

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

ROBERTA LOPES LOURES

**UMA ANÁLISE DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES
E A PROMULGAÇÃO DA LEI 14.611/23**

VOLTA REDONDA

2024

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**UMA ANÁLISE DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES
E A PROMULGAÇÃO DA LEI 14.611/23**

Monografia apresentada ao Curso de Direito
do UniFOA como requisito à obtenção do
título de bacharel em Direito

Aluna: Roberta Lopes Loures

Orientadora: Ms. Tânia Prado

VOLTA REDONDA

2024

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

UMA ANÁLISE DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES E A PROMULGAÇÃO DA LEI 14.611/823

Elaborado por Roberta Lopes Loures, apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovado em 04 de dezembro de 2024.

Banca Avaliadora:



Tânia Cristina Prado - UniFOA



Stella Arantes Aragão – UniFOA



Izabelle Maria Patitucci de Azevedo – UniFOA

Aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter me concedido força, sabedoria e oportunidades ao longo desta jornada.

Agradeço aos meus familiares, que me ensinaram que é sempre possível superar qualquer dificuldade, dando-me orientação, apoio e incentivo durante essa caminhada.

À minha orientadora, professora Tânia, agradeço a paciência e disponibilidade, zelo e direção ao longo deste trabalho, gratidão pela compreensão e apoio. Por fim, dedico essa minha conquista a todos que contribuíram de alguma forma para a realização deste sonho.

RESUMO

A busca por igualdade de gênero tem sido um dos principais desafios das últimas décadas, como a disparidade salarial entre homens e mulheres. A discriminação salarial por gênero não afeta apenas o aspecto financeiro, mas também repercute na vida profissional e pessoal das mulheres, influenciando sua qualidade de vida e abrangendo esferas que vão além da esfera individual, tocando a coletividade e o senso de justiça. Com a promulgação da Lei 14.611/2023, surgem novas questões a serem exploradas. Este projeto tem como objetivo fornecer uma visão introdutória sobre os desafios históricos enfrentados pelas mulheres, permitindo uma melhor compreensão da origem das disparidades salariais. Serão discutidos tanto os avanços conquistados ao longo do tempo quanto os desafios persistentes. Além disso, o projeto pretende analisar os aspectos da Lei 14.611/2023 que reiteram princípios já estabelecidos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim como os novos elementos introduzidos por essa legislação. A pesquisa se baseia em uma abordagem qualitativa, com análise documental de leis, decretos e estudos acadêmicos sobre a temática da desigualdade salarial de gênero.

Palavras-chaves: Desigualdade salarial; Homem e Mulher; Lei da equidade salarial.

ABSTRACT

The quest for gender equality has been one of the main challenges of recent decades, with the gender pay gap being one of the most evident manifestations of this inequality. Gender pay discrimination does not only affect the financial aspect, but also has repercussions on women's professional and personal lives, influencing their quality of life and encompassing spheres that go beyond the individual sphere, touching the collective and the sense of justice. With the enactment of Law 14.611/2023, new questions arise to be explored. This article aims to provide an introductory overview of the historical challenges faced by women, allowing a better understanding of the origin of pay disparities. Both the advances achieved over time and the persistent challenges will be discussed. In addition, the article intends to analyze the aspects of Law 14.611/2023 that reiterate principles already established in the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as the new elements introduced by this legislation.

Keywords: Wage inequality; Man and Woman; Wage equity law

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 SURGIMENTO DO DIREITO DE TRABALHO DA MULHER	11
2.1 Evolução dos Direitos das Mulheres no Âmbito Trabalhista.....	11
2.2 Primeiras Normas de Proteção ao Trabalho da Mulher.....	19
2.3 Aspectos gerais sobre a consolidação das Leis do Trabalho (CLT).....	25
3 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	30
3.1 Princípio da Proteção	31
3.2 Princípio da Irrenunciabilidade	32
3.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	33
3.4 Princípio da Primazia da Realidade	34
3.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.....	35
3.6 Princípio da Irredutibilidade Salarial	37
4 DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO SÉCULO XXI	39
4.1 Breve Síntese Histórica	39
4.2 Desigualdade Salarial de Fato entre Gêneros.....	41
4.3 Lei 14.611 de 03 de julho de 2023.....	49
5 CONCLUSÃO	56
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58

1 INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, com um foco especial na promulgação e nos possíveis impactos da Lei 14.611/23.

Busca compreender os mecanismos que perpetuam a desigualdade salarial, avaliando tanto as causas estruturais quanto as dinâmicas culturais que influenciam a diferença de remuneração entre gêneros. Além disso, serão investigadas as implicações da nova legislação para empresas e trabalhadores, considerando aspectos como a transparência salarial, a fiscalização e as sanções previstas.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho brasileiro passou por diversas mudanças ao longo das décadas, ganhando maior importância após a Segunda Guerra Mundial. Esse processo de ascensão continuou e se intensificou após a década de 70. Na década de 1990, houve um aumento expressivo na participação feminina no mercado de trabalho, acompanhado de uma maior responsabilidade das mulheres na gestão de suas famílias. Isso se deve ao fato de que as mulheres ainda realizam, com mais frequência que os homens, tarefas como trabalho doméstico, serviços sociais e educação.

Apesar da significativa inserção das mulheres no mercado de trabalho a partir desse período, persistem desigualdades entre homens e mulheres nesse contexto. Entre essas desigualdades, as diferenças salariais são especialmente notáveis. Mesmo com os avanços das mulheres no mercado de trabalho, a disparidade salarial entre homens e mulheres permanece no Brasil.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma questão profundamente enraizada e complexa, que persiste ao longo das décadas, influenciada por fatores históricos, culturais e socioeconômicos. Mesmo com os progressos significativos em relação aos direitos das mulheres e à igualdade de gênero, a disparidade salarial continua sendo um desafio global, inclusive no Brasil. Essa questão não afeta apenas a justiça e a equidade no local de trabalho, mas também tem implicações mais amplas para o desenvolvimento econômico e social do país.

No Brasil, a desigualdade salarial é evidente em vários setores e níveis ocupacionais. Estudos mostram que, em média, as mulheres ganham menos que os homens, mesmo quando possuem qualificações equivalentes e ocupam posições similares. Esse cenário é agravado por outros fatores, como raça, idade e região geográfica, que podem intensificar as disparidades existentes. A falta de transparência salarial e a prevalência de práticas discriminatórias são alguns dos principais obstáculos que dificultam a realização da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Em resposta a essa persistente desigualdade, o Brasil promulgou a Lei 14.611/23, que visa promover a igualdade salarial entre homens e mulheres. Essa lei estabelece medidas para aumentar a transparência nas remunerações, além de prever sanções para empresas que pratiquem discriminação salarial de gênero. A lei representa um avanço importante na legislação brasileira, alinhando-se com as melhores práticas internacionais e reforçando o compromisso do país com a promoção da igualdade de gênero.

Sendo uma lei recente, a pesquisa será conduzida com base em análises bibliográficas de doutrinas, utilizando livros de direito civil e trabalhista, bem como artigos acadêmicos relevantes. Essa abordagem permitirá uma compreensão mais ampla e aprofundada dos temas abordados. Além disso, será examinada a legislação brasileira vigente e possíveis projetos de lei que visam promover a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho, combatendo o preconceito e as desigualdades.

O trabalho abordará a evolução dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, os princípios gerais do direito do trabalho e a diferença salarial entre homens e mulheres no século XXI. No primeiro capítulo, será analisado o surgimento do direito do trabalho feminino, com foco na evolução histórica desses direitos, nas primeiras normas de proteção à mulher no ambiente laboral e nos aspectos gerais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) relacionados ao trabalho feminino.

No Capítulo dois, o estudo se concentrará nos principais princípios do direito do trabalho, como o princípio da proteção ao trabalhador, a irrenunciabilidade dos

direitos, a continuidade da relação de emprego, a primazia da realidade, a inalterabilidade contratual lesiva e a irredutibilidade salarial, explicando como esses conceitos garantem a proteção dos trabalhadores, especialmente das mulheres.

Já no Capítulo 3, o foco será a análise da diferença salarial entre homens e mulheres no contexto atual, com uma visão histórica sobre a desigualdade salarial com recorte de gênero. Também será abordada a Lei 14.611 de 2023, que visa combater essa desigualdade, destacando seus impactos e desafios na aplicação prática.

Por fim, no Capítulo 4, será feita uma conclusão dos pontos discutidos ao longo do trabalho, sintetizando as principais reflexões sobre a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres e a persistente desigualdade salarial.

2 SURGIMENTO DO DIREITO DE TRABALHO DA MULHER

A evolução dos direitos das mulheres no âmbito de trabalho é uma narrativa complexa e multifacetada que reflete as profundas transformações sociais, econômicas e políticas dos últimos séculos. Desde a exclusão quase total do mercado de trabalho até a luta por igualdade de oportunidades e remuneração, as mulheres enfrentaram uma longa e árdua jornada. Este capítulo explora a história e os principais marcos dessa evolução, destacando os desafios enfrentados e as conquistas alcançadas pelas mulheres ao longo do tempo.

2.1 Evolução dos Direitos das Mulheres no Âmbito Trabalhista

A Revolução Industrial, iniciada no final do século XVIII, representou um ponto de virada na participação das mulheres no mercado de trabalho. Antes desse período, a economia era predominantemente agrária e artesanal, com as mulheres desempenhando papéis centrais em atividades domésticas e agrícolas. Com a industrialização, surgiram novas oportunidades de emprego nas fábricas, principalmente em setores como têxtil e manufatureiro.

Embora a entrada das mulheres no trabalho fabril tenha sido significativa, as condições eram extremamente duras. As jornadas de trabalho eram longas, os salários baixos e as condições de trabalho insalubres. As mulheres eram frequentemente exploradas, com salários muito inferiores aos dos homens e sem quaisquer direitos trabalhistas.

As fábricas não possuíam condições para que se executasse o trabalho de forma segura e adequada, tornando assim humanamente impossível executá-lo. De acordo com Alfredo Boulos Junior:

O ambiente das fábricas era sujo, escuro e sem ventilação adequada. Havia falta de refeitórios e de banheiros, e o ar era quase irrespirável, sobretudo nas tecelagens, por causa dos fiapos de lã. O trabalho era repetitivo e as jornadas, muito longas. Crianças, homens e mulheres trabalhavam de 14 a 18 horas por dia, parando apenas para fazer refeições (JUNIOR, 2012, p.74).

No século XIX, começaram a surgir os primeiros movimentos de trabalhadores, que incluíam demandas por melhores condições de trabalho e direitos para as mulheres. As primeiras legislações trabalhistas começaram a ser

implementadas, visando limitar as horas de trabalho e melhorar as condições nas fábricas. No entanto, essas leis ainda eram limitadas e frequentemente ignoradas pelos empregadores.

A Primeira Guerra Mundial (1914-1918) foi um momento crucial para a participação feminina no mercado de trabalho. Com os homens mobilizados para a guerra, as mulheres foram chamadas a ocupar posições em indústrias e serviços essenciais. Elas desempenharam papéis anteriormente reservados aos homens, demonstrando habilidade e competência.

Após a guerra, muitas mulheres foram forçadas a deixar seus empregos, mas a experiência adquirida e a visibilidade alcançada fortaleceram a luta por direitos iguais. A participação feminina durante a guerra desafiou estereótipos de gênero e impulsionou o movimento feminista.

As décadas de 1920 e 1930 foram marcadas pelo crescimento do movimento feminista, que lutava por direitos civis, políticos e trabalhistas. Nos Estados Unidos, a ratificação da 19ª Emenda em 1920 garantiu às mulheres o direito ao voto, um marco importante na luta por igualdade.

A Segunda Guerra Mundial (1939-1945) novamente trouxe as mulheres para a força de trabalho em grande escala. Após a guerra, o retorno dos homens ao mercado de trabalho levou muitas mulheres a perderem seus empregos, mas o impacto de sua participação foi duradouro. As mulheres começaram a exigir mais direitos e oportunidades, resultando em avanços legislativos significativos nas décadas seguintes.

As décadas de 1960 e 1970 foram decisivas para a conquista de direitos trabalhistas pelas mulheres. O movimento feminista ganhou força, especialmente nos Estados Unidos e na Europa, onde as mulheres lutavam por igualdade de oportunidades e salários justos.

Em 1963, os Estados Unidos aprovou a *Equal Pay Act*¹, que visava eliminar a disparidade salarial baseada no gênero. Em 1970, o Reino Unido igualmente aprovou a *Equal Pay Act*, e, em 1975, foi implementada a *Sex Discrimination Act*², proibindo a discriminação no emprego com base no gênero. Essas legislações foram marcos importantes que inspiraram outros países a adotarem medidas similares.

A adoção da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) pela ONU em 1979 foi um passo significativo. A CEDAW estabeleceu padrões internacionais para a eliminação da discriminação de gênero, incluindo a igualdade no emprego. Esta convenção obrigou os países signatários a implementarem políticas para garantir a igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho.

Segundo Flávia Piovesan, "a CEDAW é um instrumento fundamental para a promoção da igualdade de gênero e para a eliminação da discriminação contra as mulheres, estabelecendo normas que os Estados signatários devem cumprir em suas legislações" (PIOVESAN, 2018, p. 102).

As décadas de 1980 e 1990 foram marcadas pela consolidação dos direitos trabalhistas das mulheres. Muitos países implementaram legislações que promoviam a igualdade de gênero no trabalho, proibiam a discriminação e incentivavam a inclusão das mulheres em todos os setores da economia. As políticas de ação afirmativa começaram a ser adotadas em vários lugares, visando corrigir as desigualdades históricas.

O século XXI trouxe avanços significativos na luta pela igualdade de gênero no trabalho. A tecnologia e a globalização criaram oportunidades para as mulheres, especialmente em setores como tecnologia da informação e empreendedorismo digital.

¹ A Equal Pay Act (1963) visa eliminar a discriminação salarial por gênero nos EUA, exigindo que homens e mulheres recebam salários iguais por trabalho de igual valor. A lei aplica-se a funções que demandam habilidades, esforços e responsabilidades semelhantes. Ela promove a equidade no ambiente de trabalho. A Equal Pay Act permite ações judiciais contra discriminação salarial baseada em sexo. Equal Pay Act of 1963, US EEOC, disponível em: <<https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963>>. acesso em: 23 set. 2024.

² Sex Discrimination Act 1975, disponível em: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/65>>. acesso em: 23 set. 2024.

A digitalização do trabalho permitiu maior flexibilidade, possibilitando que as mulheres equilibrassem melhor suas responsabilidades profissionais e familiares. As políticas de inclusão e diversidade tornaram-se parte integrante das estratégias corporativas. Empresas em todo o mundo começaram a reconhecer os benefícios da diversidade de gênero, implementando programas de mentorias, desenvolvimento de lideranças femininas e iniciativas de equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal.

Movimentos como #MeToo³, iniciado em 2017, destacaram a persistência do assédio e da discriminação no local de trabalho. A conscientização global gerada por esses movimentos levou a mudanças significativas em políticas e práticas corporativas, bem como a uma maior responsabilização de indivíduos e organizações.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho ocorreu por dois motivos principais. Primeiro, havia uma demanda por mão de obra barata e segundo, os salários dos homens eram insuficientes para cobrir todas as despesas domésticas. Por isso, as mulheres tiveram que aceitar trabalhos em fábricas para complementar a renda da família e garantir o sustento necessário para o lar.

De acordo com Marx, a feminilidade da mulher também contribuiu para sua empregabilidade, sendo utilizada como uma forma de exploração de seu trabalho. Vejamos:

O Sr. E., industrial, disse-me que só empregava mulheres nos seus teares mecânicos, que dava preferência às mulheres casadas e, entre elas, às que tinham família em casa, porque mostravam mais atenção e docilidade do que as celibatárias e trabalhavam até o esgotamento de suas forças, a fim de conseguir os meios indispensáveis à subsistência dos seus. Assim é, acrescenta Marx, que as qualidades inerentes à mulher são deturpadas em seu próprio detrimento, e todos os elementos morais e delicados de sua natureza se transformam em meios de escravizá-la e fazê-la sofrer. (MARX, 2017, p. 149)

³ O movimento #MeToo, surgido em 2006 e amplamente difundido em 2017, é uma campanha global contra o assédio e a violência sexual, especialmente no ambiente de trabalho. O termo foi popularizado por Alyssa Milano, que incentivou mulheres a compartilharem suas experiências nas redes sociais, utilizando a hashtag #MeToo. O movimento visa dar voz às vítimas, promover a conscientização sobre a prevalência do assédio e exigir mudanças culturais e legais que garantam um ambiente mais seguro e respeitoso para todos. Desde então, o #MeToo tem contribuído para discussões sobre poder, privilégio e a necessidade de responsabilidade por comportamentos inadequados, impactando diversas indústrias e setores ao redor do mundo.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho não resultou em sua libertação, ao contrário, acentuou a divisão de tarefas por gênero e a subordinação. As mulheres eram relegadas a trabalhos desqualificados e desvalorizados, que eram temporários e ditados pela necessidade familiar.

Sem acesso a treinamento e especialização, elas recebiam salários mais baixos. Assim, os empregos mais qualificados e valorizados eram reservados exclusivamente para os homens. Além disso, as condições de trabalho eram precárias, com longas jornadas, falta de proteções e baixa remuneração, levando a um alto índice de mortalidade.

Notória é a importância também de se destacar o movimento feminista na evolução dos direitos das mulheres. O feminismo, como movimento social e político, tem sido um dos principais impulsionadores na luta pelos direitos trabalhistas das mulheres. Surgido no final do século XIX e ganhando força ao longo do século XX, o feminismo tem se dedicado a combater as desigualdades de gênero em todas as esferas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho.

A luta feminista pelos direitos trabalhistas das mulheres se concentra em diversas frentes, como a igualdade salarial, condições de trabalho justas, licença maternidade, proteção contra assédio e discriminação, e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo. Desde os primórdios do movimento, as feministas têm pressionado governos, empregadores e a sociedade em geral para reconhecer e corrigir as injustiças sistêmicas que afetam as trabalhadoras.

Nos Estados Unidos, o movimento sufragista do final do século XIX e início do século XX foi um dos primeiros a conectar os direitos das mulheres com os direitos trabalhistas. Líderes feministas como Susan B. Anthony e Elizabeth Cady Stanton não apenas lutaram pelo direito ao voto, mas também advogaram por melhores condições de trabalho para as mulheres. Essa luta culminou na obtenção do direito de voto em 1920 com a 19ª Emenda à Constituição dos EUA, marcando uma vitória significativa para o movimento feminista.

"A ratificação da 19ª Emenda em 1920 representou uma vitória histórica para o movimento sufragista nos Estados Unidos, garantindo às mulheres o direito ao voto e consolidando sua participação na política nacional" (FLEXNER, 1996, p. 285).

Na Europa, movimentos feministas também se destacaram na luta pelos direitos trabalhistas. No Reino Unido, Emmeline Pankhurst e as sufragistas da *Women's Social and Political Union* (WSPU) destacaram-se na defesa de direitos iguais, incluindo a reivindicação por melhores condições de trabalho e salários mais justos.

Conforme Schumacher e Brazil (2000, p. 145), "a liderança de Emmeline Pankhurst nas lutas das sufragistas inglesas foi vital não apenas para assegurar o direito ao voto, mas também para que as mulheres conquistassem melhores condições de trabalho, o que lhes permitiria uma verdadeira autonomia econômica".

Figura 1: Sufragistas britânicas da Women's Social and Political Union (WSPU) protestando pelo direito ao voto, Reino Unido, início do século XX.



Fonte: **Emmeline Pankhurst – British women's number one heroine** | YouGov, disponível em: <<https://yougov.co.uk/politics/articles/13494-emmeline-pankhurst-top-historical-figure-women>>. acesso em: 23 set. 2024.

Na Alemanha, Clara Zetkin emergiu como uma figura central no movimento operário e feminista, defendendo ativamente a participação das mulheres nas lutas por direitos trabalhistas. Ainda conforme Schumacher e Brazil (2000, p. 203), "Clara Zetkin foi uma pioneira no movimento feminista socialista, afirmando que a emancipação das mulheres estava diretamente ligada à luta por melhores condições de trabalho e igualdade salarial, além de sua participação ativa na política".

Figura 2: Clara Zetkin discursando durante um comício, Alemanha, início do século XX.



Fonte: A luta de Clara Zetkin pela frente única - Esquerda Online, disponível em: <<https://esquerdaonline.com.br/2023/06/15/a-luta-de-clara-zetkin-pela-frente-unica/>>. acesso em: 23 set. 2024.

No Brasil, o feminismo começou a ganhar força no início do século XX, com a criação de organizações como a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, liderada por Bertha Lutz, conhecida por seu trabalho em prol dos direitos das mulheres e pela luta pelo voto feminino no Brasil.

A Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, que ela ajudou a fundar em 1922, foi uma das primeiras organizações a mobilizar mulheres em torno de causas sociais e políticas. "Bertha Lutz foi uma pioneira na luta pelos direitos das mulheres no Brasil, dedicando sua vida à conquista do sufrágio feminino" (ALMEIDA, 2013, p. 45).

Uma citação famosa de Lutz é: "O voto é a mais alta expressão de cidadania, e o direito das mulheres à cidadania deve ser conquistado."

Figura 3: LUTA PELA IGUALDADE – Bertha Lutz na Conferência que aprovou a Carta da ONU em 1945 nos Estados Unidos da América.



FONTE: Bertha Lutz, a mulher que revolucionou a biologia no Brasil - A Verdade, disponível em: <<https://averdade.org.br/2020/10/bertha-lutz-a-mulher-que-revolucionou-a-biologia-no-brasil/>>. acesso em: 23 set. 2024.

Essas ativistas foram fundamentais na conquista de direitos como o voto feminino em 1932 e na promoção de leis trabalhistas que beneficiavam as mulheres. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, por exemplo, incorporou várias dessas demandas, garantindo direitos como a licença maternidade e a proteção contra a discriminação no emprego.

A partir da década de 1960, a segunda onda do feminismo trouxe um foco renovado nas questões trabalhistas, enfatizando a necessidade de igualdade salarial e a eliminação da discriminação de gênero no local de trabalho.

Segundo Pereira (2005, p. 115), “a segunda onda do feminismo, que se intensificou na década de 1960, trouxe à tona a luta por direitos trabalhistas”. Este período viu a proliferação de legislações que buscavam garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres, como a Lei da Igualdade Salarial de 1963, que, conforme Nogueira (2010, p. 80), 'representou um avanço significativo na luta das mulheres por reconhecimento e equidade no mercado de trabalho', e o Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, que proibia a discriminação de gênero no emprego.

Reforçando as ideias apresentadas por Borges (2018, p. 45) afirma que 'a luta pela igualdade de gênero nos ambientes de trabalho é um reflexo das mudanças sociais e das conquistas políticas das mulheres.

Mais recentemente, o feminismo tem abordado questões como a interseccionalidade, reconhecendo que as experiências das mulheres no local de trabalho são influenciadas por uma combinação de fatores, incluindo raça, classe, orientação sexual e identidade de gênero. Este enfoque ampliado visa garantir que todas as mulheres, independentemente de suas circunstâncias, possam acessar direitos trabalhistas justos e iguais.

Apesar dos avanços, a desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda é uma realidade em muitos países. As mulheres continuam a ser sub-representadas em cargos de liderança e em áreas de alta remuneração. A luta pela igualdade salarial e pela representação equitativa nos mais altos níveis de decisão permanece um desafio central.

2.2 Primeiras Normas de Proteção ao Trabalho da Mulher

Para entender o desenvolvimento da sociedade ao longo dos anos, especialmente no que se refere à conquista dos direitos das mulheres nas relações de trabalho, é essencial analisar a evolução das normas constitucionais e infraconstitucionais brasileiras.

A primeira constituição brasileira foi a Constituição do Brasil Império, promulgada em 1824. Esta constituição consolidou o poder do imperador, Dom Pedro I, ao estabelecer o Poder Moderador, e é notável por ter sido a mais longa da história brasileira, permanecendo em vigor por 65 anos.

Durante seu período de vigência, refletindo o espírito liberal da época, assegurava direitos civis e políticos e preconizava uma intervenção mínima do Estado, permitindo assim maior exercício da liberdade individual pelos cidadãos.

Apesar de ser uma constituição liberal, garantia o direito ao trabalho para as mulheres em empresas privadas, no entanto, apenas homens livres e proprietários

com renda comprovada eram considerados cidadãos, tendo, portanto, direitos políticos.

Após a queda do Império e a Proclamação da República em 1889, uma nova constituição foi promulgada em 1891. Nesse período, houve mudanças significativas na organização do Estado, como a abolição da escravidão e o início tardio da Revolução Industrial no país. Apesar dessas mudanças no cenário brasileiro, as mulheres não obtiveram conquistas significativas, continuando sem direito ao voto e não sendo consideradas cidadãs.

A segunda constituição da República brasileira, pós proclamação, foi promulgada em 1934 por Getúlio Vargas. Essa constituição trouxe avanços significativos para os direitos sociais, especialmente para as mulheres. Uma das principais conquistas foi o direito ao voto feminino, embora restrito às mulheres que exerciam função pública remunerada, como especificado no artigo 109.

Art. 109. O alistamento e o voto são obrigatórios para os homens, e para as mulheres, quando estas exerçam função pública remunerada, sob as sanções e salvas as exceções que a lei determinar. (BRASIL, 1934)

Quanto aos direitos trabalhistas, a Constituição de 1934 estabeleceu pela primeira vez a igualdade entre os gêneros, proibindo a diferenciação salarial entre homens e mulheres que desempenhassem a mesma função. Além disso, tratou da proibição do trabalho feminino em indústrias insalubres.

Nesse contexto, cabe analisar o inteiro teor do art. 121, *in verbis*:

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;

c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;

e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;

f) férias anuais remuneradas;

g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;

i) regulamentação do exercício de todas as profissões;

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

§ 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

§ 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.

§ 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.

§ 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos.

§ 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena.

§ 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso ex – officio. (BRASIL, 1934)

A Constituição de 1934, portanto, representa um avanço significativo na promoção da igualdade de gênero e na proteção dos direitos trabalhistas, estabelecendo princípios fundamentais que visavam garantir condições dignas de trabalho e igualdade salarial. A proibição da diferenciação salarial e o amparo à maternidade, por exemplo, foram marcos que refletiram uma mudança na percepção da mulher como trabalhadora, reconhecendo suas contribuições e a necessidade de protegê-las em um ambiente laboral que historicamente foi dominado por homens.

Outrossim, é importante ressaltar a criação da Justiça do Trabalho, conforme estabelecido pelo artigo 122, para resolver todos os conflitos nas relações de emprego. Vejamos:

Art. 122. Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, á qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único. A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de seus membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido dentre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual. (BRASIL, 1934)

Dessa forma, a norma contida no artigo 122 da Constituição de 1934 evidencia a importância atribuída pelo Estado às questões laborais, especialmente no que se refere à proteção dos direitos dos trabalhadores. A criação da Justiça do Trabalho, com competência específica para dirimir conflitos relacionados ao ambiente de trabalho, reflete um compromisso do Estado em assegurar que as relações laborais sejam justas e equitativas. Essa Justiça especializada não apenas facilita o acesso à justiça para os trabalhadores, mas também garante que suas reivindicações sejam analisadas por profissionais capacitados, sensíveis às nuances das relações de trabalho.

Além disso, a norma protege de maneira especial os direitos das mulheres, permitindo que elas se defendam efetivamente contra discriminações e abusos no ambiente laboral, conforme estabelecido no artigo 121. A combinação dessas disposições legais representa um passo significativo para a promoção da igualdade de gênero no trabalho, permitindo que as mulheres busquem reparação em caso de violação de seus direitos. Assim, a Constituição de 1934 se configura como um

marco na luta pela equidade, ao assegurar que tanto homens quanto mulheres tenham um espaço legítimo para reivindicar seus direitos e buscar justiça em face de qualquer forma de discriminação ou injustiça no ambiente de trabalho.

Em 1937 uma nova constituição entrou em vigor, promulgada por Getúlio Vargas. Com isso, começou o período da ditadura do Estado Novo, consolidando o poder no Executivo. Devido ao seu caráter autoritário e suas influências fascistas, essa constituição também tinha uma tendência mais intervencionista do Estado, visando um maior controle da sociedade. Por essa razão, buscou-se manter e expandir os direitos trabalhistas, além de abordar especificamente a proibição do direito de greve para todos os trabalhadores.

Em 1946, ergueu-se outra constituição, seguindo o ressurgimento dos ideais democráticos após o término da Segunda Guerra Mundial. Os direitos conquistados pelas mulheres até então foram preservados, mas não foram ampliados. Mais tarde, em 1967, após o estabelecimento do Regime Militar no Brasil em 1964, uma nova constituição foi promulgada.

É de suma importância analisar o artigo 158 da Constituição de 1967, que lista os direitos sociais e trabalhistas. Eis o texto:

Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II - salário-família aos dependentes do trabalhador;

III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;

IV - salário de trabalho noturno superior ao diurno;

V - integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos;

VI - duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;

VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VIII - férias anuais remuneradas;

IX - higiene e segurança do trabalho;

X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres;

XI - descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário;

XII - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos comerciais e Industriais;

XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente;

XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

XV - assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva;

XVI - previdência social, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, para seguro-desemprego, proteção da maternidade e, nos casos de doença, velhice, invalidez e morte;

XVII - seguro obrigatório pelo empregador contra acidentes do trabalho; XVIII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual, ou entre os profissionais respectivos;

XIX - colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença, mantidas pela União, conforme dispuser a lei;

XX - aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral;

XXI - greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º. § 1º - Nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social será criada, majorada ou estendida, sem a correspondente fonte de custeio total.

§ 2º - A parte da União no custeio dos encargos a que se refere o nº XVI deste artigo será atendida mediante dotação orçamentária, ou com o produto de contribuições de previdência arrecadadas, com caráter geral, na forma da lei. (BRASIL, 1967)

Cabe ressaltar ainda que a Constituição de 1967 garantiu a igualdade de gênero através do artigo 150, §1º, proibindo a adoção de critérios admissionais baseados em gênero. Em termos de direitos previdenciários, foi assegurada a aposentadoria para mulheres com trinta anos de trabalho, com salário integral.

Já em 1988, foi promulgada a atual constituição, a qual em seu artigo 5º, inciso I, estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. O artigo 7º, inciso XX, prevê incentivos específicos para a proteção do mercado de trabalho da mulher, enquanto o inciso XXX proíbe diferenças de salários, exercício de funções e critérios de admissão baseados em sexo, idade, cor ou estado civil.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988)

Em se tratando de norma infraconstitucional, cabe mencionar o Decreto nº 21.417-A, promulgado em 17 de maio de 1932, o qual foi uma das primeiras legislações brasileiras especificamente voltadas à proteção das mulheres no mercado de trabalho. Este decreto estabeleceu uma jornada máxima de 8 horas diárias e 48 horas semanais para as trabalhadoras, proibiu o trabalho noturno para mulheres, salvo exceções específicas, e introduziu normas para a proteção à maternidade, incluindo o direito à licença maternidade.

Também regulamentou o ambiente de trabalho, exigindo melhores condições de segurança e higiene. O decreto representou um avanço significativo na legislação trabalhista brasileira, refletindo as preocupações sociais da época e estabelecendo direitos básicos para as mulheres em um período de crescente industrialização e urbanização. Essa legislação pioneira lançou as bases para futuras regulamentações trabalhistas, culminando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.3 Aspectos gerais sobre a consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A sigla CLT significa Consolidação das Leis do Trabalho e é o conjunto de normas trabalhistas que regulamentam as relações entre trabalhadores e empresas, tanto no meio rural quanto no urbano.

Para apresentar as regras sobre as relações de trabalho e estabelecer os direitos e deveres das partes envolvidas, a CLT definiu alguns conceitos

fundamentais para a sua aplicação, os quais são: empregador, empregado e trabalho efetivo.

O significado de empregador está expressamente previsto em seu artigo 2º. Vejamos: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Já termo empregado está explicado no artigo 3º, *in verbis*: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943)

É o artigo 4º da CLT que define como serviço efetivo "o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada". Esse ponto destaca a possibilidade de alterações na CLT para se adequar aos avanços no universo do trabalho.

A adição de um segundo parágrafo ao artigo 4º esclareceu as situações que não podem ser consideradas tempo à disposição do empregador e, portanto, não implicam em hora extra.

Essas situações incluem quando o funcionário, por escolha própria, decide buscar proteção pessoal dentro da empresa, como em caso de mau tempo. Além disso, o trabalhador pode permanecer na empresa para realizar atividades pessoais, como práticas religiosas, alimentação ou higiene pessoal.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no §

1o do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, 1943)

A CLT nasceu em um contexto de transformações sociais e políticas no Brasil durante a década de 1930. Com Getúlio Vargas à frente do governo, o país enfrentava desafios econômicos e sociais profundos, decorrentes da industrialização crescente e das tensões trabalhistas resultantes. Antes da CLT, as leis trabalhistas no Brasil eram fragmentadas e muitas vezes desfavoráveis aos trabalhadores, que enfrentavam jornadas exaustivas, condições precárias e falta de direitos básicos.

A necessidade de regulamentar de maneira mais abrangente as relações entre empregados e empregadores tornou-se evidente. Foi então que, em 1943, sob pressão de diversos setores da sociedade e da classe trabalhadora organizada, Getúlio Vargas promulgou a CLT por meio do Decreto-Lei nº 5.452, marcando um ponto de virada na história das leis trabalhistas no Brasil.

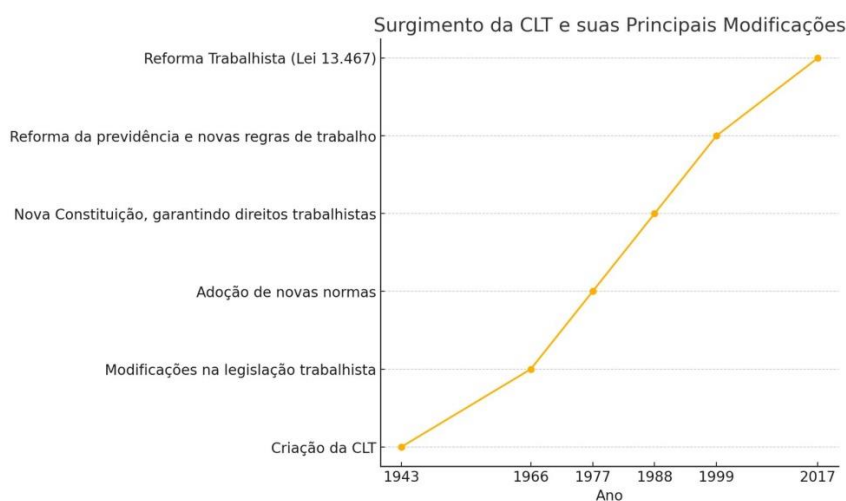
A CLT tinha como objetivo consolidar e normatizar os direitos trabalhistas de forma abrangente. Entre suas principais disposições estavam a regulamentação da jornada de trabalho, o estabelecimento de normas de segurança e saúde no trabalho, a garantia de férias remuneradas, o reconhecimento do direito de sindicalização e negociação coletiva, além de estabelecer o salário-mínimo.

Ao ser promulgada no Dia do Trabalho, assumiu um simbolismo importante, refletindo o compromisso do governo com a valorização do trabalho e o bem-estar

dos trabalhadores. Ao longo dos anos, a CLT passou por modificações para se adaptar às transformações econômicas e sociais do país, mantendo-se como o principal marco regulatório das relações de trabalho no Brasil.

Para melhor entender, cabe analisar o seguinte gráfico sobre tais modificações. Vejamos:

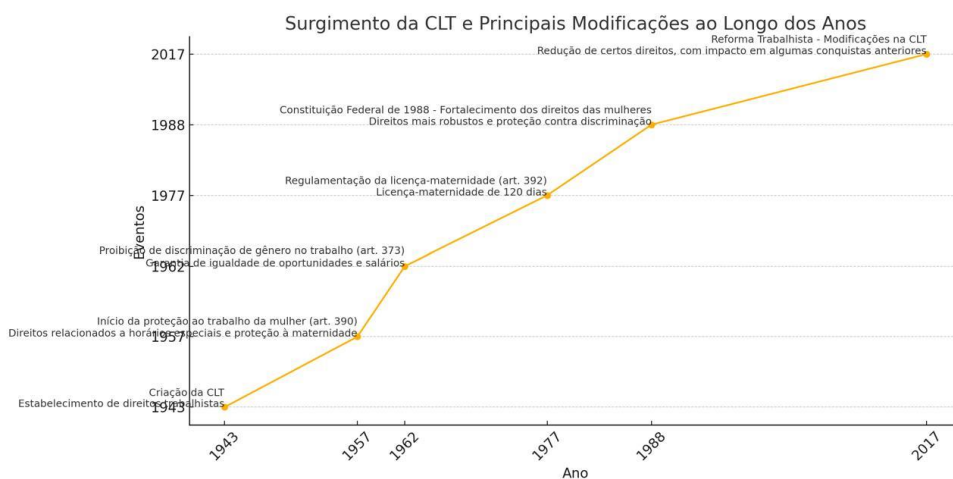
Gráfico 1: Surgimento da CLT e suas Principais Modificações



Fonte: elaborado pela autora

Como podemos ver, no Gráfico 2, que explica a modificação ao longo dos anos:

Gráfico 2: Surgimento da CLT e Principais Modificações ao Longo dos Anos



Fonte: elaborado pela autora

Uma das principais conquistas foi a garantia de licença maternidade remunerada para as mulheres trabalhadoras. Esta medida pioneira assegurou um período de descanso e recuperação após o parto, reconhecendo a importância da maternidade e promovendo a saúde tanto da mãe quanto do bebê.

Além disso, a legislação proibiu a demissão de mulheres durante o período de gestação e até cinco meses após o parto, proporcionando estabilidade no emprego para as mães trabalhadoras. Conforme preceitua o art. 392 “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário” (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

Outro avanço significativo foi a proibição da discriminação salarial com base no gênero. A CLT estabeleceu que mulheres devem receber salários equivalentes aos dos homens para a mesma função e produtividade, contribuindo para reduzir as disparidades salariais injustas e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (BRASIL, 1943)

Além dos direitos específicos, a CLT também regulamentou condições de trabalho mais seguras e saudáveis para as mulheres, proibindo o trabalho noturno e em condições insalubres, salvo em circunstâncias excepcionais e com medidas de proteção adequadas. Essas disposições visaram proteger a saúde física e mental das trabalhadoras, reconhecendo suas necessidades e limitações específicas no ambiente de trabalho.

3 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Um princípio é uma regra fundamental que orienta ações, decisões e comportamentos em diversas áreas do conhecimento e da vida. Ele serve como base para estabelecer normas e valores, proporcionando consistência e coerência. Princípios podem ser encontrados na ética, na ciência, no direito e na administração, entre outros campos. Eles ajudam a definir o que é considerado correto, justo ou eficiente, guiando a tomada de decisões de acordo com padrões estabelecidos. Dessa forma, princípios são essenciais para a manutenção da ordem e da harmonia em sociedades e organizações.

Princípio é o ponto inicial e a essência que justifica algo, e, segundo Amauri Mascaro Nascimento:

São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis. (NASCIMENTO, 2005, p. 341)

Ainda, de acordo com Aumari:

Em suma, os princípios jurídicos, ainda que plasmados nas normas e instituições jurídico-positivas e coerentes com as mesmas, têm sua raiz (e seu desenvolvimento) no âmbito das valorações ético-políticas; quer dizer, são partículas do ambiente moral de cada sociedade. Por essa razão, quando operador jurídico faz uso dos mesmos, o Direito se auto-integra e se heterointegra ao mesmo tempo. Auto-integra-se porque aplica elementos implícitos no Direito positivo e se heterointegra porque a correta aplicação de tais elementos presentes em germe no Direito não seria possível sem indagar-se seu autêntico sentido, coisa que exige reconstruir o conjunto do qual fazem parte: o conjunto de valorações ético-políticas imperantes na sociedade de que trata. (NASCIMENTO, 2005, p.344)

Os princípios também são fundamentais para o direito do trabalho, proporcionando uma base sólida para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Eles asseguram que as relações entre empregadores e empregados sejam regidas por valores de justiça e equidade, garantindo a proteção dos trabalhadores e a promoção de condições dignas de trabalho.

Esses princípios ajudam a estabelecer diretrizes claras para a resolução de conflitos laborais, orientando juízes e legisladores na tomada de decisões que promovem o bem-estar social.

Além disso, eles desempenham um papel crucial na adaptação das leis trabalhistas às mudanças sociais e econômicas, permitindo que o direito do trabalho evolua e se mantenha relevante diante de novos desafios.

Ao assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e promovidos, os princípios contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, essencial para o desenvolvimento econômico sustentável e para a harmonia social.

Dessa forma, os princípios são indispensáveis para garantir que o direito do trabalho cumpra sua função de proteger e promover a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção do trabalho é um dos pilares fundamentais do direito do trabalho, orientando a interpretação e aplicação das normas trabalhistas de maneira a favorecer o trabalhador. Este princípio reconhece a desigualdade intrínseca na relação entre empregador e empregado, buscando equilibrar essa relação e proteger a parte mais vulnerável. A aplicação desse princípio assegura que as normas sejam interpretadas de forma a oferecer a máxima proteção possível ao trabalhador, garantindo direitos mínimos e evitando abusos.

Um aspecto importante do princípio da proteção é a "*in dubio pro operario*," que determina que, em caso de dúvida na interpretação de uma norma, deve-se optar pela interpretação mais favorável ao trabalhador. Além disso, o princípio da proteção manifesta-se na irrenunciabilidade de direitos, impedindo que o trabalhador abdique de garantias fundamentais.

Segundo o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, o princípio da proteção é essencial para equilibrar a relação de trabalho, promovendo a justiça social. Ele afirma que "a proteção ao trabalhador é um dos fundamentos do direito do trabalho,

justificando a criação de normas que, em essência, limitam a autonomia da vontade nas relações laborais em favor de uma tutela mais ampla do empregado” (Nascimento, 2005, p. 341).

Este princípio também está presente em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), refletindo a preocupação global com a proteção dos trabalhadores. Assim, o princípio da proteção não apenas fundamenta o direito do trabalho nacional, mas também se alinha com padrões internacionais de justiça social e direitos humanos.

3.2 Princípio da Irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade visa proteger os direitos essenciais dos trabalhadores, impedindo que estes renunciem a eles, mesmo que por vontade própria. Esse princípio reflete a preocupação com a desigualdade natural entre empregador e empregado, reconhecendo a posição de vulnerabilidade deste último na relação de trabalho

Amauri Mascaro Nascimento, destaca que a irrenunciabilidade é crucial para assegurar a dignidade e a segurança dos trabalhadores, evitando que sejam compelidos a abrir mão de direitos que são fundamentais para sua subsistência e bem-estar (Nascimento, 2005, p. 342).

Esse princípio é especialmente relevante quando se trata de direitos básicos como salário-mínimo, horas de trabalho regulares, férias remuneradas, e condições de trabalho seguras e saudáveis. A irrenunciabilidade garante que esses direitos sejam preservados independentemente de acordos individuais entre empregador e empregado, evitando abusos e garantindo condições mínimas de dignidade no ambiente de trabalho.

No contexto internacional, a irrenunciabilidade é reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece normas globais para a proteção dos direitos trabalhistas. Essas normas visam assegurar que todos os trabalhadores, independentemente de sua posição econômica ou social, tenham acesso a condições justas e equitativas de trabalho.

O princípio da irrenunciabilidade deriva da concepção de que os direitos fundamentais são indisponíveis. Portanto, os indivíduos não podem renunciar aos direitos conferidos pela legislação, seja de forma voluntária, ampla ou antecipada.

Conforme estabelecido pelo Artigo 9º da CLT, qualquer documento utilizado para renunciar a direitos estabelecidos pela lei é considerado nulo e sem efeito. Isso implica que tais renúncias não produzem os efeitos pretendidos.

Diante desse cenário, o princípio pode levar os juristas a considerarem que os trabalhadores estão limitados e impedidos de realizar qualquer tipo de negociação relacionada aos seus direitos trabalhistas.

3.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Este princípio é conhecido por diversos nomes, sendo o mais comum "princípio da continuidade". Em algumas ocasiões, foi utilizado o termo "princípio da estabilidade". Para Plá Rodriguez, a denominação "princípio da continuidade" é a mais apropriada, por ser a mais utilizada. Além disso, tanto pelo sentido etimológico quanto pelos significados atribuídos nas classificações convencionais por alguns autores, parece ser a mais indicada. De fato, estabilidade refere-se a um instituto específico que está relacionado a um dos aspectos deste princípio.

O Princípio da Continuidade tem como objetivo preservar a fonte de trabalho, integrando o empregado na estrutura empresarial. Uma característica do contrato de trabalho é ser um contrato de trato sucessivo, o que significa que a obrigação de fazer se estende ao longo do tempo. Por isso, a contratação por prazo indeterminado é a regra. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consagra este princípio no artigo 3º, ao definir empregado. Segundo este artigo, um dos requisitos para que a relação de emprego seja caracterizada é a não eventualidade na prestação dos serviços.

Tanto a doutrina quanto a jurisprudência são uníssonas ao destacar a importância deste princípio, não só em relação ao empregado como em relação ao empregador.

A Constituição Federal no seu artigo 7º dispõe que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (BRASIL, 1988)

Já a Consolidação das Leis do Trabalho afirma em seu artigo 443, parágrafo segundo que:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência. (BRASIL, 1943)

O artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece as diretrizes para a formalização do contrato individual de trabalho, permitindo sua celebração de diferentes maneiras e por variados prazos. O parágrafo 2º do artigo, por sua vez, delimita as condições sob as quais um contrato por prazo determinado pode ser considerado válido, enfatizando a necessidade de justificação, seja pela natureza transitória do serviço, pelo caráter temporário das atividades empresariais ou pela experiência.

Essa regulamentação visa garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a previsibilidade nas relações laborais, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e seguro para ambas as partes. Assim, a CLT reflete um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para o empregador e a segurança para o empregado, contribuindo para a estabilidade do mercado de trabalho no Brasil.

3.4 Princípio da Primazia da Realidade

O Princípio da Primazia da Realidade enfatiza a importância de considerar o que de fato ocorre na relação de emprego, em contraste com o que está

formalmente estipulado no contrato de trabalho. Esse princípio se aplica igualmente às duas partes envolvidas, ou seja, tanto ao empregado quanto ao empregador. No direito do trabalho, ele é essencial porque muitas vezes as disposições contratuais não refletem a verdadeira natureza do vínculo empregatício, especialmente em casos de tentativa fraudulenta por parte do empregador de evitar responsabilidades legais.

Conforme Vólia Bomfim:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, dado que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente em que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo contra sua vontade, abdicando de seus direitos. Preocupado com esse fato, o princípio, inspirado no direito civil (art. 112 do CC), preconiza que a intenção, a verdade é mais importante do que a formalidade. (BOMFIM, 2017, p. 8)

O princípio da primazia da realidade visa principalmente proteger o empregado, reconhecido como a parte mais vulnerável na relação de trabalho, buscando desfazer contratos de trabalho que sejam fraudulentos e que, assim, possam resultar em economia para o empregador.

3.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

O princípio da inalterabilidade contratual prejudicial ao empregado visa evitar que sejam feitas mudanças no contrato de trabalho que possam prejudicar o trabalhador. Este princípio tem suas origens no princípio geral do direito civil que protege a estabilidade dos contratos. No entanto, ele não proíbe todas as alterações no contrato de trabalho, reconhecendo que às vezes é necessário fazer ajustes contratuais. No entanto, tais alterações só são permitidas se não reduzirem ou prejudicarem os direitos já adquiridos pelo trabalhador.

Ainda utilizando os ensinamentos de Vólia:

A livre manifestação de vontade é mitigada, pois a autonomia das partes, ao ajustarem as cláusulas contratuais, está vinculada aos limites da lei. Conclui-se, pois, que as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores (para o empregado) que a lei, mas nunca contra ou em condições menos favoráveis que as previstas na lei ou nas normas coletivas vigentes (art. 444 da CLT) (BOMFIM, 2017, p. 11).

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é um dos fundamentos essenciais do direito do trabalho, estabelecendo que qualquer modificação nas condições contratuais que resulte em prejuízo significativo para o empregado é considerada inválida, mesmo que haja concordância por parte deste. Esse princípio visa proteger os direitos adquiridos pelo trabalhador durante o curso do contrato de trabalho, assegurando que ele não seja vulnerável a alterações que possam diminuir seus benefícios ou condições de trabalho de maneira injusta.

A origem desse princípio remonta ao direito civil, que também reconhece a necessidade de preservar a estabilidade das relações contratuais. No entanto, no contexto específico do direito do trabalho, a inalterabilidade contratual lesiva ganha uma dimensão particularmente importante devido à desigualdade de poder entre empregador e empregado. Essa desigualdade muitas vezes coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade, tornando-o suscetível a alterações contratuais que possam ser prejudiciais.

Mauro Mascaro Nascimento argumenta que a inalterabilidade contratual lesiva é crucial para equilibrar essa relação desigual, garantindo que o empregador não possa unilateralmente impor mudanças que reduzam os direitos essenciais do trabalhador.

Ainda conforme Mauro Nascimento (2005, p. 380)., "A proteção contra alterações lesivas no contrato de trabalho é fundamental para assegurar a dignidade e a segurança do trabalhador, preservando a estabilidade necessária ao seu sustento e bem-estar".

Esse princípio também está intimamente ligado à noção de boa-fé nas relações de trabalho. Exige que todas as partes envolvidas ajam de maneira honesta e transparente ao modificar as condições contratuais, garantindo que tais mudanças sejam mutuamente benéficas e não explorem a parte mais vulnerável da relação.

No contexto jurídico, a aplicação da inalterabilidade contratual lesiva implica que qualquer alteração no contrato de trabalho deve ser cuidadosamente examinada para garantir que não resulte em prejuízo injustificado ao trabalhador. Isso é particularmente relevante em situações como reestruturações empresariais,

mudanças nas políticas internas da empresa ou adaptações às novas condições econômicas. Em tais casos, é essencial que qualquer ajuste contratual respeite os direitos adquiridos do trabalhador e seja realizado com o consentimento informado e livremente dado por ambas as partes.

Além de sua importância na proteção dos direitos individuais dos trabalhadores, a inalterabilidade contratual lesiva contribui para a estabilidade social e econômica mais ampla. Ao garantir que os contratos de trabalho sejam ajustados de maneira justa e equitativa, promove-se um ambiente laboral mais harmonioso e sustentável, onde os trabalhadores se sintam seguros em seus empregos e motivados a contribuir positivamente para o crescimento das empresas.

Em resumo, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva desempenha um papel fundamental na preservação da justiça social e na promoção de relações laborais equilibradas. Ao proteger os direitos adquiridos dos trabalhadores contra modificações prejudiciais, ele fortalece não apenas os indivíduos, mas também o tecido social e econômico como um todo, fomentando um ambiente de trabalho mais justo, seguro e produtivo para todos os envolvidos.

3.6 Princípio da Irredutibilidade Salarial

O salário é a compensação principal que o empregador oferece ao empregado pelo trabalho realizado, essencial para a subsistência deste, com uma natureza tipicamente alimentar. Nesse sentido, os princípios da irredutibilidade, integralidade e intangibilidade do salário visam garantir ao trabalhador que não serão aplicados descontos ou reduções indevidas ou abusivas pelo empregador.

Vólia Bomfim explica sobre esse princípio:

Intangibilidade significa proteção dos salários contra descontos não previstos em lei. A intangibilidade tem como fundamento a proteção do salário do trabalhador contra seus credores. As inúmeras exceções estão expressamente previstas em lei, tais como: o pagamento de pensão alimentícia, a dedução de imposto de renda, contribuição previdenciária, contribuição sindical, empréstimos bancários, utilidades e outros. (BOMFIM, 2017, p. 10)

O princípio da irredutibilidade salarial é fundamental no direito do trabalho, estabelecendo que o salário acordado entre empregador e empregado não pode ser

reduzido unilateralmente pelo empregador, exceto em situações permitidas por lei ou por acordo coletivo. Esse princípio visa proteger a estabilidade financeira e a dignidade do trabalhador, garantindo que ele receba uma remuneração justa e previsível pelo seu trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento, destaca que a irredutibilidade salarial é essencial para assegurar a segurança econômica dos trabalhadores, impedindo que sofram perdas financeiras arbitrárias que possam comprometer seu sustento e bem-estar (2005, p. 388).

Segundo ele, esse princípio é uma salvaguarda contra práticas abusivas por parte dos empregadores, promovendo relações de trabalho mais equilibradas e respeitadas.

Em suma, a irredutibilidade salarial não apenas protege os direitos dos trabalhadores, mas também contribui para a estabilidade social e econômica, sendo um dos pilares do direito do trabalho que visa garantir condições dignas e justas para todos os envolvidos na relação laboral.

Após análise de todo exposto, conclui-se que os princípios no direito do trabalho são fundamentais por orientarem a criação de leis que protegem os direitos dos trabalhadores e garantem condições dignas de trabalho. Além disso, servem como critérios interpretativos para juízes na aplicação das normas, assegurando uma justiça mais equitativa e alinhada aos valores sociais. Ao promoverem a igualdade, a dignidade e a proteção social, os princípios contribuem para relações laborais mais justas e para o desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo.

4 DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO SÉCULO XXI

A desigualdade salarial diz respeito à diferença nos rendimentos financeiros entre diferentes grupos de trabalhadores, seja em termos individuais, ocupacionais ou entre segmentos específicos da população.

Essa diferença pode se manifestar de várias maneiras, incluindo disparidades salariais entre homens e mulheres, entre diferentes grupos étnicos, entre diversas profissões, entre níveis educacionais distintos, entre regiões geográficas, entre empregados e empregadores, entre trabalhadores temporários e permanentes, entre outras variáveis.

Compreender e enfrentar essas causas é essencial para promover a igualdade salarial e criar ambientes de trabalho mais justos e inclusivos. As causas da desigualdade salarial são complexas e podem incluir uma variedade de fatores.

4.1 Breve Síntese Histórica

No início do século XXI, a diferença salarial era um problema amplamente reconhecido, com mulheres ganhando significativamente menos do que os homens por trabalhos equivalentes. Esse desequilíbrio era observado em praticamente todos os setores e países, refletindo uma combinação de fatores.

A segregação ocupacional, onde homens e mulheres trabalhavam em setores diferentes, sendo os setores femininos geralmente menos remunerados, e as interrupções de carreira devido à maternidade e às responsabilidades domésticas desproporcionalmente assumidas por mulheres, eram alguns dos principais fatores que contribuíam para essa disparidade.

Governos e organizações começaram a implementar políticas para combater a desigualdade salarial. Leis contra a discriminação salarial foram fortalecidas e surgiram programas de incentivo para a contratação de mulheres em setores tradicionalmente dominados por homens. No entanto, esses esforços iniciais encontraram resistência cultural e institucional, resultando em progressos lentos e desiguais.

A segunda década do século XXI testemunhou um aumento na conscientização e na mobilização em relação à desigualdade salarial. O movimento feminista ganhou impulso, promovendo uma maior conscientização sobre o problema por meio de campanhas e movimentos sociais, como o *#EqualPayDay*⁴, que destacou a urgência de eliminar a diferença salarial. Em resposta, alguns países começaram transparência salarial, obrigando empresas a relatar suas disparidades salariais de gênero. Um exemplo notável foi o Reino Unido, que implementou essas medidas em 2017.

A pandemia de COVID-19, que teve início em 2020, destacou ainda mais as desigualdades de gênero. Mulheres foram desproporcionalmente afetadas pela perda de empregos e pelo aumento da carga de trabalho doméstico e de cuidados. A implementação do trabalho remoto criou oportunidades de flexibilidade, mas também apresentou desafios, como a dificuldade de equilibrar responsabilidades profissionais e pessoais.

Organizações internacionais, como a ONU e a OIT, continuam a promover políticas de igualdade de gênero, estabelecendo metas globais para eliminar a diferença salarial e enfatizando a importância de ações coordenadas.

Para Sandro Marcos Godoy, "o princípio da igualdade no Direito do Trabalho deve ser observado tanto no sentido de assegurar os direitos das mulheres quanto para evitar que as normas de proteção resultem em tratamentos desiguais e discriminatórios" (GODOY, 2017, p. 63).

Entre as iniciativas promovidas, destacam-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), que busca assegurar direitos iguais para mulheres e homens, e as Diretrizes da OIT para promover a igualdade de gênero no local de trabalho, que incluem recomendações sobre a igualdade salarial e a conciliação entre trabalho e vida familiar.

⁴ O *#EqualPayDay*, ou Dia da Igualdade Salarial, é uma data simbólica que destaca a disparidade salarial entre homens e mulheres. Este dia marca o momento em que as mulheres precisam trabalhar até esse ponto do ano para igualar o que os homens ganharam no ano anterior. O movimento visa aumentar a conscientização sobre a diferença salarial de gênero e promover a igualdade no ambiente de trabalho, incentivando políticas que garantam salários justos e equitativos para todos, independentemente do gênero

4.2 Desigualdade Salarial de Fato entre Gêneros

A diferença de remuneração entre homens e mulheres, que estava em queda até 2020, voltou a aumentar no Brasil e alcançou 22% no final de 2022, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso indica que, em média, uma mulher brasileira recebe 78% do salário de um homem (IBGE, 2023).

Neste contexto vem de muito a questão que envolve a discrepante desigualdade salarial entre homens e mulheres, enquanto um problema social que tem intrigado estudiosos há várias décadas.

Além do mais, tal problemática acerca dessa realidade social parece não ser de conhecimentos de muitos em nossa sociedade, que não compreendem a magnitude desse fato de alta relevância, considerando inclusive a proporcionalidade da população majoritariamente feminina.

Para elucidação e demonstração faz-se a seguinte demonstração por via do CENSO do ano de 2010:

Gráfico 3: Mulher recebe menos que homem?

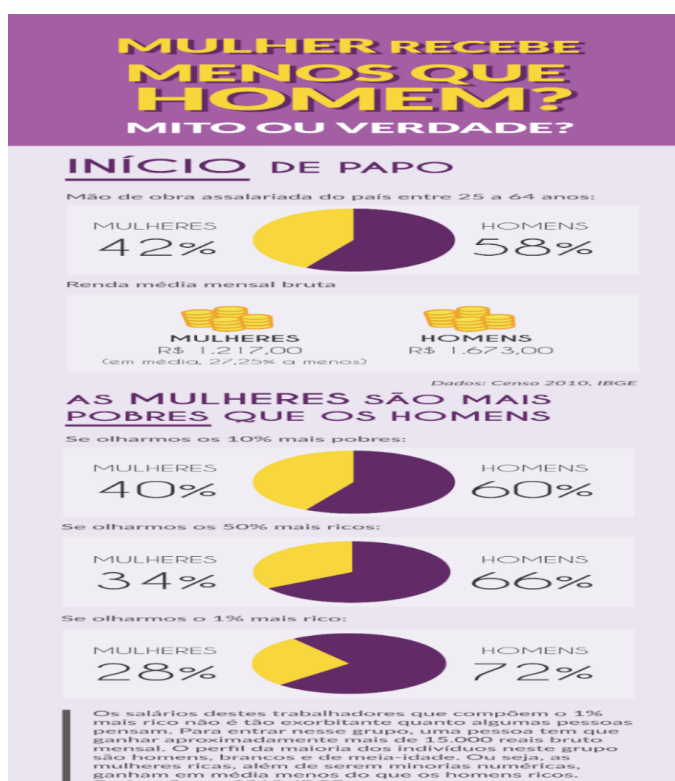
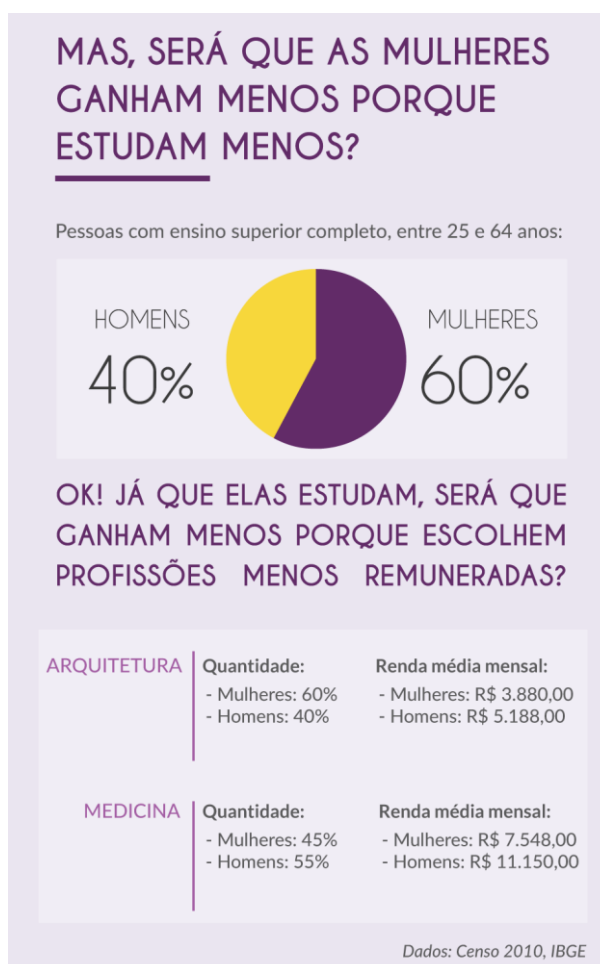


Gráfico 4: Pessoas com ensino superior completo, entre 25 e 64 anos

FONTE: **Desigualdade salarial entre homens e mulheres | Politize!**, disponível em: <https://www.politize.com.br/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. acesso em: 23 set. 2024.)

Resta demonstrado pelos gráficos que a diferença salarial é influenciada por diversas características distintas entre homens e mulheres.

Contudo, os dados do Censo 2010 permitem analisar um grupo de homens e mulheres que compartilham características semelhantes, como idade, formação educacional, ocupação, carga horária de trabalho, região geográfica e etnia. Mesmo com todas essas características em comum, os dados revelaram que as mulheres ganhavam, em média, 35% a menos do que os homens, simplesmente pelo fato de serem mulheres.

O primeiro gráfico investiga a ideia de que as mulheres ganham menos porque estudam menos, mostrando que, na verdade, 60% das pessoas com ensino superior completo entre 25 e 64 anos são mulheres, refutando essa suposição.

Além disso, ao comparar profissões como arquitetura e medicina, observou-se que, mesmo com níveis de educação semelhantes e, em alguns casos, maior participação feminina, as mulheres continuavam a receber salários significativamente menores que os homens. Em arquitetura, as mulheres ganhavam em média R\$ 3.880, enquanto os homens recebiam R\$ 5.188. Em medicina, a diferença é ainda mais acentuada: R\$ 7.548 para mulheres contra R\$ 11.150 para homens.

O segundo gráfico questiona se as mulheres realmente ganham menos que os homens e confirma essa realidade. As mulheres representam 42% da força de trabalho assalariada, mas recebem, em média, 27,25% a menos que os homens (R\$ 1.217 contra R\$ 1.673). A análise da distribuição de riqueza revela ainda mais desigualdade: entre os 10% mais pobres, 40% são mulheres, enquanto entre os 1% mais ricos, apenas 28% são mulheres, destacando a sub-representação feminina nos grupos de maior renda.

Esses dados evidenciam que, apesar de maior qualificação, as mulheres ainda enfrentam barreiras salariais significativas e estão em desvantagem tanto em termos de remuneração quanto de participação nos estratos mais ricos da sociedade.

A desigualdade salarial de gênero muitas vezes se forma antes que os indivíduos ingressem no mercado de trabalho. No entanto, o mercado de trabalho pode atuar como um perpetuador e intensificador dessa desigualdade. Por exemplo, alguns argumentam que mulheres tendem a escolher profissões que pagam menos, sugerindo que a desigualdade salarial não está diretamente relacionada à desigualdade de gênero. No entanto, essas escolhas profissionais são reflexo de uma desigualdade de gênero já existente.

O tema ainda é uma realidade persistente no Brasil, refletindo um conjunto complexo de fatores estruturais, culturais e sociais. Mesmo com o aumento da

participação das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas, a diferença de remuneração entre homens e mulheres continua significativa. Dados recentes apontam que, em média, as mulheres brasileiras recebem apenas 78% do que os homens ganham, resultando em uma disparidade salarial de 22% (IBGE, 2023)⁵.

Um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)⁶ revelou que as mulheres ainda enfrentam desafios consideráveis em termos de igualdade salarial. Em 2021, o IPEA divulgou que, mesmo em posições semelhantes, as mulheres ganhavam em média 30% a menos que os homens. Essa diferença se agrava em setores mais lucrativos, como tecnologia e finanças, onde a presença feminina é ainda menor. O estudo destacou que essa desigualdade é ainda mais acentuada para mulheres negras e pardas, que enfrentam uma dupla discriminação no mercado de trabalho.

Uma pesquisa publicada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV)⁷ também corroborou esses dados. Em 2020, a FGV analisou a diferença salarial em relação à escolaridade. Os resultados mostraram que, mesmo com nível superior, as mulheres recebem em média R\$ 2.500, enquanto os homens, na mesma situação, ganham cerca de R\$ 3.200. Essa discrepância é ainda mais alarmante nas faixas etárias mais jovens, onde as mulheres estão começando suas carreiras, mas já enfrentam barreiras que limitam seu potencial de ganho.

Os efeitos das responsabilidades familiares também desempenham um papel significativo na desigualdade salarial. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a pesquisa "Mulheres no Mercado de Trabalho" apontou que 50% das mulheres que têm filhos enfrentam dificuldades em manter seus empregos ou avançar em suas carreiras devido às exigências familiares. O estudo demonstrou que as mulheres com filhos tendem a ganhar menos do que aquelas sem filhos, refletindo as pressões que a maternidade impõe sobre suas vidas profissionais.

⁵ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2023). *Diferença de remuneração entre homens e mulheres*.

⁶ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). (2021). *Mulheres no Mercado de Trabalho*.

⁷ Fundação Getúlio Vargas (FGV). (2020). *Impacto da Maternidade nas Carreiras Femininas*

Além disso, o Fórum Econômico Mundial⁸ incluiu o Brasil em seu "Relatório Global de Gênero", que revelou que a diferença salarial de gênero no Brasil é uma das mais altas da América Latina. O relatório destacou que, enquanto muitos países da região estão fazendo progressos na redução da desigualdade salarial, o Brasil permanece estagnado, exigindo medidas mais efetivas e abrangentes para enfrentar essa questão.

Especialistas brasileiros reforçam a urgência de lidar com a desigualdade salarial. A economista Lúcia F. Ribeiro, da Universidade de São Paulo (USP), afirmou: "A desigualdade salarial não é apenas uma questão econômica; é uma questão de justiça social. Precisamos mudar a forma como a sociedade vê o trabalho feminino" (RIBEIRO, 2021).

Além das estatísticas e estudos, a desigualdade salarial é muitas vezes perpetuada por normas culturais e sociais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em suas diretrizes, enfatiza a necessidade de promover a igualdade de gênero no local de trabalho, recomendando que as empresas adotem práticas transparentes de remuneração e implementem medidas para equilibrar as responsabilidades familiares. A OIT também sugere que os governos adotem legislações mais rigorosas para garantir a equidade salarial.

Diante desse panorama, a Política Nacional de Igualdade de Gênero, implementada pelo governo brasileiro, busca enfrentar a desigualdade salarial. Essa política propõe ações para promover a equidade salarial e garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens no mercado de trabalho. No entanto, a implementação efetiva dessas políticas ainda enfrenta desafios significativos.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no esporte também é uma questão global que reflete as disparidades de gênero presentes em várias áreas da sociedade. No esporte, essa disparidade é particularmente visível, pois atletas do sexo feminino, mesmo quando obtêm sucesso comparável ou superior ao dos homens, continuam a receber remunerações muito inferiores. Esse cenário é um

⁸ Fórum Econômico Mundial. (2023). *Global Gender Gap Report*.

reflexo não apenas de fatores econômicos, mas também de questões culturais, preconceitos de gênero e da falta de visibilidade do esporte feminino.

Globalmente, a diferença salarial entre homens e mulheres no esporte é amplamente documentada. De acordo com o Global Sports Salary Survey de 2017, a diferença salarial entre os gêneros no esporte pode ser abissal. Por exemplo, no futebol, jogadoras da liga feminina recebem, em média, uma fração do que os jogadores da liga masculina recebem.

A seleção de futebol feminino dos Estados Unidos, quatro vezes campeã mundial, é um dos maiores exemplos dessa disparidade. Mesmo com seu sucesso internacional, as jogadoras americanas ganham cerca de 38% a menos do que os jogadores masculinos recebem em prêmios e bonificações por vitórias em torneios importantes.

No tênis, esporte considerado mais igualitário em termos de premiações, a situação também não é completamente paritária. Grandes torneios como Wimbledon e Roland Garros oferecem prêmios iguais para homens e mulheres, mas, em eventos de menor porte, os valores pagos às mulheres são significativamente menores.

Além disso, um relatório de 2020 publicado na Harvard Business Review destaca que a visibilidade e o patrocínio direcionado ao esporte feminino ainda são muito inferiores ao do esporte masculino, o que contribui para essa desigualdade.

Outro exemplo claro da disparidade salarial é a NBA (National Basketball Association) em comparação com a WNBA (Women's National Basketball Association). Enquanto os jogadores da NBA têm um salário médio anual de 7,7 milhões de dólares, as jogadoras da WNBA recebem, em média, 75.000 dólares anuais.

Essa diferença pode ser explicada não apenas pela popularidade e audiência dos esportes masculinos, mas também pela falta de investimento e apoio ao esporte feminino, refletindo uma estrutura de preconceito de gênero enraizada nas ligas esportivas.

No Brasil, a desigualdade salarial entre homens e mulheres no esporte segue a mesma tendência observada globalmente, com diferenças expressivas nas remunerações entre atletas de diferentes gêneros. O futebol, sendo o esporte mais popular no país, exemplifica essa disparidade.

Um estudo da ESPN Brasil de 2020 revelou que, enquanto jogadores da Série A do Campeonato Brasileiro masculino recebem salários mensais que podem ultrapassar milhões de reais, as jogadoras da Série A1 do Campeonato Brasileiro feminino ganham, em média, menos de R\$ 2.000 mensais. Isso demonstra que, mesmo no nível mais alto do futebol feminino nacional, a remuneração está longe de ser justa em comparação ao futebol masculino.

Marta Vieira da Silva, ícone do futebol feminino e eleita seis vezes a Melhor Jogadora do Mundo pela FIFA, é um exemplo simbólico dessa desigualdade no Brasil. Mesmo sendo uma das maiores atletas da história, Marta, em diversas ocasiões, falou publicamente sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres no futebol brasileiro e internacional. Seu salário, ainda que elevado para os padrões do futebol feminino, é incomparável com o dos principais jogadores masculinos, que ganham valores muito superiores.

Além do futebol, outros esportes no Brasil também apresentam uma desigualdade de gênero. No vôlei, por exemplo, as atletas da Superliga Feminina recebem, em média, 60% menos do que os atletas da Superliga Masculina, conforme levantamento do Portal Globo Esporte de 2021. Mesmo com os resultados expressivos da seleção feminina de vôlei, que trouxe várias medalhas olímpicas e títulos mundiais para o Brasil, a remuneração das atletas não reflete o seu desempenho.

Um dos principais fatores que agrava a desigualdade salarial no esporte é a falta de visibilidade e patrocínio para o esporte feminino. De acordo com um relatório da Ibope Repucom de 2021, 84% dos patrocínios esportivos no Brasil são destinados ao esporte masculino, deixando uma pequena parcela de recursos para o feminino.

Além disso, a cobertura midiática do esporte feminino é muito inferior, o que impacta diretamente a geração de receitas por meio de publicidade e patrocínios. Essa falta de apoio financeiro também resulta em uma infraestrutura precária para o desenvolvimento do esporte feminino.

Muitas atletas no Brasil enfrentam dificuldades com a falta de apoio técnico, infraestrutura inadequada e baixos salários, o que impede uma progressão mais rápida na profissionalização de várias modalidades femininas. Isso reflete uma cultura esportiva que historicamente desvaloriza o esporte feminino e perpetua a desigualdade.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no esporte, tanto no cenário global quanto no Brasil, é um reflexo de um sistema estruturalmente desigual que prioriza o esporte masculino em termos de visibilidade, financiamento e apoio.

Para reverter esse cenário, é fundamental que governos, organizações esportivas e patrocinadores aumentem os investimentos no esporte feminino, promovam políticas de igualdade de gênero e garantam que as atletas recebam a remuneração justa por seu desempenho. Somente com essas mudanças será possível diminuir a distância entre homens e mulheres no esporte, promovendo uma maior equidade salarial.

Destarte, a desigualdade salarial de gênero no Brasil é um problema complexo que exige uma abordagem multifacetada. Estudos demonstram que a combinação de fatores como segregação ocupacional, interrupções de carreira e desigualdades culturais e sociais contribui para a perpetuação dessa disparidade. Além disso, as pesquisas indicam que a situação é ainda mais crítica para mulheres negras e pardas, que enfrentam uma tripla discriminação.

Portanto, é crucial que haja um compromisso contínuo por parte das instituições públicas e privadas para implementar políticas que promovam a igualdade salarial. Somente através de ações coordenadas e efetivas será possível garantir um futuro mais justo e equitativo para todas as mulheres brasileiras.

4.3 Lei 14.611 de 03 de julho de 2023

No dia 3 de julho, foi publicada no Diário Oficial da União a Lei nº 14.611, de 2023, lei essa que contém apenas 7 artigos, o que não diminui sua relevância e finalidade, considerando que dispõe sobre a igualdade salarial e estabelece critérios de remuneração e de implementação de capacitação e de estabelecimento de políticas na empresa para a necessária e efetiva igualdade entre homens e mulheres, além de modificar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O artigo 1º explica que seu objetivo é garantir a igualdade na execução de trabalhos de igual valor ou no desempenho da mesma função, modificando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.(BRASIL, 2023)

Curiosamente, o artigo 2º indica que a paridade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres para trabalho de valor equivalente ou no desempenho da mesma função é essencial e será assegurada conforme a legislação vigente, assim dispõe o texto: “Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.” (BRASIL, 2023).

O artigo 461 da CLT, em vigor há várias décadas, foi criado para combater a discriminação entre funcionários, promovendo a igualdade salarial dentro da empresa. Isso se aplica aos empregados que desempenham funções idênticas, com as características descritas no referido artigo, abrangendo todos os trabalhadores, independentemente de gênero.

Dessa forma, a paridade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres para trabalho de valor equivalente, no desempenho da mesma função, sempre foi mandatária e garantida pela lei, sendo fundamental evitar qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho.

A Lei 14.611/2023 não alterou as regras de igualdade salarial já estabelecidas, no entanto, trouxe inovações significativas em dois aspectos principais: a imposição de sanções mais severas em caso de violação da norma e a obrigatoriedade de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios para empresas privadas com mais de 100 empregados.

Quanto ao primeiro ponto, sanções mais severas, parágrafo sétimo do artigo 461 da CLT estabelece uma multa de 10 vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado, dobrando em caso de reincidência, além de outras penalidades legais, caso o empregador não cumpra os dispositivos do artigo 461 da CLT relacionados à igualdade salarial. Vejamos:

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

Art. 3º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 461 § 6.º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7.º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (BRASIL, 2023).

De acordo com a redação anterior da CLT, as situações de discriminação salarial que resultavam na aplicação de multa à empresa estavam limitadas a discriminações baseadas em sexo e etnia. A multa prevista era de 50% do valor correspondente ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 1943).

Ao contrário, há uma dúvida interpretativa em relação à expressão "em caso de reincidência". Não está claro se a reincidência se refere à mesma situação de discriminação em relação ao mesmo empregado ou se diz respeito à prática reincidente por parte do empregador.

Além disso, a nova redação do art. 461, § 6º, da CLT estabelece que a multa aplicada à empresa não impede a possibilidade de o empregado discriminado ajuizar uma ação individual para reivindicar eventuais danos morais sofridos. A norma menciona a possibilidade de ações individuais, mas também é provável que ações coletivas, promovidas pelo Sindicato ou pelo Ministério Público do Trabalho, possam ser propostas para abordar eventuais questões difusas ou coletivas relacionadas à discriminação salarial em casos específicos.

Outro aspecto notável e inovador introduzido por esta legislação é a exigência de que pessoas jurídicas com mais de 100 empregados publiquem relatórios semestrais sobre transparência salarial, em conformidade com os requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Nesse sentido, cabe o inteiro teor que segue:

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

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

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas. (BRASIL, 2023).

Esses relatórios devem fornecer informações que possibilitem a comparação clara entre os salários e remunerações de homens e mulheres, bem como a distribuição de cargos de liderança entre os gêneros. Além disso, devem incluir dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades relacionadas a raça, etnia, nacionalidade e idade.

Essa medida visa não apenas promover maior igualdade salarial, mas também incentivar práticas de gestão mais transparentes e responsáveis. Ao exigir a divulgação desses dados de forma regular, o legislador impõe às empresas a necessidade de adotar políticas salariais mais justas e equitativas.

Além disso, o alinhamento com a LGPD garante que as informações pessoais dos colaboradores sejam protegidas, reforçando a confiança entre empregador e empregado. Essa combinação de transparência e proteção de dados reflete uma tendência moderna nas políticas corporativas, onde a responsabilidade social e a privacidade caminham lado a lado

Se for detectada uma desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios nas empresas, mesmo que não constitua uma violação do artigo 461 da CLT, a empresa deverá elaborar e implementar um plano de ação para corrigir a desigualdade, com metas e prazos definidos. Durante esse processo, a participação de representantes sindicais e dos próprios empregados será assegurada.

Levando em conta que a legislação é bastante recente, sua aplicação ainda é nova, especialmente no que diz respeito ao aumento das multas. Em pesquisas realizadas, foram encontradas duas decisões judiciais sobre a aplicação da Lei nº 14.611/2023, sendo uma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e outra do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Vejamos:

EMENTA. DIFERENÇAS SALARIAIS POR EQUIPARAÇÃO SALARIAL. O instituto da equiparação salarial, previsto no art. 461 da CLT, encontra fundamento precípua no princípio antidiscriminatório insculpido nos artigos 5º, caput e inciso I, e 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal, e assegura ao empregado idêntico salário ao de seu colega de trabalho que tenha exercido função idêntica. A Constituição Federal estipula o princípio da igualdade (isonomia) entre as pessoas e proíbe, inclusive, "diferença de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil" (art. 70, XXX). Para se confirmar o direito à equiparação salarial, faz-se necessária a ocorrência plena dos elementos ou requisitos legais exigidos, os quais estão dispostos no art. 461 da CLT. A realidade que emerge dos autos assegura a autora o direito à equiparação pretendida, na medida em que comprovada a identidade de funções e que a paradigma ingressou no emprego após a reclamante. Sentença mantida no aspecto Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9 (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9 – Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0000504- 46.2023.5.09.0133. 7ª Turma, 2023)

Essa jurisprudência destaca a relevância da paridade salarial e a necessidade de cumprir os requisitos legais para garantir esse direito aos trabalhadores. A decisão discute a equiparação salarial, conforme estabelecido no art. 461 da CLT, e enfatiza que esse conceito está baseado no princípio antidiscriminatório da Constituição Federal, que busca assegurar salários iguais para aqueles que desempenham funções semelhantes.

Corroborando com o entendimento anterior, cabe analisar ainda o seguinte julgado, in verbis:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIAO. 10a VARA DO TRABALHO DE NATAL. ATOrd XXXXX-27.2023.5.21.0010. RECLAMANTE: R. G. S. RECLAMADO: HOLLANDA & DIOGENES LTDA E OUTROS (3) DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A reclamante alega que desempenhava atividades idênticas, com igual produtividade e perfeição técnica às prestadas por seu paradigma, Sra. Adriana Barros dos Santos, preenchendo, enfim, todos os requisitos legais à isonomia salarial previstos no artigo 461 da CLT, percebendo, no entanto, remuneração inferior a mesma. Desta forma, requer a equiparação salarial. (...) Analiso. O art. 461 da CLT dispõe sobre a equiparação salarial e diz: Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário,

sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (...) § 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023). § 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (Incluído pela Lei nº 14.611, de 2023). Com efeito, o fato constitutivo da equiparação salarial é a identidade funcional. Assim, cabe ao empregado comprovar a identidade de função com o paradigma indicado, porquanto se não houver essa identidade, não se estabelece a representação do tipo legal - art. 461 da CLT, cabendo ao empregador o ônus da prova quanto aos fatos impeditivos, modificativos e extintivos da equiparação salarial, nos termos do item VIII da Súmula 6/TST. Dessa forma, para que seja possível a equiparação pretendida, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos cumulativamente: idêntica a função, ao mesmo empregador; diferença de tempo de serviço não superior a quatro anos; e tempo na função não superior a 2 anos. (...) Nesse contexto, considero presentes os elementos caracterizadores da equiparação salarial (BRASIL. TRT21. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. 0000202-27.2023.5.21.0010. 10ª Vara do Trabalho de Natal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. 2023).

A análise realizada pelo juiz considera o artigo 461 da CLT, especialmente as modificações introduzidas pela lei sobre equidade salarial. Conforme estipulado pela legislação, se a função for idêntica e o trabalho tiver o mesmo valor para o empregador, os salários devem ser iguais, sem distinções. O juiz ressalta que a identidade funcional é o elemento essencial para a equiparação salarial.

Nesse contexto, a Lei 14.611/2023, também conhecida como a lei da equidade salarial, marca um avanço significativo no enfrentamento da disparidade salarial entre gêneros e promove uma maior igualdade de remuneração entre homens e mulheres. A legislação determina que as empresas devem assegurar remuneração igual para trabalhos de igual valor, independentemente do gênero do empregado.

Godoy destaca que "o reconhecimento do princípio da igualdade no trabalho deve ser acompanhado de políticas públicas que garantam a efetiva igualdade de condições entre homens e mulheres no mercado de trabalho" (GODOY, 2015, p. 47).

Concluindo, a Lei 14.611/2023 representa um marco importante na busca pela equidade salarial entre homens e mulheres no Brasil. Apesar de ser um texto relativamente curto, com apenas sete artigos, sua relevância não pode ser subestimada, pois reforça a necessidade de transparência nas práticas remuneratórias e estabelece sanções mais rígidas para casos de discriminação.

O sucesso dessa legislação dependerá não apenas da aplicação das sanções previstas, mas também da implementação eficaz de mecanismos de fiscalização. A obrigatoriedade de relatórios de transparência salarial é um passo crucial para enfrentar as disparidades, mas também exige um comprometimento genuíno das empresas em adotar práticas inclusivas e justas. A mudança real virá quando essa lei for complementada por uma mudança cultural, onde as empresas valorizem a igualdade de forma integrada à sua política de gestão.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho abordou de forma detalhada a questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres e a recente promulgação da Lei 14.611/2023, focando na análise dos impactos desta nova legislação sobre a equidade salarial. A desigualdade salarial entre gêneros continua a ser um problema significativo no mercado de trabalho, refletindo desigualdades estruturais e sistêmicas que afetam a remuneração das mulheres de maneira desproporcional em comparação aos homens.

Ao longo do estudo, ficou evidente que, apesar dos avanços progressivos nas últimas décadas, as disparidades salariais permanecem substanciais. Mulheres, em média, ainda recebem salários inferiores aos de seus colegas masculinos, mesmo quando desempenham funções semelhantes ou iguais. Essas diferenças são atribuídas a uma combinação de fatores, incluindo discriminação direta, desigualdades na progressão de carreira e escolhas de ocupações que podem ser influenciadas por normas de gênero.

A Lei 14.611/2023, conhecida como a lei da equidade salarial, representa um avanço crucial na tentativa de enfrentar essas disparidades. A legislação estabelece que as empresas devem garantir remuneração igual para trabalhos de igual valor, independentemente do gênero do empregado. Essa norma é um reflexo do compromisso legislativo com a justiça salarial e a igualdade de oportunidades, e seu impacto pode ser substancial para a promoção de uma maior equidade no ambiente de trabalho.

Uma das inovações mais significativas trazidas pela Lei supracitada é a obrigatoriedade de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Esses relatórios devem detalhar as diferenças salariais entre gêneros e fornecer dados sobre outras possíveis desigualdades, como aquelas relacionadas a raça, etnia, nacionalidade e idade. Esta medida visa promover a transparência e oferecer uma visão clara das práticas salariais das empresas, facilitando a identificação e correção de disparidades.

Além disso, a nova legislação estabelece penalidades mais rigorosas para as empresas que não cumprirem as normas de igualdade salarial. As multas e a

necessidade de apresentar planos de ação para corrigir desigualdades detectadas são instrumentos importantes para garantir que a legislação não permaneça apenas no papel, mas que tenha um impacto real na prática. A participação de representantes sindicais e dos próprios empregados no processo de correção de desigualdades fortalece a implementação das normas e assegura que as soluções propostas sejam justas e eficazes.

No entanto, a eficácia da Lei 14.611/2023 depende de sua implementação prática e da fiscalização rigorosa de seu cumprimento. A criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente equitativo exige um compromisso contínuo por parte das empresas e das autoridades reguladoras. É essencial monitorar como as empresas estão respondendo às novas exigências e se os relatórios de transparência estão de fato refletindo e corrigindo as disparidades salariais.

Além disso, é importante considerar que, embora a lei ofereça ferramentas e mecanismos para promover a equidade, ela sozinha não resolverá todos os problemas relacionados à desigualdade salarial. Outras medidas complementares, como programas de capacitação, políticas de diversidade e inclusão, e esforços para desafiar normas culturais que perpetuam a desigualdade, também são necessários para alcançar uma verdadeira paridade salarial.

Em conclusão, a Lei 14.611/2023 é um passo significativo em direção à redução das disparidades salariais entre homens e mulheres. Sua eficácia necessita não apenas da aplicação rigorosa das novas regras, mas também do compromisso contínuo das empresas e da sociedade em promover um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. O acompanhamento das mudanças provocadas por essa legislação é crucial para avaliar seu impacto e garantir que as promessas de equidade salarial se traduzam em melhorias reais no mercado de trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Sônia M. L. de. Bertha Lutz: A mulher que fez história. São Paulo: Editora Contexto, 2013.

BORGES, Flávia. Gênero e Trabalho: uma análise das desigualdades. São Paulo: Editora Atlas, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 13 mai. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

Constituição34, disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

Constituição67, disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

DEL5452, disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. acesso em: 25 set. 2024.

FLEXNER, Eleanor. Century of Struggle: The Woman's Rights Movement in the United States. Cambridge: Belknap Press, 1996.

GODOY, Sandro Marcos. A mulher e o Direito do Trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

GODOY, Sandro Marcos. A mulher e o Direito do Trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade. São Paulo: Boreal, 2015.

JUNIOR, A. B. História: sociedade & cidadania — Edição reformulada. 8º ano / Alfredo Boulos Júnior. — 2a ed. São Paulo: FTD, 2012.

L10421, disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCivil_03/LEIS/2002/L10421.htm. acesso em: 25 set. 2024.

L13467, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. acesso em: 25 set. 2024.

L14611. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 1 jun. 2024.

MARX, Karl apud BEVOUIR, Simone de. O segundo sexo: fatos e mitos. 4ª ed. São Paulo: Ed. Difusão Européia do Livro, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

NOGUEIRA, Geni. As Mulheres no Mercado de Trabalho: Desafios e Conquistas. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010.

PEREIRA, Ângela. Feminismo: questões e desafios. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e igualdade de gênero. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

RIBEIRO, L. F. A desigualdade salarial e as normas de gênero. 2021. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

SCHUMACHER, Schuma; BRAZIL, Érico Vital. Dicionário Mulheres do Brasil: de 1500 até a Atualidade. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.