em média, 19,4% menos do que os homens em posições equivalentes.

Biderman e Guimarães (2004) consideram que os pensamentos influenciados por séculos de patriarcado levam a concepções como as de que as mulheres são criaturas frágeis, que devem ser meramente confinadas às suas próprias casas, mas isso não é tudo. Os homens decidem quais papéis elas exercem e os providenciam do lado de fora, por sua vez. Os autores fazem duas elucidações de significado: uma é que a masculinidade está conectada com força, enquanto a feminilidade significa submissão.

²Segundo pesquisa divulgada em outubro pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV IBRE), o trabalho não pago de cuidados nas famílias, em média para todo país, é 65% realizado por mulheres. A divisão é ainda menos igualitária em regiões mais pobres e com menores níveis de instrução, como Norte e Nordeste.

Caso fosse contabilizado, esse trabalho teria acrescentado 13% ao Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, nos últimos 20 anos, valor equivalente ao PIB do estado do Rio de Janeiro. Para monetizar um trabalho que na maioria das vezes passa despercebido, a fundação usou como parâmetro os valores recebidos por profissionais que realizam as mesmas atividades de forma remunerada. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/11/6655876-economia-do-cuidado-quanto-vale-o-trabalho-invisivel-das-mulheres.html#google_vignette

Assim, o "Machismo", como apontado por Antunes *et al.* (2018), é uma existência única dentro das nações. É totalmente respaldado pelo ambiente e serve de suporte tanto para a economia quanto para o trabalho. O machismo estrutural é refletido ainda ao longo do curso das carreiras femininas pelo desempenho do papel de gênero, tal como o cuidado familiar e a maior dedicação às tarefas domésticas, o que torna, em última análise, as funcionárias mulheres menos leais a empresa que suas contrapartes masculinas.

É relevante mencionar que as empresas de direito privado que possuem menos de 100 funcionários não têm a obrigatoriedade de elaborar o Relatório de Transparência Salarial, todavia, elas devem cumprir as demais determinações constantes na legislação, estando, inclusive, passíveis de serem penalizadas em caso de comprovadas situações de desigualdade salarial ou tratamento diferenciado em razão do gênero (Brasil, 2024).

A implementação de políticas de transparência salarial e programas de diversidade e inclusão pode envolver grandes despesas em treinamentos, auditorias e sistemas de gestão de recursos humanos, e assim por diante em pequenas e médias empresas (PME)³. Faltando recursos financeiros adequados, encontram dificuldades para atender aos requisitos legais prescritos.

A presença de obstáculos de cultura e estrutura corporativa pode ser observada dentro das organizações em geral. A literatura acadêmica aponta que o sexismo estrutural está profundamente enraizado nas práticas organizacionais e nas atitudes gerenciais. Antunes *et al.* (2018) argumentam que o sexismo estrutural subjaz ao mercado de trabalho, adicionando um nível extra de dificuldade para as mulheres enquanto elas se esforçam para equilibrar suas responsabilidades de carreira com o tempo em família. Essa percepção errônea perpetua a desigualdade de gênero e impede a implementação de políticas de igualdade.

Além disso, a igualdade de gênero é uma questão premente para as mulheres em posições gerenciais. A barreira invisível retratada por Moschkovich (2013, p. 45) sobre o teto de vidro é mantida por estereótipos, preconceitos contra as mulheres e o tratamento preferencial dado aos homens em todas as etapas dos processos de promoção ou desenvolvimento de carreira dentro das organizações.

³Cumprir observar ainda que, conforme o IBGE e o SEBRAE, no que se refere ao setor industrial, as microempresas são aquelas que possuem até 19 colaboradores, enquanto as pequenas empresas empregam entre 20 e 99 funcionários, as médias empresas têm de 100 a 499 empregados e já as grandes empresas possuem acima de 500 colaboradores. Quanto ao setor de comércio e de serviços, as microempresas são caracterizadas como aquelas que empregam até 09 funcionários, as pequenas empresas possuem de 10 a 49 colaboradores, as médias empresas têm de 50 a 99 empregados e as grandes empresas contam com mais de 100 empregados. (Rocha, 2022).

Destarte, a falta de um sistema eficaz de monitoramento e supervisão é uma das principais fraquezas enfrentadas pelas PMEs. Muitas vezes, essas empresas sofrem com a escassez de recursos para estabelecer um rigoroso quadro de controle interno que assegure a conformidade legal com os requisitos comerciais na prática.

Portanto, a vigilância externa também pode ser inadequada devido ao pequeno número de funcionários empregados nas agências de supervisão e aos seus recursos limitados. Um estudo realizado por Iarozinski Neto e Caciatori Junior (2014) constatou que a incompetência na gestão e a falta de financiamento inicial foram as principais causas das altas taxas de falências entre pequenas e médias empresas.

Segundo a pesquisa, o desempenho das exportações é prejudicado por uma administração fiscal complexa e rigorosa que deixa as empresas com menos dinheiro para investir em instalações e equipamentos, restringindo, assim, sua potencial contribuição para o desenvolvimento econômico do país. Para superar esses desafios, as empresas devem adotar uma abordagem proativa de promoção da igualdade de gênero. Isso implica realizar treinamentos tanto para gerentes quanto para funcionários, submeter auditorias regulares sobre os salários da empresa e criar uma política de diversidade e inclusão. Finalmente, o apoio de organizações que se identificam com o empreendedorismo – como o SEBRAE – pode ser vital para ajudar as PME a ajustar-se às exigências da Lei 14.611/2023.

Entrando ainda mais na esfera judicial, a Confederação Nacional da Indústria e a Confederação Nacional do Comércio (CNC), os dois mais altos organismos do movimento trabalhista nacional, também apresentaram a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.612 (ADI 7612/RS), solicitando que a alegação de inconstitucionalidade "independentemente da não observância das prescrições do artigo 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", inserida no parágrafo 2º do artigo 5º da Lei 14.611 de 2023 - seja declarada inválida a partir de uma data ainda a ser determinada.

Nisto, eles também questionam o parágrafo 6º do Artigo 461 CLT, de acordo com os termos definidos no Artigo 3º da Lei 14.611/2023. Além disso, eles objetam o conteúdo do Artigo 5º dessa Lei e do Decreto 11.795/2023, que regulamenta a Lei 14.611/2023, e também a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.714/2023, que regulamenta o Decreto 11.795/2023 (Brasil, 2024).

Os requerentes sustentam que não desejam contestar o princípio constitucional de que homens e mulheres devem ser tratados igualmente. Dizem, no entanto, que o fato de a lei não prever exceções para diferenciais salariais legítimos, resultantes de fatores como tempo de serviço no cargo ou na empresa, qualificações técnicas superiores ou a complexidade do

trabalho realizado, leva inevitavelmente a um julgamento errôneo de tais diferenciais como exemplos de discriminação de gênero, e consequentemente, prejuízos para as empresas (Brasil, 2024) – notícia do site do STF.

Argumentaram que o Consórcio dos países afirma que as disposições contestadas na Lei 14.611/2023 transgridem muitos princípios constitucionais. Eles apontam que o §2 (Art. 5º), que não estabelece critérios objetivos para permitir a diferenciação de remuneração, conforme garantido no Art. 461 da CLT, vai contra os princípios de proporcionalidade e igualdade substancial (Art. 5º - caput e inciso I, e Art. 7º - inciso XXX - da CF/88).

Quanto ao §6 do art. 461, cujo texto foi reformulado pela Lei em questão, eles alegam que isto viola o princípio do contraditório, a ampla defesa e a segurança jurídica (Art. 5º - incisos XXXVI; LIV; e LV) quando permite combinar os danos morais decorrentes de atos ilícitos com mais pagamento sem qualquer exigência de intenção de fazer algo errado.

Alegam ainda que, junto com as disposições do Decreto e Portaria acima mencionados, o Art. 5º da Lei 14.611/2023 quebra o devido processo legal ao impor penalidades sem permitir a oportunidade de ampla defesa e vigoroso contraditório (Art. 5º - incisos LIV e LV da Constituição). Isso também enfraquece direitos humanos como privacidade, proteção de dados pessoais, livre iniciativa e concorrência justa (Art. 5º - incisos X e LXXIX; Art. 1º - inciso IV; e Art. 170 - inciso IV). (Brasil, 2024) - do próprio texto da ADI.

Para justificar, além da ADI 7612, o STF tem que examinar também a ADI 7631. Esta foi apresentada pelo Partido Novo e trata dos artigos 4º, incisos I e II, e 5º da Lei 14.611/2023 e, incidentalmente, dos artigos 2º, 3º e 4º do Decreto 11.795/2023 e também dos artigos 2º a 9º da Portaria TEMP 3.714/2023. Neste caso, a parte reclamante é o Partido Novo. Ele disputa, especialmente, a exigência legal para empresas com mais de 100 funcionários de apresentarem relatórios de transparência salarial ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme estipulado no Decreto 11.795/2023 e na Portaria 3.714/2023 (Brasil, 2024).

Segundo o Partido Novo, tornar públicas as informações sobre os custos e preços de uma empresa perpassa por um debate delicado, pois há assuntos que as organizações desejam esconder devido a suas próprias preocupações estratégicas. E, no entanto, com esta regra em vigor, se a sua empresa não cumprir, multas são incorridas como consequências de não conformidade contínua (Brasil, 2024).

O requerente indica que o mandato para produzir medidas contra as injustiças do mercado de trabalho e submeter tudo de volta ao quadro sindical de comércio estatal é, na verdade, uma violação da autonomia organizacional, levando trabalhadores em prática genuína, assim como apenas em palavra. Finalmente, pede medidas imediatas ou injunções preventivas

provisórias para os pontos de início de greves, bem como parar encontros em propriedade sob o pedido de sobreposição polonesa; a situação é, conseqüentemente, ambígua (Brasil, 2024).

Desta forma, agora é evidente que a revisão judicial das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7612 e 7631 traz um debate acerca de conflitos entre princípios constitucionais perante o mais alto órgão judicial. Mas quanto à quando essas duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade serão analisadas e julgadas, por enquanto realmente não se sabe.

CONCLUSÃO

A prática do ESG encontra concretude na Lei 14.611/2023, que se apresenta como um avanço na busca pela igualdade de gênero e combate à desigualdade salarial entre os sexos, estabelecendo arcabouço legal para o estabelecimento de práticas éticas de governança corporativa sustentáveis ao longo prazo.

A determinação legal da divulgação semestral de relatórios relativos à transparência salarial por empresas com mais de 100 funcionários permitirá a comparação objetiva dos níveis salariais entre homens e mulheres, para além das desigualdades relativas à raça, etnia e nacionalidade. Os dados fornecidos por esta Lei, através da promoção da transparência salarial, incentivam a busca por práticas mais equitativas com o objetivo de reduzir as disparidades salariais e permitir a busca por um mercado de trabalho mais equitativo, em geral.

Dentre suas provisões, encontra-se também a prescrição de multas administrativas para as empresas faltosas no cumprimento de suas disposições, reforçando não apenas a importância da paridade salarial, mas também incentivando a adoção de práticas de diversidade e inclusão, conduzindo a um maior respeito e pluralismo dentro do mercado de trabalho.

A plenitude do aspecto social do ESG, entretanto, demanda a ampliação de oportunidades, para além da transparência salarial. A disponibilização de justa remuneração, responsabilidade social e sustentabilidade tornam-se meios de diversos benefícios, tais como a melhora da imagem corporativa, atração e retenção de mão de obra e redução de exposição legal e reputacional.

A transparência se torna ainda um catalisador para mudanças de cultura corporativa, com o requisito da sinceridade e clareza de suas práticas e regras, de modo a fomentar um ambiente de confiança e respeito. O incremento na satisfação e participação dos funcionários decorrente disso conduz a maior produtividade e retenção de mão de obra, para além do estímulo a criatividade e cooperação.

Tal ambiente de trabalho conduz ainda a maior saúde dos funcionários através da redução da ansiedade e frustração e expansão das oportunidades de maneira equitativa, contribuindo para a satisfação geral e para a construção de um ambiente laboral mais eficiente e fraterno.

A complexidade do tema gera a necessidade de ação conjunta entre as empresas, a sociedade civil e as instituições governamentais. Um dos instrumentos mais eficientes se encontra na transparência salarial e na busca do pagamento equitativo, que permitem uma metamorfose na cultura organizacional, o que gera um ambiente laboral e doméstico saudável, reforçando a imagem da empresa e viabilizando sua existência a longo prazo.

O papel do Estado, por sua vez, se encontra no estabelecimento e implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero, abrangendo a implementação de leis, penalização de empresas faltosas e promoção de campanhas de conscientização sobre a necessidade da equiparação salarial. Também deve haver o desenvolvimento de meios pelos quais a discriminação possa ser denunciada e devidamente investigada.

Do lado corporativo, encontra-se a obrigação de criar e implementar práticas transparentes e inclusivas, cumprindo as exigências legais e viabilizando um espaço de trabalho mais justo. Por sua vez, a sociedade civil tem papel em promover a igualdade de gênero através de educação e práticas que mudam culturas discriminatórias.

Desse modo, demonstra-se que a transparência salarial é estabelecida como fator necessário para o desenvolvimento de uma sociedade e mercado de trabalho mais justos e éticos. A responsabilidade social das empresas demanda assim a inclusão de práticas remuneratórias mais transparentes de modo a instalar confiança entre as partes, aumentar investimentos e viabilizar uma busca por maior valor de mercado de maneira sustentável e responsável para com a sociedade.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Denise Almeida de; MACHADO, Mônica Sapucaia. Pobreza e a (Des)Igualdade de Gênero: uma Relação Estruturante. **NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará (UFC)**, Fortaleza, v. 38, n. 2, p. 307-321, jul./dez. 2018. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/43944/1/2018_art_msmachado.pdf. Acesso em: 07 dez. 2024.

ANTUNES, C. V., CARVALHO Neto, A., SOUZA, É. C., & SANTOS, C. M. (2018). O que você acha deles? Representações sociais de mulheres executivas. **Revista Alcance**, 25(3), 349-365. Recuperado em 26 de maio de 2024, disponível em <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477758863005>. Acesso em: 06 dez. 2024.

ARBEX, Nelmara. ESG: Conenctando negócios com toda a sociedade. **ESG: O Cisne Verde e o Capitalismo de Stakeholder**. [s.l.] São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023

BIDERMAN, C., & GUIMARÃES, N. A. (2004). No limiar da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). **Jornal de Estudos Feministas**, 12(2), 177-200.

BOURDIEU, P. (2014). **Dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

BRASIL. Congresso Nacional. **Decreto Legislativo nº 26, de 22 de junho de 1994**. Aprova o texto da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, assinado pela República Federativa do Brasil, em Nova Iorque, em 31 de março de 1981, bem como revoga o Decreto Legislativo nº 93, de 1983. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1994/decretolegislativo-26-22-junho-1994-367297-publicacaooriginal-1-pl.html> . Acesso em: 08 dez. 2024.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. 2º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/empresas-tem-ate-30-de-setembro-para-publicar-2o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BULGARELI, Reinaldo. Compor Equipes Caracterizadas pela Diversidade é um Passo Importante para Sermos Justos e Reconhecermos na Prática a Dignidade de Todos. **Instituto Ethos**, 30 jul. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/inclusao-e-diversidade/>. Acesso em: 16 nov. 2024.

CARNEIRO, LuzibertoBarrozo. **Teto de Vidro: um Estudo sobre os Fatores deste Fenômeno no Brasil sob a Percepção das Mulheres Gestoras**. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2018. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7886/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Luziberto%20Carneiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 dez. 2024.

CRISPI, Priscila. **Economia do cuidado: quanto vale o trabalho invisível das mulheres?** Disponível em https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/11/6655876-economia-do-cuidado-quanto-vale-o-trabalho-invisivel-das-mulheres.html#google_vignette. Acesso em 05 dez. 2024.

COVRE, Mariana; CYRILLO, Rose Meire. **Guia ESG Público: contribuições para as organizações públicas** / Mariana Covre e Rose Meire Cyrillo – Salvador, BA: Editora Mente Aberta, 20 de outubro de 2023.

Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Dispõe sobre as convenções coletivas de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 25 nov. 2024.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des)Igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho: Por um Novo Paradigma Relacional a partir da Desconstrução da Cultura Machista**. 1. Ed. Florianópolis:Empório do Direito, 2017.

ENAP. **Mulheres ocupam poucos cargos de comando no setor público**. Disponível em: <https://enap.gov.br/um/?view=article&id=3078:mulheres-ocupam-poucos-cargos-de-comando-no-setor-publico&catid=12>. Acesso em: 06 dez. 2024.

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA PUCSP. **Convenções de Direitos Humanos sobre Direitos da Mulher**. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/527/edicao-1/convencoes-de-direitos-humanos-sobre-direitos-da-mulher->. Acesso em: 06 dez. 2024.

EXAME. **O que é ESG, a sigla que virou sinônimo de sustentabilidade**. Disponível em: <https://exame.com/esg/o-que-e-esg-a-sigla-que-virou-sinonimo-de-sustentabilidade/>. Acesso em: 06 dez. 2024.

FORBES. **GenderPay Gap Statistics**. Disponível em: https://www.forbes.com/advisor/business/gender-pay-gap-statistics/#sources_section. Acesso em: 06 dez. 2024.

HARVARD BUSINESS REVIEW. Como a diversidade racial afeta o desempenho das empresas. *Harvard Business Review*, 2015. Disponível em: <https://hbr.org>. Acesso em: 07 dez. 2024.

HERTHA, Urquiza Baracho; CECATO, Maria Aurea Baroni. Da Função Social da Empresa à Responsabilidade Social: Reflexos na Comunidade e no Meio Ambiente. **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 7, n. 2, p. 114-128, 2016. P. 136. DOI: <https://doi.org/10.26843/direitoedesenvolvimento.v7i2.320>. Acesso em: 20 nov. 2024.

IAROSINSKI NETO, A.; CACIATORI JUNIOR, I. **Classificação das principais dificuldades enfrentadas pelas pequenas e médias empresas**. 2024. Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/539.pdf. Acesso em: 07 dez. 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: uma Análise do Censo Demográfico de 2010**. Rio de Janeiro: 2014. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 7 dez. 2024.

LEONE, Eugenia Troncoso. O Avanço das Mulheres na Expansão do Mercado de Trabalho após 2003. **Carta Social e do Trabalho**, Cesit, n. 29, p. 2-21, 2015.

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. **Brasília**, DF: 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de; MOREIRA, Sandra Helene Lima. **Repensando a doutrina trabalhista: o neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo**. São Paulo: LTr, 2009.

Ministério da Economia. **Raio-X da Administração Pública Federal**. Disponível em: <https://raiox.economia.gov.br/>. Acesso em: 01 dez. 2024.

Ministério das Mulheres. **Cartilha tira dúvidas sobre a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens**. Brasília: Ministério das Mulheres, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/cartilha-tira-duvidas-sobre-a-lei-de-igualdade-salarial-e-de-criterios-remuneratorios-entre-mulheres-e-homens/Cartilha_IgualdadeSalarial.pdf. Acesso em: 9 dez.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Empresas têm até 30 de agosto para preencher o relatório de transparência salarial**. 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: 7 dez. 2024.

MACHADO, Cecília. **Transparência salarial reduz assimetrias no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/4b46e042-1eb2-473e-b100-b0d4e62bcd5>. Acesso em 08 dez. 2024.

Millenium Ecosystem Assessment. (2005). *Ecosystems and human well-being: our human planet - summary for decision-makers*. Washington, DC: Island Press.

MONTEIRO, Josy Carla dos Santos. **A Lei nº 14.611/2023 como Marco da Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens no Exercício da Mesma Função**. São Luís: Centro Universitário UNDB, 2023.

MORRISON, A. M., WHITE, R. P., & VELSOR, E. Van. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Reino Unido: Pearson Education.

MOSCHKOVICH, M. **Teto de vidro ou paredes de fogo?** Um estudo sobre gênero na carreira acadêmica e o caso da UNICAMP. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>. Acesso em: 01 dez. 2024.

PIMENTEL, Silvia. Conenções de Direitos Humanos sobre Direitos da Mulher. **Enciclopédia Jurídica da PUC-SP**, ed. 1, 2022. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/527/edicao-1/convencoes-de-direitos-humanos-sobre-direitos-da-mulher>. Acesso em: 17 mar. 2025.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos, 2013.

PRICEWATERHOUSECOOPERS (PwC). **O impacto da diversidade no comportamento do consumidor**. PwC, 2021. Disponível em: <https://www.pwc.com>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Supremo Tribunal Federal. **ADI 7612/DF**: Ação Direta de Inconstitucionalidade, com Pedido de Medida Cautelar. Requerentes: Confederação Nacional da Indústria e Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. **Brasília**: STF, 2023. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 03 dez. 2024.

Supremo Tribunal Federal. **ADI 7612/DF**: Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7631. Requerente: Partido Novo. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. **Brasília**: STF, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 01 dez. 2024.

SANTOS, Cyntia Pereira Dos et al. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. *Centro Paula Souza - Técnico em Recursos Humanos*, São Paulo, 2022.

REDECKER, Ana Cláudia; MACHADO, Mariana Hingel. *ESG: Desenvolvimento sustentável da empresa como estratégia de negócios*. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 9, n. 5, p. 109-164, 2023. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2023/5/2023_05_0109_0164.pdf. Acesso em: 23 nov. 2024.

SCHWAB, Klaus. *Why we need the 'Davos Manifesto' for a better kind of capitalism*. **World Economic Forum**, 1 dez. 2019. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/davos-manifesto-2020-the-universal-purpose-of-a-company-in-the-fourth-industrial-revolution>. Acesso em: 24 nov. 2024.

SÉRGIO. **Principais Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho**. Santo Caos, 2022. Disponível em: [documento não acessível]. Acesso em: 06 dez. 2024.

STOCKER, H. A. R. I. (Ed.). *ESG: novo conceito para velhos problemas*. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 4, 2022. Rio de Janeiro. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395186096>.