

[Previdência e Gênero]

IMPACTOS DA LEI N.º 14.611/2023 NA REDUÇÃO DAS DISPARIDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Karina Giselli Pimenta Jorge⁴
Maykon Cristiano Jorge⁵

Resumo

A Lei n.º 14.611, sancionada em 3 de julho de 2023, modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para promover a igualdade salarial entre homens e mulheres. Esta lei visa assegurar remuneração igual para trabalho de igual valor, independentemente do gênero, e introduz penalidades significativas para empresas que descumprirem as novas regras. Neste estudo, utilizou-se uma abordagem metodológica mista, combinando análise doutrinária e legislativa para avaliar a repercussão inicial da Lei n.º 14.611/2023 na redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa abrangeu legislações e bibliografias sobre o tema, permitindo uma compreensão aprofundada do contexto e da evolução normativa relacionada à igualdade salarial. Além disso, destacou-se a negociação coletiva como instrumento crucial para a efetividade da lei, bem como a Resolução n.º 492 do Conselho Nacional de Justiça, que torna obrigatória a observância do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito do Poder Judiciário, especialmente em processos relacionados ao trabalho e à remuneração da mulher. Esta resolução é uma ferramenta importante para assegurar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Embora a Lei n.º 14.611/2023 represente um avanço significativo, sua efetividade dependerá de um esforço coordenado entre governo, empregadores, sindicatos e sociedade civil para eliminar as barreiras que perpetuam a desigualdade salarial, garantindo que a igualdade de gênero se torne uma realidade concreta no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-Chave: Igualdade de gênero; Disparidade salarial; Mercado de trabalho; Lei n.º 14.611/2023; Negociação Coletiva.

⁴ Mestre em Direito Processual e Cidadania pela Universidade Paranaense (2015), especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná – EMATRA e Fundação de Estudos Sociais do Paraná – FESP. (karinagpjorge@outlook.com)

⁵ Mestre em Direito Processual e Cidadania pela Universidade Paranaense (2015), especialista em Filosofia do Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE (2010). Professor das disciplinas Ciência Política e Legislação Empresarial no Centro Universitário Franciscano do Paraná - FAE. Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná – EMATRA e Fundação de Estudos Sociais do Paraná – FESP.(maykon.jorge@hotmail.com)

IMPACTS OF LAW NO. 14,611/2023 ON REDUCING GENDER DISPARITIES IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

Abstract

Law n.º 14,611, enacted on July 3, 2023, amends the Consolidation of Labor Laws (CLT) to promote wage equality between men and women. This law aims to ensure equal pay for work of equal value, regardless of gender, and introduces significant penalties for companies that fail to comply with the new rules. This study used a mixed methodological approach, combining doctrinal and legislative analysis to evaluate the initial impact of Law n.º 14,611/2023 on reducing gender disparities in the Brazilian labor market. The research covered legislation and literature on the subject, allowing for an in-depth understanding of the context and normative evolution related to wage equality. Additionally, collective bargaining was highlighted as a crucial tool for the law's effectiveness, as well as Resolution No. 492 of the National Council of Justice, which mandates adherence to the Protocol for Judgment with a Gender Perspective within the Judiciary, especially in cases related to women's work and remuneration. This resolution is an important tool for ensuring gender equality in the workplace. Although Law No. 14,611/2023 represents a significant advancement, its effectiveness will depend on a coordinated effort between the government, employers, unions, and civil society to eliminate the barriers that perpetuate wage inequality, ensuring that gender equality becomes a concrete reality in the Brazilian labor market.

Keywords: Gender equality; Wage disparity; Labor market; Law No. 14,611/2023; Collective bargaining.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa a Lei n.º 14.611, sancionada em 3 de julho de 2023, que modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) visando promover a igualdade salarial entre homens e mulheres. Essa lei garante remuneração igual para trabalho de igual valor e introduz penalidades significativas para empresas que descumprirem as novas normas.

O estudo examina os impactos iniciais da lei na redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro, enfatizando a importância da negociação coletiva e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça como ferramentas essenciais para assegurar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Neste contexto, o artigo visa analisar os impactos iniciais da Lei n.º 14.611/2023 na redução das disparidades de gênero em termos de remuneração e oportunidades de emprego no Brasil. Além disso, busca identificar mecanismos e práticas necessárias para efetivar a política de equidade de gênero idealizada pelo legislador.

A análise considera as barreiras culturais e institucionais que ainda persistem, destacando a importância da implementação rigorosa da lei, promoção de transparência salarial e programas de diversidade e inclusão.

A introdução de penalidades significativas para empresas que descumprirem as

novas regras e a promoção de uma fiscalização intensificada são elementos centrais para garantir que a igualdade de gênero se torne uma realidade concreta no mercado de trabalho brasileiro.

Este estudo contribui para o debate sobre a eficácia das políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero e oferece uma perspectiva crítica sobre os desafios e oportunidades para a plena implementação da Lei n.º 14.611/2023.

A pesquisa evidencia que a Lei n.º 14.611/2023 é um marco significativo na busca pela igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. A modificação da CLT e a introdução de penalidades para empresas que não cumprirem as novas normas são passos importantes para reduzir as disparidades de gênero no mercado de trabalho.

No entanto, a efetividade da lei depende de um esforço conjunto e coordenado entre governo, empregadores, sindicatos e sociedade civil.

A importância de mecanismos como a negociação coletiva e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça são fundamentais para assegurar um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

2 DESIGUALDADE NA REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS

O machismo, que pode ser entendido como uma crença na superioridade dos homens sobre as mulheres, se enquadra no conceito de fato social à medida que é uma atitude e comportamento amplamente aceitos, ensinados e reforçados por várias instituições sociais como família, mídia, religião e sistemas educacionais. Em muitas sociedades, tais fatos são tão enraizados que muitas vezes são vistos como naturais ou inevitáveis.

O machismo, por sua vez, enseja situações como a desigualdade na remuneração entre mulheres e homens. A persistência dessa desigualdade é evidenciada pelos estereótipos de gênero que permeiam a sociedade e influenciam a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Esses estereótipos reforçam a centralidade dos homens, desvalorizando características e habilidades socialmente atribuídas às mulheres e, por consequência, impactando negativamente suas oportunidades e remuneração. A divisão sexual do trabalho é um dos principais fatores que sustentam essa desigualdade, na qual se acredita que certos trabalhos são mais adequados para homens e outros para mulheres, criando uma hierarquia que valoriza mais o trabalho masculino (Silva; Rodrigues, 2023, p. 2).

Nesse sentido, Silvia Federici argumenta que a divisão sexual do trabalho é uma construção fundamental do capitalismo, essencial para a sua sustentação e expansão. Em “O Patriarcado do Salário”, ela afirma que “a separação entre trabalho produtivo e reprodutivo foi uma estratégia deliberada do capitalismo para explorar o trabalho das mulheres de forma mais eficiente, ao relegá-las ao espaço doméstico e ao trabalho não remunerado” (Federici, 2021, p. 34). Essa divisão não apenas desvaloriza o trabalho doméstico, mas também invisibiliza sua contribuição crucial para a reprodução da força de trabalho. Federici destaca que essa estrutura reforça a dependência econômica das mulheres e perpetua a desigualdade de gênero, criando uma base para a exploração contínua no sistema capitalista.

Entretanto, segundo o próprio Durkheim, um fato social pode ser alterado ao longo

do tempo. Durkheim via os fatos sociais como maneiras de agir, pensar e sentir que são externas ao indivíduo, exercendo sobre ele uma coerção externa. Essas normas, valores e regras sociais são produtos da coletividade e, portanto, podem evoluir ou mudar conforme a sociedade se transforma. Mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais podem levar à alteração ou ao desaparecimento de certos fatos sociais, dando lugar a novos (Durkheim, 2012, p. 51-52).

Alterar um fato social como o machismo requer mudanças significativas em múltiplos níveis da sociedade, tais como educação, legislação e mobilização social.

Por isso, é crucial que, além de se fomentar uma educação que promova a igualdade de gênero desde cedo, há que criar Leis que promovam a igualdade de gênero e penalizem comportamentos discriminatórios.

No Brasil, a desigualdade salarial de gênero é exacerbada por fatores históricos, sociais e culturais que relegaram as mulheres a papéis secundários no mercado de trabalho. Movimentos feministas e mudanças legislativas têm promovido avanços significativos, mas as disparidades persistem, refletindo estruturas discriminatórias enraizadas. Apesquisa do DIEESE de 2020 revelou que, mesmo em funções equivalentes, as mulheres continuam a receber salários significativamente menores que os homens (Brás; Gonçalves; Vilela, 2023, p. 3).

Nessa esteira, Almeida (2014, p. 173) informa que não é o sexo dos trabalhadores a mola propulsora para o tratamento diferenciado entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, mas sim determinadas práticas profissionais que ocorrem de maneira reiterada e que contribuem significativamente para o prejuízo do universo feminino. Exemplo disso seria o critério de antiguidade para o alcance de uma promoção ou para a própria equiparação salarial, conforme prevê o próprio artigo 461 da CLT, já que suspensões no contrato de trabalho da mulher para cuidar dos filhos, ou mesmo durante o período gestacional contribuem negativamente para mulher nesse intento, o que a autora chama de discriminação indireta.

Aliás, a discriminação indireta refere-se aos efeitos discriminatórios das regras neutras, gerais e abstratas que, embora não intencionalmente preconceituosas, resultam em desvantagens específicas para determinados grupos. Esta forma de discriminação opera deslocando o foco do ato para sua consequência, exigindo, muitas vezes, uma apuração estatística para qualificá-las como discriminatórias. A aplicação adequada da discriminação indireta no direito requer uma interpretação ampla que não estabeleça limites por requisitos indevidos de intencionalidade e arbitrariedade. Mesmo sem a exigência de intencionalidade, o processo de aplicação de sanções e avaliação das condutas patronais permanece complexamente envolto na distinção entre atos arbitrários e não arbitrários. Isso se deve ao fato de que os intérpretes da norma, muitas vezes, fazem parte de uma comunidade que pratica discriminações inconscientes, baseadas em privilégios e culturas partilhadas. Essas práticas invisíveis, combinadas com estereótipos negativos, principalmente sobre pessoas negras, geram um automatismo na discriminação. Os estereótipos, como modelos mentais influenciados por valores culturais, são internalizados durante o processo de socialização, criando dimensões inconscientes que perpetuam a marginalização e a discriminação, mesmo quando há uma consciência que as rejeite (Silva; Ferrito; Leal, 2019, p. 19, 40-44).

Destarte, a desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho

brasileiro é uma questão complexa e multifacetada. Segundo Anastácio (2022), essa desigualdade é influenciada por uma combinação de fatores produtivos e discriminação de gênero. A discriminação salarial, que se manifesta quando indivíduos com características produtivas semelhantes recebem salários diferentes devido ao gênero, é uma das principais explicações para essa disparidade. Além disso, a segregação ocupacional e a flexibilidade do trabalho também desempenham papéis significativos na perpetuação dessa desigualdade.

A segregação ocupacional é um fenômeno em que homens e mulheres tendem a trabalhar em diferentes setores e ocupações. Há que se destacar ainda que as mulheres são frequentemente direcionadas para empregos vistos como extensões de seus papéis tradicionais de cuidadoras e donas de casa. Essas ocupações, como serviços domésticos, educação secundária e serviços sociais, geralmente oferecem salários mais baixos e menor posição social em comparação com os empregos predominantemente ocupados por homens, como aqueles em setores tecnológicos e de alta demanda. Essa segregação limita as oportunidades de ganhos financeiros das mulheres e contribui para a persistência da desigualdade salarial (Anastácio, 2022, p. 19).

Outro fator crítico destacado por Anastácio (2022, p. 20) é a flexibilidade do trabalho. Muitas mulheres optam por empregos que oferecem maior flexibilidade de horário para conciliar responsabilidades familiares e profissionais. No entanto, esses empregos tendem a ser menos remunerados. Goldin, citada por Cardoso (2019, p. 1-2), argumenta que a disparidade salarial entre homens e mulheres é exacerbada pelo desejo de flexibilidade no horário de trabalho, especialmente em setores que valorizam a disponibilidade constante e a capacidade de trabalhar longas horas. Empregos que exigem maior disponibilidade e envolvem intensa negociação e competição tendem a recompensar desproporcionalmente os indivíduos que podem dedicar mais tempo, o que frequentemente exclui muitas mulheres que necessitam de horários mais flexíveis.

Além desses fatores, Anastácio (2022, p. 16-17) aponta que a discriminação estatística também contribui para a desigualdade salarial. Esse tipo de discriminação ocorre quando os empregadores, devido à falta de informações completas sobre a produtividade dos indivíduos, utilizam médias estatísticas para inferir a produtividade de grupos específicos. Como resultado, mulheres podem ser remuneradas de forma inferior ou ser menos consideradas para promoções e oportunidades de emprego com base em estereótipos e preconceitos, independentemente de suas reais capacidades e desempenho.

Esses aspectos evidenciam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é apenas uma questão de diferenças nas características produtivas, mas também de discriminação direta e indireta no mercado de trabalho. Portanto, abordagens integradas que combinem políticas públicas, como a Lei n.º 14.611/2023, com práticas eficazes de negociação coletiva, são essenciais para mitigar essas desigualdades e promover um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. A Lei n.º 14.611/2023, que reforça a necessidade de transparência nas práticas de remuneração e proíbe a discriminação salarial baseada em gênero, juntamente com a negociação coletiva, pode criar um arcabouço robusto para garantir a igualdade salarial entre mulheres e homens, promovendo a justiça social no mercado de trabalho brasileiro.

A desigualdade na remuneração entre mulheres e homens é um reflexo do machismo

profundamente enraizado em várias instituições sociais, perpetuando estereótipos de gênero e a centralidade masculina no mercado de trabalho. A divisão sexual do trabalho e a precarização afetam desproporcionalmente as mulheres, especialmente aquelas em interseccionalidade de gênero e raça. No entanto, como Durkheim sugere, fatos sociais podem ser alterados por meio de mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais. Para enfrentar essa desigualdade, é essencial promover a educação que valorize a igualdade de gênero e criar legislações que incentivem a equidade e penalizem discriminações. Nesse sentido, parece que o legislador pátrio deu um salto ao enfrentamento da desigualdade salarial entre mulheres e homens ao editar a Lei n.º 14.611/2023. É o que se pretende demonstrar a seguir.

3 O DIREITO À ISONOMIA SALARIAL IDEALIZADA PELO LEGISLADOR

A busca pela igualdade salarial entre homens e mulheres tem sido uma das principais metas do legislador brasileiro ao longo das últimas décadas. A Constituição Federal de 1988 representou um marco significativo ao assegurar a isonomia de tratamento entre os gêneros e ao proibir qualquer forma de discriminação. Desde então, foram promulgadas diversas leis com o intuito de eliminar práticas discriminatórias e ampliar a proteção às mulheres no mercado de trabalho. Entre essas, destaca-se a Lei n.º 9.029 de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e a Lei n.º 9.799 de 1999, que inseriu regras na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para assegurar a igualdade de acesso e oportunidades no emprego.

Neste contexto, a Lei n.º 14.611/2023 surge como um esforço recente para reforçar a igualdade salarial entre homens e mulheres, introduzindo penalidades significativas para as empresas que descumprirem suas disposições. No entanto, a efetivação desse direito depende não apenas da existência de um arcabouço legal robusto, mas também da superação de barreiras culturais e institucionais que ainda perpetuam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

A erradicação da discriminação no ambiente de trabalho é uma meta fundamental para a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, inciso IV, estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988). Este dispositivo constitucional é crucial para garantir que todos os cidadãos tenham igualdade de oportunidades e sejam tratados com dignidade e respeito, independentemente de suas características pessoais.

Adicionalmente, o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal dispõe sobre a 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). Este artigo reforça o compromisso do Estado brasileiro com a igualdade de condições no mercado de trabalho, assegurando que todos os trabalhadores tenham acesso às mesmas oportunidades e remuneração justa, sem qualquer forma de discriminação.

Não há dúvidas quanto ao compromisso assumido com o povo brasileiro no texto constitucional em relação à proibição de diferença de salários, de exercício de funções

e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. No entanto, como apontado por Delgado, Baracat e Rodrigues (2022, p. 718), a efetividade dessa disposição constitucional depende não apenas da sua inclusão na letra da lei, mas da sua aplicação concreta e vigilante por meio de práticas de negociação coletiva que promovam a igualdade e combatam as discriminações sistêmicas que ainda permeiam o mercado de trabalho brasileiro.

Resta claro que a Constituição Federal de 1988 representou um marco na promoção da igualdade de gênero, assegurando a isonomia de tratamento entre homens e mulheres e proibindo qualquer forma de discriminação. A partir disso, diversas leis foram promulgadas para eliminar práticas discriminatórias e ampliar a proteção às mulheres no mercado de trabalho, como a Lei n.º 9.029 de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e a Lei n.º 9.799 de 1999, que inseriu regras na CLT para assegurar a igualdade de acesso e oportunidades no emprego. Essas mudanças legislativas refletem um esforço contínuo para adaptar o ordenamento jurídico à nova realidade social e cultural, promovendo a inclusão e a igualdade de gênero no mercado de trabalho (Souza; Zorzete, 2021, p. 47665-47667).

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua edição em 1943, contemplava um capítulo específico para a proteção do trabalho da mulher, refletindo um avanço legislativo significativo na época. Entretanto, muitos dos preceitos introduzidos na CLT, ao invés de facilitar, acabavam por dificultar o acesso feminino ao mercado de trabalho, uma vez que reproduziam o pensamento tradicionalista da sociedade da primeira metade do século XX. Com efeito, podemos citar como exemplo intervalo de 15 minutos antes de labor em sobrejornada previsto no artigo 384 da CLT que foi revogado pela Lei n.º 13.467/2017 (Lemos, 2017, p. 3-4), bem como a ratificação marital ao contrato de trabalho da mulher adulta e a exigência de atestados médicos especiais para as mulheres, entre outras restrições (Souza; Zorzete, 2021, p. 47664-47665).

Já a Convenção 100 da OIT traz importantes diretrizes sobre a igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor. Contudo, há que se reconhecer que a discriminação salarial é parte de uma cultura mais ampla de desigualdade de gênero e barreiras institucionais que persistem apesar das leis formais (Alvarenga, 2021, p. 10).

A Convenção 100 da OIT não apenas estabelece um padrão legal para a igualdade de remuneração, mas também exige ação efetiva dos Estados Membros para implementar mudanças significativas nas práticas de trabalho e remuneração. O Brasil, ao ratificar esta convenção em 1957, comprometeu-se internacionalmente a aplicar seus princípios, o que implica enfrentar as práticas discriminatórias tanto legislativas quanto culturais que perpetuam a disparidade salarial (Alvarenga, 2021, p. 10).

Nesse norte, há que se destacar o comprometimento do Brasil, quando ratificou a Convenção 100 da OIT, sobre a colaboração entre governos, organizações de empregadores e trabalhadores para criar um ambiente que favoreça a igualdade de remuneração. Isso inclui a promulgação de leis mais rigorosas contra a discriminação de gênero e a implementação de políticas que garantam práticas justas de remuneração (Alvarenga, 2021, p. 10).

Além disso, cite-se a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho,

ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n.º 10.088/2019, que define a discriminação como “qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em emprego ou profissão” (OIT, 1958). Esta convenção internacional tornou-se um marco na luta contra a discriminação no ambiente de trabalho, fornecendo um quadro legal e normativo para a promoção de políticas de igualdade e inclusão.

Tamanha é a importância da luta contra a discriminação no ambiente de trabalho, que a Organização das Nações Unidas – ONU estabeleceu em sua Agenda 2030, o objetivo 5, que visa “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015). Este objetivo global ressalta a importância de eliminar todas as formas de discriminação e violência contra mulheres e meninas, promovendo sua participação plena e efetiva em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública. A implementação efetiva deste objetivo é essencial para construir um futuro sustentável e inclusivo.

Isso porque os direitos humanos, especialmente no que tange à igualdade de gênero, constituem um pilar fundamental na luta pela dignidade humana. Como destacou Thome (2013, p. 43), esses direitos são universais, indivisíveis e interdependentes, implicando que a violação de um direito humano afeta todos os outros.

O princípio da igualdade de gênero é central para a promoção dos direitos humanos e sociais. Thome (2013, p. 41) enfatiza que a igualdade de gênero não se resume à ausência de discriminação direta, mas também envolve a remoção de barreiras institucionais e culturais que perpetuam a desigualdade.

A luta pela igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil requer uma abordagem multifacetada que combine o cumprimento rigoroso das diretrizes estabelecidas pelo artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal, pela Convenção 100 da OIT com a implementação efetiva da legislação nacional, como a Lei n.º 14.611/2023, e práticas robustas de negociação coletiva.

Pois, embora existam avanços significativos no campo jurídico, é essencial enfrentar as barreiras culturais e institucionais que perpetuam a discriminação salarial. Somente por meio de um esforço coordenado entre governos, empregadores, sindicatos e a sociedade em geral, será possível transformar a igualdade salarial de um ideal legal em uma realidade prática e cotidiana, garantindo justiça e equidade no mercado de trabalho brasileiro (Alvarenga, 2021, p. 10-11).

A busca pela isonomia salarial idealizada pelo legislador é uma trajetória marcada por avanços significativos, mas também por desafios persistentes. A Constituição Federal de 1988 e legislações subsequentes, como a Lei n.º 9.029 de 1995 e a Lei n.º 9.799 de 1999, estabeleceram um robusto arcabouço normativo para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. No entanto, a efetivação desses direitos depende de uma aplicação concreta e vigilante das leis, bem como de um enfrentamento contínuo das barreiras culturais e institucionais que ainda perpetuam a desigualdade salarial.

A ratificação da Convenção 100 da OIT e a promulgação da Lei n.º 14.611/2023 são passos essenciais para garantir a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Contudo, a transformação dessa igualdade formal em uma realidade prática exige um esforço coordenado entre governos, empregadores, sindicatos e a sociedade civil. Somente mediante práticas efetivas de negociação coletiva e políticas públicas inclusivas

será possível superar as discriminações sistêmicas e assegurar uma verdadeira equidade no mercado de trabalho brasileiro. Dessa forma, o compromisso com a igualdade de gênero, consagrado na legislação, pode finalmente refletir-se em um ambiente de trabalho justo e igualitário para todos.

4 ANÁLISE DA LEI 14.611/2023

A desigualdade salarial entre mulheres e homens é um tema recorrente nas discussões sobre direitos trabalhistas e igualdade de gênero. Desde a promulgação do Decreto-lei n.º 5.452 em 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já se previa no artigo 5º que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Contudo, apesar de um histórico de legislações que tratam da igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, a realidade brasileira continua distante da efetiva igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira, apesar de prever a igualdade salarial, muitas vezes se mostra insuficiente diante das dinâmicas complexas do mercado de trabalho. A falta de transparência salarial e as dificuldades em comprovar a discriminação são obstáculos significativos para a efetividade dessas normas. A promoção de maior transparência e a implementação de programas de diversidade e inclusão são essenciais para combater a desigualdade salarial de gênero de forma mais eficaz (Brás; Gonçalves; Vilela, 2023, p. 3).

A Lei n.º 14.611/2023 pretende garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres. Embora a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já prevejam essa igualdade, a efetividade dessas normas tem sido limitada pela falta de mecanismos de transparência e fiscalização. A nova lei busca corrigir isso ao introduzir consequências mais rígidas para violações e exigir a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios para empresas com mais de 100 empregados (Camilo; Serau Junior, 2023, p. 87-105).

Vê-se então que a referida Lei 14.611/2023 promove significativas alterações no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo, por exemplo, que trabalhadoras discriminadas têm direito ao pagamento das diferenças salariais devidas, bem como à indenização por danos morais, caso constatado a violação da norma.

Não obstante, a referida legislação também estipula multa de dez vezes o valor do novo salário devido pelo empregador, dobrando em caso de reincidência, sem prejuízo de outras sanções legais. A lei também estabelece medidas de fiscalização contra a discriminação salarial, a promoção de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, e a capacitação de mulheres para ingressar, permanecer e ascender no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (Camilo; Serau Junior, 2023, p. 87-105).

Diante disso, parece que a Lei n.º 14.611/2023 trouxe medidas importantes para enfrentar a discriminação salarial, como a possibilidade de pleitear diferenças salariais e indenização por danos morais, além da previsão de sanções pecuniárias para empresas que não cumprirem a norma. No entanto, (Silva e Rodrigues, 2023) a lei ainda carece de uma revisão mais ampla do artigo 461 da CLT para eliminar de forma efetiva as

discriminações salariais, considerando a perspectiva de gênero na análise dos critérios de produtividade e eliminando a necessidade de prestação de serviço no mesmo estabelecimento empresarial (p. 3).

Para Homero Batista (2024, p. 365-366.), o art. 461, § 6º é uma tentativa importante de combater a desigualdade salarial entre diferentes etnias, destacando-se a importância da igualdade salarial entre brancos e negros. No entanto, é preciso destacar que, no contexto das discriminações estruturais e históricas do Brasil, provar que uma diferença salarial específica decorre de discriminação racial continua a ser um desafio substancial.

No texto legal é possível ver o esforço do legislador em buscar isonomia entre mulheres e homens no que diz respeito à igualdade salarial. Contudo, o texto legal parece esbarrar em critérios criados pelo próprio legislador quanto à equiparação salarial, que a primeira vista impede a efetiva aplicação da Lei n.º 14.611/2023.

Com efeito, “os critérios utilizados pelo art. 461 da CLT ora são considerados rigorosos demais, a ponto de fomentar a discriminação, ora são considerados genéricos demais, a ponto de promover a indústria da equiparação em cascata, que inferniza a vida de muitas empresas” (Batista, 2024, p. 365-366).

Nesse sentido, Ana Paula Camilo e Serau Junior afirmam que “nossos sistemas legais continuam a servir à dominação dos homens sobre as mulheres, embora sancionem a suposta igualdade de tratamento entre os sexos” (Camilo; Serau Junior, 2023, p. 87-105).

A Lei 14.611/2023 aborda diretamente essa questão, introduzindo medidas rigorosas para assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres no ambiente laboral brasileiro.

Com razão, já que foram promovidas alterações significativas no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente quanto à inserção de penalidades para o descumprimento das normas relacionadas à discriminação salarial (Brasil, 2023).

Dentre as estratégias para garantir a implementação efetiva da lei, destacam-se:

- **Transparência Salarial:** Empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a publicar relatórios semestrais de transparência salarial, garantindo uma base de dados objetiva para monitoramento e análise.
- **Fiscalização e Penalidades:** O incremento da fiscalização e a imposição de multas severas para as empresas que descumprirem as novas regras visam desencorajar práticas discriminatórias.
- **Programas de Diversidade:** A promoção de programas que fomentam a igualdade no ambiente de trabalho é incentivada, com foco na capacitação e na ascensão profissional das mulheres (Brasil, 2023).

A Lei 14.611/2023 é um passo importante na direção certa para o Brasil, reforçando o compromisso do país com a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Embora seus efeitos práticos ainda dependam de uma atuação alinhada à finalidade da lei por parte dos aplicadores do direito, sob pena de se tornar letra-morta no ordenamento jurídico brasileiro.

Apesar dos avanços legislativos, é crucial reconhecer que o impacto da

desigualdade salarial é amplificado por outros marcadores sociais, como raça e classe. Certamente, pois, segundo Ana Paula Camilo e Marco Aurélio Serau Júnior, em que pese as boas intenções e avanços, a legislação ainda enfrenta desafios na sua aplicação prática. Os critérios para igualdade salarial continuam baseados em identidade de função, produtividade, perfeição técnica e tempo de serviço, o que pode permitir brechas para diferenciações de gênero. Além disso, a efetividade da lei depende da implementação de políticas públicas e ações privadas que promovam a equidade de gênero de forma contínua e abrangente (2023, p. 87-105).

A desigualdade salarial entre mulheres e homens no Brasil persiste apesar de avanços legislativos significativos, como a Lei n.º 14.611/2023. Embora esta lei traga medidas importantes para enfrentar a discriminação salarial, sua efetividade depende de uma implementação rigorosa e de uma revisão contínua das normas existentes. A promoção de transparência salarial, fiscalização intensificada e programas de diversidade são passos cruciais para garantir que a igualdade de gênero se torne uma realidade concreta no mercado de trabalho brasileiro.

Além disso, é fundamental que essas iniciativas considerem as múltiplas dimensões da desigualdade, incluindo raça e classe, para abordar de forma abrangente as barreiras enfrentadas por diferentes grupos de mulheres.

Somente com um compromisso coletivo e ações integradas será possível alcançar a verdadeira equidade salarial e eliminar todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho, garantindo assim um avanço significativo na promoção da justiça social no Brasil.

5 POSSÍVEIS IMPEDITIVOS PARA EFETIVAÇÃO DA LEI N.º 14.611/2023

A Lei n.º 14.611/2023 que deu nova redação ao artigo 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas apresenta um quadro legislativo robusto para promover a igualdade salarial entre homens e mulheres.

No entanto, existem várias dificuldades práticas e estruturais que podem impedir a plena realização da equiparação salarial, mesmo com essas mudanças legislativas.

Com efeito, o cenário jurídico que envolve a isonomia salarial é complexo, envolvendo diversas disposições legais e interpretações jurisprudenciais, como o Artigo 461 da CLT⁶ e a Súmula 6 do TST. Compreender como essas peças se encaixam

⁶ 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.

§ 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.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

no contexto da nova legislação é essencial para identificar caminhos viáveis para a implementação efetiva da igualdade salarial, bem como para destacar possíveis áreas de incongruência legislativa ou dificuldades de interpretação que podem gerar dificuldades na aplicação da norma.

Um dos maiores desafios é a interpretação e aplicação do conceito de “trabalho de igual valor” (Brasil, 2023). A determinação de quais funções são comparáveis em termos de habilidades, esforço, responsabilidade e condições de trabalho pode ser subjetiva e complexa. Isso pode levar a inconsistências na aplicação da lei e dificultar a fiscalização efetiva.

Segundo Alice Monteiro de Barros, citada por Larissa Renata Kloss (2013, p. 124) o trabalho de “igual valor” é avaliado por meio da adoção de critérios que favorecem as características masculinas, como, por exemplo, a força física. A não valorização da habilidade manual e da perseverança enfrentada por mulheres em tarefas complexas e monótonas deixa de avaliar tarefas que, muitas vezes, causam mais fadiga do que os trabalhos que dependem de força física e são muito valorizados.

Além disso, o texto da norma traz algumas incongruências, tal como a redação do § 2º, que prevê:

a não prevalência da equiparação salarial, quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público (Brasil, 2023).

Ora, e se o plano de carreira implementado não for capaz de resolver a disparidade de remuneração entre homens e mulheres, isso será um obstáculo à aplicação da norma? Suponha-se que o plano de cargos e salários contenha regras explícitas ou veladas que desprestigiem mulheres na carreira, poderá ser ele um obstáculo ao nivelamento salarial entre homens e mulheres?

O artigo 461 da CLT, que ganhou nova redação em 2017, por ocasião da reforma trabalhista poderá se sobrepor ao texto constitucional previsto no art. 7º, inciso XXX, que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil?

Por óbvio que não, pois a norma infraconstitucional não pode se sobrepor ao texto constitucional.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 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.

§ 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.

Outro aspecto da norma atualmente em vigor e que aparentemente viola o texto constitucional é o requisito tempo na função.

Como dito anteriormente, a discriminação da mulher no trabalho o muitas veze ocorre de forma indireta, com práticas fundamentadas no próprio texto legal. Exemplo disso é a parte final do § 1º do artigo 461 da CLT, no qual estabelece que a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos, vez que não leva em consideração questões biológicas das mulheres, como a gestação, por exemplo, que as impõem ter maior incidência de suspensão do contrato de trabalho em relação aos homens.

Além disso, a Lei 14.611/2023 ampliou seu alcance ao abolir o teto de indenização de cinco vezes o valor do salário do empregado, buscando fomentar a igualdade e combater discriminações horizontais e verticais no ambiente de trabalho. Contudo, a dificuldade em comprovar discriminação salarial genuína, motivada por estigmatização de gênero, origem, sexo ou idade, é significativa, especialmente em um cenário onde os estudos sobre a inversão do ônus da prova ainda são embrionários no Brasil (Batista, 2024, p. 367-366).

Como se vê, o cenário jurídico que envolve a isonomia salarial é complexo, exigindo do julgador uma interpretação teleológica do texto legal a fim de proporcionar efetivamente a isonomia salarial pretendida entre mulheres e homens.

Compreender como essas peças se encaixam no contexto da nova legislação é essencial para identificar caminhos viáveis para a implementação efetiva da igualdade salarial, bem como para destacar possíveis áreas de incongruência legislativa. Diante disso, há que se ter em mente a interpretação teleológica da norma para que se possa vencer eventuais obstáculos quanto à sua efetivação.

6 FERRAMENTAS PARA EFETIVAÇÃO DA LEI N.º 14.611/2023

6.1 Negociação Coletiva

A negociação coletiva é um instrumento fundamental para promover a igualdade salarial entre homens e mulheres, especialmente quando combinada com a Lei n.º 14.611/2023. Esta Lei, que estabelece diretrizes específicas para a promoção da igualdade salarial entre os gêneros, pode encontrar na negociação coletiva um meio eficaz de implementação e ampliação de seus efeitos. Segundo Delgado, Baracat e Rodrigues (2022, p. 715), a negociação coletiva permite que sindicatos e empregadores discutam e estabeleçam cláusulas contratuais que visem a igualdade salarial, proporcionando um ambiente propício para a criação de políticas mais inclusivas e equitativas.

A Lei n.º 14.611/2023 reforça a necessidade de transparência nas práticas de remuneração e proíbe a discriminação salarial baseada em gênero. Nesse contexto, a negociação coletiva pode atuar como um mecanismo para assegurar que essas diretrizes sejam efetivamente aplicadas no ambiente de trabalho. Por meio de acordos coletivos, sindicatos podem negociar a inclusão de cláusulas específicas que garantam a revisão periódica das faixas salariais, ajustes salariais equitativos e mecanismos de denúncia e resolução de disparidades salariais (Delgado; Baracat; Rodrigues, 2022, p. 716).

Além disso, a Lei n.º 14.611/2023 pode beneficiar-se das experiências e práticas já estabelecidas pela negociação coletiva. Delgado, Baracat e Rodrigues (2022, p.

711) destacam que sindicatos como o Sindicato dos Professores do Estado do Paraná (SINPROPAR) e o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Curitiba e Região (SEEB) têm historicamente negociado cláusulas que visam a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho. Essas cláusulas incluem a ampliação de direitos como a licença-maternidade e a estabilidade no emprego para gestantes, que indireta ou diretamente contribuem para a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Entretanto, Gisela da Silva Freire chama a atenção para a necessidade de maior participação das mulheres nos órgãos de cúpula e nas direções de entidades sindicais, como forma de diminuir as desigualdades e também para possibilitar o pleno exercício da cidadania e fortalecimento da democracia (Freire, 2022, p. 7).

Com razão, pois a representação das mulheres nas entidades sindicais é crucial não apenas para a diminuição das desigualdades de gênero, mas também para o fortalecimento da negociação coletiva como um instrumento eficaz na erradicação da desigualdade salarial entre homens e mulheres. A presença ativa das mulheres nas direções sindicais garante que as negociações coletivas reflitam verdadeiramente as necessidades e desafios enfrentados por elas no ambiente de trabalho.

A combinação da Lei n.º 14.611/2023 com uma negociação coletiva robusta e inclusiva pode proporcionar avanços significativos na promoção da igualdade de gênero, assegurando que as práticas salariais sejam transparentes e justas, e que as disparidades sejam corrigidas de maneira eficaz e contínua. Assim, a inclusão equitativa de mulheres nas entidades sindicais não só fortalece a democracia interna dessas organizações, mas também potencializa a eficácia das negociações coletivas na construção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário para todos.

Portanto, a combinação da negociação coletiva com a Lei n.º 14.611/2023 pode criar um ambiente mais robusto para a promoção da igualdade salarial, já que a negociação coletiva oferece uma plataforma para que sindicatos e empregadores estabeleçam políticas específicas e adaptadas às necessidades de seus setores, enquanto a Lei n.º 14.611/2023 fornece o arcabouço legal necessário para garantir que essas políticas sejam eficazes e sustentáveis. Dessa forma, a sinergia entre a legislação e a negociação coletiva pode acelerar o progresso em direção à igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil (Delgado; Baracat; Rodrigues, 2022, p. 713).

6.2 Julgamento com Perspectiva de Gênero

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução n.º 492, de 17 de março de 2023, estabeleceu diretrizes obrigatórias para a adoção de uma perspectiva de gênero em julgamentos em todo o Poder Judiciário brasileiro. Esta resolução foi aprovada visando promover a igualdade de gênero e assegurar que os processos judiciais considerem as especificidades de gênero, evitando preconceito e discriminação. Entre as diretrizes destacam-se: a obrigatoriedade de capacitação contínua de magistrados e magistradas sobre direitos humanos, gênero, raça e etnia, utilizando uma perspectiva interseccional prática visando promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, incluindo a equidade salarial, oportunidades iguais de progressão na carreira e medidas contra o assédio e a violência de gênero (Conselho Nacional de Justiça, 2023, p. 4-5).

Além disso, propõe-se o reconhecimento da divisão sexual do trabalho, onde certos

trabalhos são ideologicamente atribuídos a um gênero específico, criando hierarquias que valorizam mais os trabalhos tradicionalmente masculinos, pois segundo o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero elaborado em 2021, as decisões judiciais devem considerar as desigualdades na análise de casos trabalhistas (Conselho Nacional de Justiça, 2021, p. 1-2).

Com efeito,

a divisão sexual do trabalho impõe uma divisão dos papéis sociais masculinos e femininos, que são construídos culturalmente e determinam uma maior valorização dos homens em detrimento das mulheres. Nessa divisão, enfatiza-se a ideia de que o homem é o paradigma da humanidade, por força da sua relação de poder (Neves; Siqueira, 2022, p. 6).

A Resolução n.º 492, de 17 de março de 2023 emitida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), determina que a Magistrada ou Magistrado adote uma **série de práticas e atitudes ao julgar casos que envolvam desigualdade de gênero**, notadamente visando promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, incluindo a equidade salarial.

A partir disso é possível vislumbrar um caminho menos espinhoso para efetivação da Lei n.º 14.611/2023, vez que o Julgador ou Julgadora deverá buscar equidade no processo e uma interpretação teleológica a fim de proporcionar isonomia salarial ao ambiente de trabalho, afastando-se assim de qualquer discriminação relacionada ao gênero.

Essas diretrizes pretendem assegurar que as decisões judiciais promovam a igualdade de gênero, protejam os direitos humanos e contribuam para a erradicação de todas as formas de discriminação e violência de gênero.

É imperativo ressaltar que a observância das diretrizes estabelecidas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero é obrigatória para o Poder Judiciário. A força vinculante deste protocolo foi instituída pela Resolução n.º 492 do CNJ, reforçando seu papel crucial na promoção de julgamentos justos e equitativos. A referida resolução impõe que magistrados considerem a perspectiva de gênero em suas decisões, garantindo que as desigualdades e discriminações sejam adequadamente abordadas e corrigidas no âmbito jurídico. Este comprometimento institucional é essencial para enfrentar as desigualdades sistêmicas, especialmente as de gênero, presentes no Brasil (Abade, 2023, p. 1).

Segundo Abade (2023, p. 1) o Protocolo foi a primeira determinação de ordem institucional vinculante no Brasil sobre como julgar casos a partir da constatação de que o gênero tem impacto diferenciado sobre as pessoas envolvidas, representando um avanço significativo. Entretanto, o referido Protocolo enfrenta, desde o início, a dificuldade inerente ao pioneirismo, devido à ausência de precedentes institucionais no Poder Judiciário brasileiro.

Seja como for, é certo que o objetivo central do Protocolo é superar os obstáculos que impedem a percepção de uma dignidade igual entre mulheres e homens em todos os cenários. Reconhecendo a influência transversal do patriarcado, machismo, sexismo, racismo e homofobia em todas as áreas do direito, o Conselho Nacional de Justiça

ressalta que a força vinculante do Protocolo é essencial para enfrentar as desigualdades sistêmicas, especialmente a de gênero, presentes no Brasil (Abade, 2023, p. 1.)

Portanto, é possível concluir que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, instituído pela Portaria n. 27 de 2021, é um passo importante para promover a igualdade de gênero e eliminar a discriminação no ambiente de trabalho. Suas diretrizes, focadas na equidade salarial, oportunidades iguais na carreira e combate ao assédio, orientam magistrados a considerar as desigualdades de gênero nos casos trabalhistas. Isso facilita a implementação da Lei n.º 14.611/2023, assegurando que as decisões judiciais protejam os direitos humanos e contribuam para uma sociedade mais justa e livre de discriminação de gênero.

7 CONCLUSÃO

A Lei n.º 14.611/2023 representa um marco significativo na luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, propondo medidas robustas para eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres.

No entanto, para que essa legislação tenha um impacto real e duradouro, é fundamental haver uma implementação rigorosa e contínua de suas diretrizes, acompanhada de uma fiscalização eficiente e de uma promoção ativa de transparência salarial. A combinação dessas ações com práticas de negociação coletiva eficazes pode acelerar a criação de um ambiente laboral mais justo e equitativo.

Além disso, é crucial reconhecer que a desigualdade salarial é amplificada por outros fatores sociais, como raça e classe, exigindo uma abordagem interseccional nas políticas públicas e nas práticas empresariais. A capacitação de gestores e a implementação de programas de diversidade e inclusão são essenciais para transformar a cultura organizacional e sensibilizar o mundo corporativo sobre a importância da equidade de gênero. Estas iniciativas devem ser acompanhadas de um forte compromisso dos aplicadores do direito para que a Lei n.º 14.611/2023 não se torne apenas uma letra-morta, mas um instrumento efetivo de justiça social.

Portanto, embora a Lei n.º 14.611/2023 seja um passo importante na direção certa, a sua efetividade depende de um esforço coordenado entre governo, empregadores, sindicatos e sociedade civil. Somente com um compromisso coletivo será possível eliminar as barreiras institucionais e culturais que perpetuam a desigualdade salarial, garantindo que a igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro se torne uma realidade concreta e duradoura.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABADE, Denise Neves. Nota técnica: julgar com perspectiva de gênero. **Boletim Revista dos Tribunais Online**, v. 39, p. 1-5, maio 2023. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/delivery/document>. Acesso em: 16 jun. 2024.

ALMEIDA, Eneida Lima de. **Gênero e Negociação Coletiva**: Desigualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Curitiba: Juruá, 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Convenção 100 da OIT: igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 220, p. 357-382, nov./dez. 2021. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/authentication/formLogin>. Acesso em: 07 jun. 2024.

ANASTÁCIO, Sinara da Silva. **Diferenciais de rendimento por gênero no mercado de trabalho brasileiro**: uma análise por grupamentos ocupacionais. 2022. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2022. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFV_029538a4df5bf3f9931046a45bafd190. Acesso em: 07 mar. 2024.

BATISTA, Homero. **CLT Comentada 2024**. 5. ed. Ver., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024.

BRÁS, Brenda Milena Martins; GONÇALVES, Pedro Henrique Silva; VILELA, Janaina Alcântara. **Análise crítica da desigualdade salarial de gênero no contexto jurídico brasileiro**. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/0f6812fe-2de0-414b-a2e5-68c7af419a3b/full>. Acesso em: 8 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jul. 2024.

CAMILO, Ana Paula; SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Considerações e efetividade em relação as decisões e legislações afirmativas que buscam equidade entre homens e mulheres (Lei 14.611/2023). **Revista Brasileira de Direito Social - RBDS**, Belo horizonte, v. 6, n. 3, p. 87-105, set./dez., 2023. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/274>. Acesso em: 20 maio 2025.

CARDOSO, Luísa. Desigualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e família. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. 1-6, e0219, 2022. Disponível em: <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/2096/1200>. Acesso em: 12 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br> e <http://www.enfam.jus.br>. Acesso em: 15 jun. 2024.

CONSELHONACIONALDE JUSTIÇA(Brasil). **Resolução n.492, de 17 de março de 2023**. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 53, p. 2-4, 20 mar. 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho; BARACAT, Eduardo Milleo; RODRIGUES, Tiago Fogaça. Gender equality and collective bargaining: achievements and setbacks for female teachers and bank employees. **Revista Juridica**, [S.l.], v. 2, n. 69, p. 696 - 719, jun. 2022. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/5891>. Acesso em: 27 fev. 2024.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Edipro, 2012.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. São Paulo: Boitempo, 2021.

FREIRE, Gisela da Silva. Negociação coletiva para valer tem que ter direitos da mulher. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 222, p. 305-319, mar./abr. 2022. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/authentication/formLogin>. Acesso em 11 jun. 2024.

KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. **Revista Eletrônica Grupos Vulneráveis**, Curitiba, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, n.18, maio 2013. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078861>. Acesso em: 07 mar. 2024.

LEMOS, Rafael Diogo Diógenes. A isonomia, o STF e o art. 387 da CLT: uma análise crítica do RE 658.312. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 178, p. 43-60, jun. 2017. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/authentication/formLogin>. Acesso em: 29 mai. 2024.

NEVES, Suelen da Silva; SIQUEIRA, Sueli. Discriminação do trabalho da mulher: relações de gênero e poder. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 221, p. 39-58, jan./fev. 2022.

ONU. **Transformando nosso mundo**: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque: Organização das Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**, 1958. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28. Acesso em: 9 jul. 2024.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; FERRITO, Bárbara; LEAL, Luana Angelo. Desigualdade e discriminação: um olhar sobre o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da interseccionalidade. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 199, p. 133-161, mar. 2019.

SOUZA, Adriano Kilmair de; ZORZETE, Daniel Grana. Os obstáculos para a igualdade de gênero nas relações de emprego. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 5, p. 47653-47676, maio 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n5-257. Disponível em: <http://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/2570>. Acesso em: 18 jun. 2024.

THOME, Candy Florencio. O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores. **Revista Eletrônica do TRT-PR**. Curitiba: TRT-9ª Região, v. 3, n. 18, maio 2013. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078861>. Acesso em: 07 mar. 2024.

Data de submissão: 16 jul. 2024. Data de aprovação: 28 fev. 2025

