

ISONOMIA SALARIAL ENQUANTO UM DIREITO FUNDAMENTAL: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DA LEI Nº 14.611/2023 NO ÂMBITO DAS GARANTIAS DOS DIREITOS DAS MULHERES

Lorena Duarte Viana

Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) –

E-mail: lorenadviana1909@gmail.com

Alice Dias Tinoco

Professora orientadora. – Vinculada à Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) – Bom Jesus do Itabapoana-RJ; Professora Universitária do Curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC)-Unidade de Bom Jesus do Itabapoana-RJ, Mestra e Doutoranda pelo Programa de Cognição e Linguagem da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF). E-mail: alictinoco@hotmail.com

RESUMO

O objetivo do presente está alicerçado na análise do princípio da igualdade e da não discriminação, expressamente positivado no texto Constitucional, em uma acepção voltada para as garantias dos direitos das mulheres no que concerne a igualdade salarial à luz da Lei nº 14.611/2023. Inicialmente, o presente tem como finalidade examinar a evolução histórica da participação das mulheres no mercado de trabalho, desde os tempos antigos até os dias atuais. A análise abrange as transformações sociais, econômicas e culturais que moldaram o papel das mulheres no mundo do trabalho ao longo dos séculos. Além disso, discutir os desafios enfrentados pelas mulheres e os avanços significativos em direção à igualdade de gênero no ambiente profissional. Nesse sentido, o trabalho busca traçar uma linha histórica que mostra como o princípio da igualdade, especificamente no que diz respeito à remuneração igual para trabalho igual, evoluiu ao longo dos anos, bem como busca compreender a equiparação salarial como um direito fundamental no âmbito dos direitos trabalhistas. Por fim, o presente disserta acerca da igualdade salarial entre homens e mulheres, com foco nos impactos da Lei Nº 14.611/23 que visa promover a igualdade de salários e critérios remuneratórios entre os gêneros e traz alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para o alcance dos objetivos propostos, optou-se pela utilização dos métodos historiográfico e dedutivo de natureza qualitativa e uma pesquisa exploratória.

Palavra-Chave: Direito das Mulheres; Igualdade de Gênero; Equiparação Salarial; Lei nº 14.611/2023.

ABSTRACT

The objective of this is based on the analysis of the principle of equality and non-discrimination, expressly stated in the Constitutional text, in an external conception for the guarantees of women's rights with regard to equal pay in light of Law No. 14,611/2023. Initially, this paper aims to examine the historical evolution of women's participation in the labor market, from ancient times to the present day. The analysis covers the social, economic and cultural transformations that have shaped the role of women in the world of work over the centuries. Furthermore, we discuss the challenges faced by women and the advances made towards gender equality in the professional environment. In this sense, the work seeks to trace a historical line that shows how the principle of equality, specifically with regard to equal remuneration for equal work, has evolved over the years, as well as seeking to understand salary equality as a fundamental right within the scope of labor rights. Finally, this dissertation on equal pay between men and women, focusing on the impacts of Law No. 14,611/23, which aims to promote equal legislation and remuneration criteria between genders and brings changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT). To achieve the proposed objectives, it was decided to use historiographic and deductive methods with the help of a literature review in a systematic format.

Keyword: Women's Law; Gender equality; Salary Equalization; Law No. 14.611/2023.

INTRODUÇÃO

Inicialmente, ao se dispensar um exame acerca do tema colocado em tela é necessário destacar que a igualdade de gênero tem sido uma questão central nas sociedades ao longo da história, especialmente no que diz respeito à equidade de oportunidades e remuneração no mercado de trabalho. A luta pela equiparação salarial entre homens e mulheres é uma faceta crucial desse movimento em prol da igualdade de gênero. Nesse contexto, o presente trabalho se propõe a analisar a Lei nº 14.611/2023, que estabelece a obrigatoriedade da isonomia salarial entre os gêneros, com foco nos impactos dessa legislação no âmbito das garantias dos direitos das mulheres.

Diante disto, a pesquisa tem como objetivo analisar a evolução histórica e o desenvolvimento normativo no contexto brasileiro em relação à integração das mulheres no mercado de trabalho. Será examinada a jornada pela conquista de seus direitos e os

desafios que enfrentaram, em especial relacionados à divisão histórica das atividades laborais por gênero e à subestimação da força de trabalho feminina. O propósito geral desta pesquisa é compreender a trajetória das mulheres no mercado de trabalho, abrangendo períodos que remontam a séculos passados até os dias atuais, além de analisar os obstáculos que enfrentaram ao longo desse percurso.

Buscar-se-á compreender que a equiparação salarial entre homens e mulheres é considerada um direito fundamental que demanda uma guinada constitucional em muitas sociedades. A igualdade de salários, além de ser uma questão de justiça, também é essencial para promover o pleno exercício dos direitos das mulheres, contribuindo para a construção de sociedades mais justas e igualitárias.

No entanto, a análise crítica-reflexiva proposta neste estudo busca ir além da mera aprovação de uma legislação que visa a igualdade salarial. Pretende-se examinar os impactos da Lei nº 14.611/2023 em um contexto mais amplo, considerando não apenas a legislação em si, mas também sua implementação efetiva e os desafios enfrentados. A análise cuidadosa desses aspectos permitirá uma compreensão mais profunda dos impactos dessa legislação nas garantias dos direitos das mulheres, bem como a identificação de possíveis caminhos para a efetiva promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Metodologicamente, para a construção do presente, foram utilizados os métodos historiográficos e o dedutivo. No que concerne ao primeiro, a sua aplicação decorreu da abordagem dos paradigmas e dos fundamentos da situação da mulher no mercado de trabalho, com enfoque na Lei 14.611/2023. Já no que atina ao segundo método, a aplicação esteve estribada na questão central do artigo. Ainda no que concerne à metodologia, a título de técnicas de pesquisa, foram utilizadas a revisão de literatura sob o formato sistemático e a pesquisa bibliográfica.

CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA SITUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.

Em sede de ponderações introdutórias, há que se dizer que no início da história da humanidade, a primeira forma de divisão do trabalho era bastante simples e se relacionava com a coleta de alimentos. As mulheres se encarregavam da colheita de produtos vegetais em áreas próximas às suas residências, enquanto os homens se dedicavam à caça de

animais em locais mais distantes dos acampamentos. Nesse sistema, cada indivíduo desempenhava uma função específica, e a produção estava diretamente ligada à subsistência da família, ou seja, tudo o que era produzido era consumido dentro desse núcleo familiar. Portanto, as mulheres que viviam no campo participavam ativamente das atividades econômicas familiares (SANTOS, 2008).

Considerando os escritos de Engels Marx como base, é possível observar que tanto homens quanto mulheres, independentemente do estado civil, estavam envolvidos nas atividades agrícolas. Nesse contexto, marcado pela necessidade de controle territorial que a agricultura demandava, surgiram gradualmente relações de poder e dominação, o que possibilitou a instauração progressiva do sistema patriarcal. Nesse sistema, os homens detinham privilégios e dominavam seus bens, terras e famílias. Consequentemente, ao longo do tempo, essa cultura patriarcal deu origem a um modo de vida caracterizado por dinâmicas que promoviam relações hierárquicas, como dominador-dominado, superior-inferior e masculino-feminino (ENGELS; MARX, 1973 *apud* SANTOS, 2008).

Ainda nesta esteira, verifica-se que ao longo da história, as sociedades eram tradicionalmente moldadas pelo paradigma patriarcal, cuja raiz etimológica "pater" da palavra grega denotava a supremacia masculina na estrutura social. O patriarca detinha o domínio sobre diversos estratos da sociedade, incluindo sua esposa, descendentes, súditos, escravos e compatriotas (BARRETO, 2016).

Com efeito, no contexto das relações laborais, esse modelo se fundamentava na concepção de que o homem, como o provedor do lar, era encarregado de sustentar sua família. Enquanto os homens buscavam ativamente uma inserção no mercado de trabalho, as mulheres assumiam a responsabilidade pelo trabalho doméstico e pela criação dos filhos. O papel das mulheres era claramente delineado, incluindo a educação dos filhos, a manutenção da coesão familiar e a execução de todas as tarefas domésticas. Essas responsabilidades afastavam as mulheres do mercado de trabalho formal (BARRETO, 2016).

Cuida salientar que, antes de tudo, deve-se considerar que as mulheres sempre exerceram atividades, embora não valorizadas ou pagas, dentro de casa e na criação dos filhos. Como exemplo, observa-se que, por volta do século IV, na Grécia, as mulheres não eram plenamente reconhecidas como sujeitos de direitos, pois a visão da época era de que elas não tinham a parte racional da alma completa, ou seja, o "logos". Assim, o começo da trajetória da mulher na sociedade é caracterizado por diversas formas de discriminação,

exclusão e silenciamento, que se manifestavam no trabalho, na vida pessoal e até na sua sexualidade (VALERY, 2022).

Já no período da Idade Média (séculos V-X), é relevante observar que, dentro da estrutura patriarcal vigente, as mulheres começaram a desempenhar um papel, embora limitado, em ocupações fora do âmbito doméstico, como nas oficinas das corporações e associações de mestres e profissionais. É importante enfatizar que, apesar de seu conhecimento em diversas habilidades, as mulheres eram frequentemente tratadas como principiantes, geralmente como assistentes de seus maridos, e não como contribuintes significativas para a renda familiar (VALERY, 2022).

Nesse talvegue, insta salientar que a introdução das máquinas representa um marcante acontecimento socioeconômico que desencadeou notáveis transformações na sociedade. O processo de industrialização impulsionou o crescimento territorial e econômico das áreas urbanas, ao mesmo tempo em que configurou novas dinâmicas sociais. Nessa conjectura, surgiu a demanda imperativa por mão de obra de custo reduzido para atender às necessidades das fábricas. Consequentemente, essa força de trabalho foi recrutada dentre os estratos sociais e geográficos mais desfavorecidos. A partir desse momento, os trabalhadores e trabalhadoras foram "instigados" a comercializar suas habilidades físicas quase como se fossem mercadorias (MURARO, 1992).

Após, no século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, observaram-se numerosas transformações na produção e na organização do trabalho feminino. À medida que a tecnologia avançava e a maquinaria crescia em importância, grande parte da mão de obra feminina foi deslocada para as fábricas (D'ALONSO, 2008).

Desta premissa, é manifestamente claro que a situação enfrentada pelas mulheres era desumana, uma vez que, em alguns casos, eram submetidas a jornadas de trabalho que se estendiam por aproximadamente 16 horas, além de terem que cumprir as responsabilidades domésticas. Mesmo após essa conquista inicial, certas formas de exploração persistiram por um longo período. Jornadas extenuantes de 14 a 18 horas e disparidades salariais acentuadas eram ocorrências comuns. A justificativa para essa prática residia no pressuposto de que os homens eram os provedores do lar, o que supostamente dispensava a necessidade de as mulheres receberem salários equivalentes ou superiores aos dos homens (PROBST, 2003 *apud* D'ALONSO, 2008).

Ao longo do século XX, a vida das mulheres experimentou uma série de transformações significativas, gerando impactos profundos em toda a sociedade. Essas mudanças foram resultado, sobretudo, de conquistas que abrangeram desde um acesso ampliado à educação até a garantia de direitos civis. Esses avanços proporcionaram às mulheres uma maior visibilidade no mercado de trabalho e abriram caminho para que ocupassem posições que anteriormente eram exclusivas dos homens (LIPOVETSKY, 2000).

Ainda neste substrato de exposição, pode-se trazer a lume a revolução sexual dos anos 1960, liderada pelos movimentos feministas, que desencadeou uma profunda reavaliação dos papéis e dos direitos das mulheres no seio da família e na sociedade. Nesse período, emergiu a concepção de que a identidade de gênero não estava necessariamente ligada às características biológicas, mas sim era uma construção social. Isso porque é no contexto social que se definem os papéis a serem desempenhados por homens e mulheres (LIPOVETSKY, 2000).

Desse modo, Bruschini (1996) argumenta que o trabalho remunerado das mulheres ganhou um novo impulso a partir de 1970, impulsionado pelo aumento da escolaridade feminina, pelo acesso à educação superior e pela disseminação de informações, sobretudo nas camadas médias da sociedade. Esse movimento foi uma revolução ideológica que se originou nos movimentos feministas da década anterior e possibilitou que as mulheres conquistassem um espaço mais destacado na esfera pública.

À vista disso, observa-se que a trajetória das mulheres no mercado de trabalho é um conjunto de mudanças decorrentes de evoluções nas ideologias culturais e históricas. Um obstáculo que historicamente impediu sua plena inserção no mercado de trabalho foi a persistente desigualdade de gênero, presente desde os primórdios da civilização e em todas as partes do mundo. Embora em menor escala, essa desigualdade ainda ecoa nos tempos atuais (BARRETO, 2016, s.p). Nesta perspectiva, Marilena Chauí (1980), afirma que:

à divisão social do trabalho não é uma simples divisão de tarefas, mas a manifestação de algo fundamental na existência histórica, a existência de diferentes formas de propriedade, isto é, a divisão entre as condições e instrumentos ou meios de trabalho e do próprio trabalho, incidindo por sua vez na desigual distribuição do produto de trabalho. Numa palavra: a divisão social do trabalho engendra e é engendrada pela desigualdade social ou pela forma de propriedade” (CHAUI, 1980, p.61).

Nessa linha de raciocínio, verifica-se que a realidade é que a atual disparidade de gênero é profundamente enraizada na cultura e é resultado das tradições que têm sido

passadas de geração em geração. A diferenciação dos papéis desempenhados por homens e mulheres na sociedade sempre foi uma presença constante, e ao longo dos séculos, vários eventos históricos importantes, juntamente com elementos culturais e normas morais, contribuíram para consolidar essa divisão desigual (BARRETO, 2016).

Assim, a distribuição desigual de papéis entre os sexos é uma complexa combinação de diversos fatores que historicamente relegaram as mulheres ao domínio doméstico, onde sua principal função era a reprodução e o cuidado com os filhos. Elas eram esperadas a obedecer e mostrar respeito aos homens (BARRETO, 2016).

Diante do exposto, cuida hastear a relação entre ideologia e trabalho doméstico na sociedade observada por Bruschini (1982), em que a ideologia desempenhou um papel fundamental na transformação desse cenário, *in verbis*:

à rígida divisão sexual do trabalho em uma divisão natural, própria à biologia de cada sexo. A mistificação do papel de esposa e mãe concretizou-se mais facilmente na medida em que casa e família passaram a significar a mesma coisa, apesar de na verdade não o serem; enquanto a casa é uma unidade material de produção e consumo, a família é um grupo de pessoas ligadas por laços afetivos e psicológicos. Como afirma Marilena Chauí, a contradição entre a vida doméstica e a vida em família pode, no caso das mulheres, legitimar a naturalidade do trabalho doméstico como se ele fosse um trabalho para a família e não um trabalho da casa e, portanto, um trabalho que já é social (BRUSCHINI, 1982, p.10).

Dessa forma, constata-se que a entrada da mulher no mercado de trabalho não resultou em sua emancipação, mas, ao contrário, aprofundou a divisão de tarefas com base no gênero, exacerbando ainda mais sua subordinação. As ocupações desempenhadas pelas mulheres, frequentemente desprovidas de prestígio e valor, eram de natureza temporária e ditadas pelas necessidades familiares (VALERY, 2022).

Seguindo essas breves considerações, pode-se observar que, ao longo dos séculos, as mulheres se uniram e travaram batalhas em busca de direitos que garantissem igualdade e segurança para elas. Através de movimentos organizados, alcançaram inúmeras conquistas, incluindo o direito de participar ativamente na esfera pública. Essa luta desempenhou um papel crucial em demonstrar à sociedade o valor das mulheres, que, cada vez mais, assumem responsabilidades tanto no âmbito público quanto no privado. No entanto, muitas vezes, essas contribuições não são plenamente reconhecidas e as mulheres não ocupam os cargos de liderança que merecem (NOGUEIRA, 2010).

A EQUIPARAÇÃO SALARIAL COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL: PENSAR NA GUINADA CONSTITUCIONAL.

A igualdade é um dos princípios fundamentais dos Direitos Humanos, juntamente com a liberdade e a dignidade da pessoa humana. Por uma razão significativa, isso é evidenciado no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que afirma que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade. A importância da igualdade é reforçada nos artigos 7º e 10º da Declaração, destacando sua relevância para garantir uma vida plena para todas as pessoas (FERREIRA, 2018).

Ademais, a igualdade é consagrada nos instrumentos jurídicos internacionais, como no artigo 3º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e no artigo 3º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos promulgados em 1966. Além disso, no contexto da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a igualdade é o princípio fundamental subjacente à Convenção nº 111, que proíbe a discriminação no emprego e ocupação, bem como à Convenção nº 100, que promove a igualdade salarial entre trabalhadores do sexo masculino e feminino desempenhando funções de igual valor (FERREIRA, 2018).

Nesse contexto, o princípio da igualdade, intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana, possui uma aplicação indiscutível no campo do Direito do Trabalho. Uma das manifestações mais evidentes desse princípio no contexto laboral é a prática da equiparação salarial, a qual não apenas incorpora a noção de equidade, mas também tem como objetivo combater a discriminação em relação à remuneração e aos rendimentos (FERREIRA, 2018).

Entretanto, é importante salientar que esse princípio nem sempre foi incorporado no quadro jurídico estatal e internacional. Conforme explicado por Nascimento (2015), com o surgimento do liberalismo econômico defendido por Adam Smith, o que predominava na esfera trabalhista era a prática discriminatória por parte dos empregadores na determinação dos salários:

Na economia liberal do século XIX, o salário, considerado como o preço de uma mercadoria, era estabelecido segundo a lei da oferta e da procura, sem nenhum controle do Estado, diretamente pelos interessados. Em decorrência dessa liberdade contratual sem limitações, os empregadores,

impondo suas condições, criaram situações de discriminação entre trabalhadores (NASCIMENTO, 2015, p. 844).

Diante disto, a discriminação salarial imposta pelos empregadores acarretou um ônus social significativo, resultando em uma alta taxa de desemprego. Como afirmado por Nascimento (2015), isso gerou uma crescente percepção da necessidade de restringir abusos e proibir desigualdades salariais, especialmente entre homens e mulheres, mas também entre homens que desempenham funções equivalentes.

Assim, o direito do trabalho brasileiro incorporou diversas normas internacionais, conforme destacado por Sergio Pinto Martins (2015), resultando em um sistema de direito do trabalho com regulamentações de origem internacional:

O direito internacional público do trabalho não faz parte do direito do trabalho, mas um dos segmentos do direito internacional, para serem compreendidas essas regras internacionais que abrangem o direito do trabalho, são essenciais, principalmente as decorrentes de convenções e recomendações da OIT. (MARTINS, 2015, p. 320)

Com efeito, no contexto internacional, o princípio da igualdade salarial foi incorporado pela primeira vez no artigo 427 do Tratado de Versalhes em 1919, estipulando salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho igual em quantidade e qualidade. Posteriormente, esse princípio também foi consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e posteriormente na Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1951, que garantiu a igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo feminino e masculino por trabalho de igual valor, conforme mencionado anteriormente (BARROS, 1993).

No âmbito constitucional, o princípio da igualdade surgiu inicialmente na Constituição Mexicana de 1917, que assegurava salário igual para trabalho igual, sem distinção de sexo ou nacionalidade. Posteriormente, a Constituição de Weimar também incorporou essa disposição. Ao lado disso, no Brasil, o princípio da igualdade teve como objetivo inicial proteger os trabalhadores nacionais, proibindo que recebessem salários inferiores aos pagos aos estrangeiros, conforme estabelecido no Regulamento aprovado pelo Decreto nº 20.291, de 12 de agosto de 1931 (BARROS, 1993).

Ainda nesta esteira, patente se faz arrazoar o Decreto nº 21.417-A, publicado no ano de 1932, trouxe um caráter mais expressivo em que assegurou a equidade de remuneração

para o trabalho de igual valor, sem diferença de sexo, o qual foi sancionado pelo Presidente Getúlio Vargas (COSTA *et al.*, 2013).

Ainda neste substrato de exposição, vale ressaltar que a primeira Constituição que abordou o assunto foi a de 1934. Esta Constituição vedava a discriminação salarial em relação ao trabalho da mulher (art. 121, § 1º, a), proibia o labor em lugares insalubres (art. 121, § 1º, d), garantia o repouso pré e pós-natal, sem prejuízo do provento e do emprego, e estabelecia a criação de instituições de previdência em apoio à maternidade (art. 121, § 1º, h). Também previa serviços de assistência à maternidade (art. 121, § 3º) (COSTA *et al.* 2013).

Todavia, apesar dos avanços significativos trazidos pela Constituição de 1934 no campo do direito do trabalho, sua vigência foi curta, o que resultou em poucos impactos práticos. Não houve tempo suficiente para que a implementação de suas regras interferisse no contexto social, caso o principal objetivo de seu texto constitucional fosse efetivado (COSTA *et al.* 2013).

Já a Carta Magna de 1937, constituía uma abordagem corporativista, inspirada na Carta *del Lavoro* de 1927 e na Constituição Polonesa. No que diz respeito ao direito do trabalho das mulheres, esta não proporcionou a igualdade de salários entre trabalhos femininos e masculinos, embora tenha trazido o princípio da igualdade perante a lei. Desse modo, nota-se um grande retrocesso em termos de democracia e direitos humanos (LACERDA, 2017).

Nesse interim, em 1943, foi promulgada a Consolidação de Leis do Trabalho, em que houve a reunião de diversas leis dispersas já existentes, a fim de incorporar os direitos trabalhistas à legislação do Brasil. No entanto, não houve muitas novidades no que diz respeito às normas já existentes naquele tempo. Ela era composta por 921 artigos e divididos em onze títulos, que por sua vez eram subdivididos em capítulos e seções (LACERDA, 2017).

O Capítulo III do Título III da CLT de 1943 foi intitulado "Da Proteção do Trabalho da Mulher". Esse capítulo era dividido em seis seções, abordando questões relacionadas à duração e condições do trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho, proteção à maternidade e penalidades (BRASIL, 1943).

Dessa forma, a CLT de 1943, ao abordar especificamente a proteção do trabalho das mulheres, buscou garantir condições adequadas para preservar sua saúde física e mental,

além de assegurar sua dignidade no ambiente de trabalho e sua capacidade de contribuição produtiva (BRASIL, 1943).

Posteriormente, a Constituição de 1967 estabeleceu a proibição de diferenças salariais e critérios de admissão baseados em sexo, cor e estado civil. A Constituição de 1988 manteve essa proibição e a estendeu para incluir também a idade, conforme estabelecido em seu artigo 7º, XXX., “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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).

Há que se destacar, que no transcurso de evolução da população, a Constituição Federal do Brasil de 1988 foi um grande marco-jurídico para o começo de uma percepção de isonomia entre mulher e homem. Esse processo de modificação da sociedade continua em curso até os dias atuais, representando a sobrelevação de padrões jurídicos estabelecido por uma estrutura patriarcal que legitimava a subordinação da mulher em relação ao homem, principalmente no âmbito familiar (OLIVEIRA, 2021).

Com a mitigação dessa concepção, uma nova ideologia começou a ser construída, promovendo a igualdade social e familiar da mulher em relação ao homem. Diante dessa premissa, estabelece-se juridicamente uma política de direitos e deveres de forma igualitária, buscando garantir a equidade de oportunidades e o reconhecimento da dignidade de ambos os gêneros (OLIVEIRA, 2021).

Assim, a Constituição de 1988 representou um importante avanço na promoção dos direitos das mulheres e na busca pela igualdade de gênero, proporcionando uma base legal para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. No entanto, é importante destacar que ainda há desafios a serem superados nesse processo de transformação, visando alcançar plenamente a efetiva igualdade entre homens e mulheres em todos os aspectos da vida social, econômica e política (OLIVEIRA, 2021).

PENSAR NA PROMOÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES EM UMA PERSPECTIVA CRÍTICA- REFLEXIVA: OS IMPACTOS DA LEI Nº 14.611/23.

O direito à igualdade salarial entre homens e mulheres foi consagrado como um direito social na Constituição de 1988. O Brasil também aderiu a tratados internacionais que

comprometem o país a garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres. Esses compromissos tiveram início em 1957, quando o Brasil ratificou a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, por meio do decreto 41.721/1957 (RODRIGUES, 2023).

Além disso, é relevante ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho incorporou um capítulo dedicado à "PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER" em conformidade com a Lei nº 9.799/1999. No Artigo 373-A desse capítulo, o inciso III estabelece de maneira explícita que é proibido levar em consideração "sexo, idade, cor ou situação familiar como fatores determinantes para determinar salários, oportunidades de formação profissional e progressão na carreira" (BRASIL, 1943).

Ademais, a luta contra a discriminação no ambiente de trabalho está intrinsecamente ligada ao princípio constitucional da igualdade, que deu origem à equiparação salarial estipulada no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Dispõe o caput do 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.

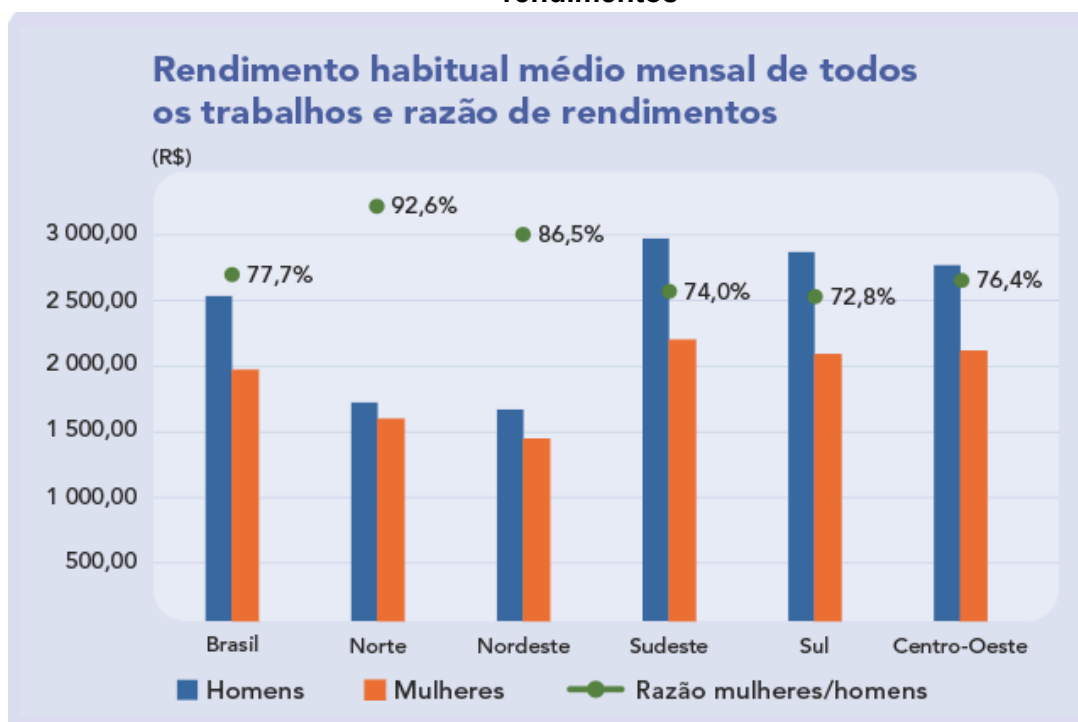
§ 5º - A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria (BRASIL, 1943).

Apesar da existência desse conjunto de leis, a disparidade salarial entre homens e mulheres continua a persistir no país. Conforme os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a presença feminina no mercado de trabalho tem experimentado um notável crescimento desde a década de 70, quando a representatividade das mulheres no mercado era de cerca de 18%. Em 2002, essa representatividade chegou a

atingir a marca de 50%. Embora a diferença salarial entre os gêneros tenha diminuído, passando de 50% para menos de 30% entre as décadas de 90 e os anos 2000 (RODRIGUES, 2023)

Nesse sentido, um estudo recente, divulgado em março de 2021, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), indicou uma diminuição na diferença salarial entre homens e mulheres no período de 2012 a 2019. No entanto, mesmo com essa redução, a desigualdade persiste, com a renda média das mulheres equivalendo a 77,7% da renda dos homens (IBGE, 2021, p.03).

FIGURA 1- Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos



Fonte:

IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019

Em 2019, as mulheres obtiveram 77,7% ou um pouco mais de três quartos da renda dos homens. A disparidade nos rendimentos do trabalho (CMIG 13) foi mais acentuada nos grupos ocupacionais com os maiores ganhos, como diretores e gerentes, nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% dos rendimentos dos homens. Essa tendência se refletiu na análise das regiões geográficas, já que as maiores discrepâncias ocorreram nas Grandes Regiões com as médias salariais mais elevadas, como as Regiões Sudeste e Sul, onde as mulheres ganharam em média 74,0% e 72,8%, respectivamente, em comparação aos homens. Nas Regiões Norte e Nordeste, onde os rendimentos médios eram mais baixos para ambos os sexos, as disparidades salariais foram menos significativas (IBGE, 2021, p. 04)

Salta aos olhos que, a busca pela igualdade salarial entre homens e mulheres não é uma questão nova, mas as estatísticas revelam que esse ideal ainda não foi alcançado. Nesse contexto, é de extrema importância mencionar que, diante desta conjectura, a Lei 14.611/2023, sancionada em 04 (quatro) de julho de 2023, introduz modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estabelece medidas voltadas para a equiparação salarial e critérios remuneratórios entre os gêneros. A recente legislação trabalhista é composta por apenas sete artigos e não se concentra tanto na instituição de um novo direito, mas sim no aprimoramento das medidas e ferramentas para assegurar a efetivação desse direito que já existia previamente (BRASIL, 2023).

Quadra anotar que, a Lei nº 14.611/2023 introduziu ao artigo 461 da CLT os parágrafos 6º e 7º. O primeiro deles estipula que, em casos de discriminação salarial "por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade," o pagamento das diferenças salariais não exclui o direito de buscar indenização por danos morais. Além disso, impõe ao empregador que tenha praticado tal discriminação salarial uma multa equivalente a dez vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado, sendo que essa multa pode ser duplicada em caso de reincidência (RIBEIRO, 2023).

No que tange aos danos morais, Ribeiro (2023, s.p) pontua que não há mudança significativa, visto que o regime anterior não limitava ou excluía o direito de ação nesse contexto. Contudo, a imposição da multa administrativa sofreu uma modificação substancial. Anteriormente, sob a legislação prévia, em casos de disparidade salarial, o empregador poderia estar sujeito a uma multa, que, no máximo, correspondia a duas vezes o salário mínimo regional. Agora, a multa é específica e consideravelmente mais elevada, equivalendo, a dez vezes o valor do "novo salário" devido pelo empregador, com a possibilidade de duplicação em caso de reincidência. (RIBEIRO, 2023).

Nesta perspectiva, a Lei nº 14.611/2023 estabelece medidas para assegurar a igualdade salarial e critérios de remuneração entre mulheres e homens, como evidenciado no artigo 4º da referida lei, que estipula o seguinte:

- I – Estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- II – Incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- IV – Promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- V – Fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (BRASIL, 2023)

Incumbe destacar que uma das principais mudanças que a lei acarretará nas operações das empresas se refere à obrigação, conforme estipulada no artigo 5º e aplicável às empresas de direito privado com 100 ou mais colaboradores, de publicar relatórios de transparência salarial e de critérios de remuneração de forma semestral, de acordo com as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (BRASIL, 2023)

Esses relatórios devem conter informações anonimizadas e dados que possibilitem uma análise objetiva das disparidades salariais, remunerações e a proporção de cargos de direção, gerência e supervisão ocupados por mulheres e homens, acompanhados de informações capazes de fornecer estatísticas sobre eventuais desigualdades de raça, etnia, nacionalidade e idade, em conformidade com as regulamentações de proteção de dados pessoais e regulamentação específica (BRASIL, 2023)

Ainda nessa linha de raciocínio, é válido dizer que a introdução da divulgação do relatório tem o propósito de promover a transparência, fornecendo informações detalhadas sobre as remunerações concedidas aos funcionários, o que, por sua vez, visa prevenir qualquer forma de discriminação disfarçada. Esse relatório será disponibilizado pelo Poder Executivo em uma plataforma eletrônica de acesso público, que também incluirá indicadores relacionados ao mercado de trabalho e renda segregados por gênero, estatísticas sobre violência contra mulheres, disponibilidade de vagas em creches públicas, acesso a programas de formação técnica e ensino superior, bem como serviços de saúde (BRASIL, 2023).

Vale ressaltar que, com o objetivo de estabelecer um caráter sancionatório e educativo às empresas que praticarem discriminação, a lei estipula a imposição de uma multa administrativa, a qual pode atingir até 3% da folha de pagamento do empregador, com um limite de 100 salários-mínimos, além das penalidades aplicáveis em situações de disparidade salarial e critérios de remuneração entre homens e mulheres (BRASIL, 2023).

Ao lado disso, ainda, cuida anotar que, quando uma desigualdade salarial ou de critérios de remuneração for identificada, a empresa deverá elaborar e executar um plano de ação destinado a reduzir essa desigualdade. Este plano deverá conter metas e prazos definidos, com a garantia de participação de representantes das entidades sindicais e dos funcionários nos locais de trabalho (BRASIL, 2023).

Tecidos os sobreditos comentários, insta mencionar que o desafio central reside no fato de que as novas ações de fiscalização e punição encontram obstáculos significativos relacionados ao cumprimento dos critérios estipulados pela legislação trabalhista, especialmente no que diz respeito à equiparação salarial, conforme definido no artigo 461 da CLT. É fundamental atender a todos esses requisitos para alcançar a igualdade salarial, pois apenas dessa forma ela será oficialmente reconhecida, em concordância com a orientação jurisprudencial vigente no país (PRADO, 2023).

Em um primeiro momento, a parte precisa especificar um modelo claro e definido (o chamado "empregado espelho") que esteja desempenhando a mesma função, sob o mesmo empregador, no mesmo local de trabalho e com um trabalho de igual valor. A igualdade de valor é interpretada como aquela realizada com a mesma produtividade e a mesma qualidade técnica, embora essa distinção possa ser facilmente deturpada (PRADO, 2023).

Além do mais, essa igualdade deve ser observada entre indivíduos cuja diferença no tempo de serviço para o mesmo empregador não ultrapasse quatro anos e cuja diferença no tempo desempenhando a mesma função não exceda dois anos. Quando um empregador mantém um sistema de organização de pessoal com quadro de carreira ou adota, por meio de normas internas da empresa ou negociações coletivas, planos de cargos e salários, as regras estipuladas no artigo em questão não se aplicam. Nesse cenário, as promoções podem ser concedidas com base no mérito, antiguidade ou uma combinação destes critérios, dentro de cada categoria profissional (TST, 2018).

Apesar de todos esses critérios terem sido atendidos, ainda será necessário apresentar provas de que a diferença salarial teve como base a discriminação de gênero.

Nesse sentido, como claramente percebido, a equiparação salarial requer a satisfação de critérios intrincados, a apresentação de uma robusta evidência probatória e um julgamento minucioso. A abordagem é rigorosa e criteriosa. Portanto, mesmo que a fiscalização, conforme estabelecida pela nova legislação, revele desigualdade salarial, essa disparidade ainda será submetida a uma análise altamente subjetiva de suas causas, além de passar pelo crivo do mencionado artigo 461, o qual servirá como um parâmetro para a aplicação das novas penalidades (PRADO, 2023).

Nesse sentido, a aspiração à igualdade, embora tenha uma intenção louvável no âmbito teórico-legislativo, muitas vezes assume um caráter ilusório. Em outras palavras, a mera criação de novas leis não será suficiente para alterar o cenário de disparidade salarial entre homens e mulheres no Brasil. Afinal, sem a comprovação do cumprimento das condições aqui mencionadas, os esforços em prol desse objetivo não terão sucesso (PRADO, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do processo de pesquisa ficou evidente como as relações de gênero, poder e dominação moldaram a divisão de tarefas e os direitos das mulheres ao longo do tempo. Assim, com a transição para sociedades mais complexas e hierarquizadas, o sistema patriarcal emergiu gradualmente, concedendo aos homens privilégios e poder sobre recursos, terras e famílias.

Essa dinâmica patriarcal perdurou por séculos, relegando as mulheres principalmente às funções de cuidado do lar e educação dos filhos. A justificativa para essa divisão de trabalho era baseada em estereótipos de gênero, onde os homens eram considerados os provedores do lar e as mulheres, as cuidadoras. No entanto, a realidade era muito mais complexa, e as mulheres sempre desempenharam uma variedade de atividades, muitas vezes invisíveis e não remuneradas.

Somente ao longo do século XX, com o movimento feminista e uma revolução ideológica que reavaliou os papéis de gênero, as mulheres conquistaram maior visibilidade no mercado de trabalho. Conquistaram direitos civis, tiveram acesso a uma educação mais ampla e, gradualmente, alcançaram posições anteriormente reservadas aos homens.

Apesar dos desafios históricos e da discriminação salarial que predominou em um passado não tão distante, a busca da igualdade culminou em um princípio fundamental dos Direitos Humanos enraizado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e reforçado por diversos tratados internacionais e convenções. No âmbito do Direito do Trabalho, a igualdade salarial é uma manifestação importante desse princípio, destinada a combater a discriminação no pagamento de salários com base no gênero.

Ao analisar a evolução histórica e normativa brasileira em relação à igualdade de salários entre homens e mulheres, fica evidente que o Brasil possui uma base legal sólida que proíbe a discriminação salarial por gênero. Desde as Constituições Federais de 1934 e 1946 até a recente Lei nº 14.611/2023, o país tem buscado promover a equidade de remuneração no mercado de trabalho.

Portanto, embora a legislação seja um instrumento valioso na busca pela igualdade salarial, é crucial que haja esforços contínuos para promover a conscientização, a fiscalização eficaz e a implementação das medidas necessárias para garantir que as mulheres recebam remuneração justa por seu trabalho. A igualdade de salários é um ideal nobre, mas sua realização requer não apenas leis robustas, mas também a vontade de cumprir e fazer cumprir essas leis no âmbito das relações de trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

BADU, Ana Luíza. Direito garantido: Equiparação Salarial. *In: Notícias do TST*, portal eletrônico de informações, 2018. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/direito-garantido-equiparacao-salari-1>>. Acesso em: 16 de setembro de 2023.

BARROS, Alice Monteiro. Equiparação Salarial. *In: TRT-MG*, portal eletrônico de informações. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_55_56/Alice_Barros.pdf>. Acesso em: 15 de agosto 2023.

BARRETO, Gabriella Pereira. A evolução histórica do direito das mulheres. *In: Jusbrasil*, portal eletrônico de informações, 2016. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres/395863079>>. Acesso em: 27 de julho de 2023.

BRUSCHINI, C (1996). **Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher no Brasil e nas regiões nordeste e sudeste na década de oitenta.**

Em M. Ligocki, & M. Libardoni, *Discriminação Positiva - Ações Afirmativas: Em busca da igualdade* (2a ed.). (pp.87-118). São Paulo: Cfemea/las. Acesso em: 15 de agosto de 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Acesso em: 15 de agosto de 2023.

BRASIL. Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023. **Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens [...]**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 161, n. 125, p. 1-2, 4 jul. 2023. Acesso em: 16 de setembro de 2023.

COSTA, Carmen Lúcia Neves do Amaral, *et al.* A Evolução dos Direitos Trabalhistas da Mulher ao Longo dos Tempos. *In: Periodicos*, portal eletrônico de informações, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/950/504>>. Acesso em 03 jun. 2023

D' Alonso, Glaucia de Lima. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. *In: Psicol.Am.Lat*, portal eletrônico de informações, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400003>. Acesso em: 27 de julho de 2023.

FERREIRA, Daniel Ernesto Engelbrecht. Equiparação salarial e a reforma trabalhista. *In: Revista da ENIT*, portal eletrônico de informações, 2018. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/31>. Acesso em: 15 de agosto de 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. *IN: NOTÍCIAS, 8 MAR. 2019*. Disponível em: <https://censo2020.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>. Acesso em 16 de setembro de 2023.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. *In: IBGE, 2 ed.*, portal eletrônico de informações, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em 16 de setembro de 2023.

LACERDA, Michelle Fernandes Ferreira. A Mulher e o Direito do Trabalho. *In: Biblioteca Digital Unijui*, portal eletrônico de informações, 2017. Disponível em: <<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/4419/Michelle%20Fernandes%20Ferreira%20Lacerda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 16 de agosto 2023.

LIPOVETSKY, G. (2000). **A terceira mulher: permanência e revolução do feminino**. (M. Machado, Trad.). São Paulo: Companhia das Letras. Acesso em: 16 de agosto de 2023.

MURARO, R. (1992). **A mulher do terceiro milênio: Uma história da mulher através dos tempos e suas perspectivas para o futuro**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos. Acesso em: 16 de agosto de 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2015. Acesso em: 16 de setembro de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015. Acesso em: 16 de setembro de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciações ao Direito do Trabalho**, 34 ed., São Paulo, LTR, 2014. Acesso em: 16 de setembro de 2023.

NOGUEIRA, David Antonio. A evolução da mulher no mercado de trabalho. *In: FEMA*, portal eletrônico de informações, 2010. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911301355.pdf>>. Acesso em: 27 de julho de 2023.

OLIVEIRA, Vanessa Ramos da Silva. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. *In: Núcleo do Conhecimento*, portal eletrônico de informações, 2021. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/evolucao-da-mulher>>. Acesso em 16 de agosto de 2023.

PRADO, Lara Fernanda de Oliveira. Igualdade salarial, a promessa vazia da Lei nº 14.611/2023. *In: Consultor Jurídico*, portal eletrônico de informações, 2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-ago-11/lara-prado-promessa-vazia-lei-1461123>>. Acesso em: 16 de setembro de 2023.

SANTOS, Luciana da Silva. A (des)valorização do trabalho doméstico como desdobramento da (in)visibilidade do feminino. *In: CORE*, portal eletrônico de informações, 2008. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/33534093.pdf>. Acesso em: 27 de julho de 2023.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *In: Revista Estudos Feministas*, portal eletrônico de informações, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n182532>. Acesso em: 16 de setembro de 2023.

VALERY, Bárbara Gianini. A evolução dos direitos trabalhistas das mulheres: uma análise histórica da legislação brasileira. *In: Repositorio.AnimaEducação*, portal eletrônico de informações, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/28379/1/Monografiaaevoluododireitotrabalhistadasmulheres.pdf>>. Acesso em: 27 de julho de 2023.