

A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL¹

WAGE INEQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN IN BRAZIL

Elisangela Maria Mendes Pereira de Oliveira²
Suely Aguiar Marinho³
Maressa de Melo Santos⁴

RESUMO

Tendo em vista a discriminação da figura da mulher da sociedade, bem como a desigualdade salarial entre homens e mulheres, pesquisa-se sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, buscando frisar a necessidade da mudança de paradigma de uma sociedade patriarcal para uma sociedade mais justa e igualitária. Assim, essa pesquisa objetiva analisar os aspectos sociais e jurídicos da desigualdade salarial entre homem e mulher. Quanto aos meios metodológicos utiliza-se da pesquisa bibliográfica, com base em fontes bibliográficas, como livros, teses, relatórios e materiais impressos ou digitais, tais como a Constituição Federal, Lei nº 14.611 de 2023, códigos, leituras e reflexões, obras literárias e artigos científicos que estão ligados a temática central deste trabalho. Conclui-se que apesar dos diversos avanços nas legislações que envolvem o direito da mulher, nacional e internacionalmente, ainda verifica-se uma resistência da sociedade em tratar igualmente homens e mulheres no mercado de trabalho, o que impõe a tomada de medidas pelo poder público, demonstrando-se a Lei nº 14.611 como medidas assertivas para o combate à desigualdade salarial no Brasil.

Palavras-chave: desigualdade; mulher; gênero; preconceito, igualdade salarial.

ABSTRACT

In view of the discrimination against women in society, as well as wage inequality between men and women, research is carried out on the wage inequality between men and women in Brazil, seeking to highlight the need to change the paradigm from a patriarchal society to a fairer and more equal society. Therefore, this research aims to analyze the social and legal aspects of wage inequality between men and women. As for methodological means, bibliographic research is used, based on bibliographic

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Inhumas FacMais, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no primeiro semestre de 2024.

² Acadêmica do 10º Período do curso de Direito pela Faculdade de Inhumas. E-mail:elisangela@aluno.facmais.edu.br

³ Acadêmica do 10º Período do curso de Direito pela Faculdade de Inhumas. E-mail:suelymarinho@aluno.facmais.edu.br

⁴ Professora Orientadora. Especialista em Direito Internacional e Docência Universitária.. Docente da Faculdade de Inhumas. E-mail: maressa@facmais.edu.br.

sources, such as books, theses, reports and printed or digital materials, such as the Federal Constitution, Law No. 14,611 of 2023, codes, readings and reflections, literary works and scientific articles that are linked to the central theme of this work. It is concluded that despite the various advances in legislation involving women's rights, nationally and internationally, there is still society's resistance to treating men and women equally in the labor market, which requires measures to be taken by public authorities. , demonstrating Law No. 14,611 as assertive measures to combat wage inequality in Brazil.

Keywords: inequality; woman; gender; prejudice, equal pay.

1 INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro tem como base a igualdade e isonomia entre as pessoas, repudiando inclusive todo e qualquer preconceito e discriminações entre sexos, sobretudo no que tange à área de trabalho. Porém, quando olhamos para a sociedade, é possível ver uma realidade muito diferente desta positivada no texto legal, assim a presente pesquisa terá como tema a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil.

Para tanto, o objetivo geral deste artigo consiste em analisar os aspectos sociais e jurídicos da desigualdade salarial entre homem e mulher, procurando responder à seguinte problemática: quais fatores ainda impedem a efetivação da igualdade salarial entre homens e mulheres?

É importante ressaltar que a desigualdade salarial é latente no estado brasileiro, fato que resta nítido quando observamos os dados atuais que apontam que o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555), conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) do ano de 2019 (Pianegonda, 2023).

Para além disso, destaca-se que entre os principais cargos uma menor proporção é observada em cargos de direção e gerência: os salários das mulheres equivalem a 61,9% dos salários dos homens, o salário médio das mulheres é R\$ 4.666, e o dos homens é R\$ 7.542 (Pianegonda, 2023).

Por outro lado, enfatiza-se a baixa participação de mulheres em todos os âmbitos estatais (legislativo, judiciário e executivo), isso significa que quanto menos representantes tem-se menos representatividade, menos preocupação, menos compreensão, menos posicionamento e proteção para essa minoria.

Quanto à metodologia, utiliza-se a pesquisa bibliográfica, com base em fontes bibliográficas, como livros, teses, relatórios e materiais impressos ou digitais, tais como a Constituição Federal, Lei 14.611 de 2023, códigos, leituras e reflexões, obras literárias e artigos científicos que estão ligados a temática central deste trabalho.

Para tanto, o presente trabalho será dividido em três seções. A primeira consistirá em apresentar o histórico social da construção dos direitos da mulher. Na segunda seção discorre-se sobre os contextos sociais e jurídicos que fundamentam a desigualdade social entre gêneros na seara trabalhista e por fim, na terceira seção analisa-se o projeto de Lei nº 1.085 de 2023, bem como a Lei nº 14.611, de 2023, que dispõem sobre a obrigatoriedade de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, analisando-a como um possível substrato para solução da problemática apresentada.

2 HISTÓRICO SOCIAL DA MULHER DENTRO DE UMA SOCIEDADE PATRIARCAL

Para compreender os contextos sociais e jurídicos que fundamentam a desigualdade social entre os gêneros na sociedade hodierna é preciso conhecer o contexto histórico dos direitos das mulheres.

Por muito tempo as mulheres não podiam participar do espaço público e tampouco eram reconhecidas como cidadãs. Na Antiguidade, em sociedades como a egípcia e grega, a mulher não podia ler, escrever ou receber qualquer tipo de educação, além de serem proibidas de participar de assuntos políticos, sendo suas funções adstritas aos trabalhos domésticos e cuidado da família (Evangelista, 2016).

Mais tarde na Idade Média a situação não foi diferente, as mulheres ainda não tinham direitos políticos, liberdade ou independência na sociedade. Ao contrário disso, o período medieval também foi marcado pelo movimento da inquisição, no qual eram consideradas bruxas todas as mulheres que não seguiam os comportamentos e dogmas determinados pela igreja, em decorrência disso muitas mulheres foram queimadas vivas como forma de punição (Pinto, 2010)

Somente na Idade Moderna, após a Revolução Francesa em 1789, que os primeiros fundamentos dos direitos das mulheres surgiram, em virtude das reivindicações e denúncias que as ativistas políticas como Olympe de Gouges e Mary Wollstonecraft fizeram na Europa. Seus protestos criticam duramente a exclusão das mulheres ao acesso de direitos básicos, como saúde e educação, e exigiam a igualdade de direitos entre os sexos (Evangelista, 2016).

Após isso, a pressão pelo reconhecimento da cidadania das mulheres cresceu em todo o mundo, mas somente em 1893 na Nova Zelândia as mulheres ganharam o direito ao voto pela primeira vez. A pequenos passos os direitos das mulheres foram sendo reconhecidos e conquistados, mas a nível mundial, isso somente aconteceu após a fundação da Organização das Nações Unidas - ONU, em 1945 (Evangelista, 2016).

Após a Segunda Guerra Mundial, a ONU elaborou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, com o objetivo de proteger a dignidade de todos, com base no princípio da igualdade. Assim, deste momento em diante o reconhecimento das particularidades e necessidades dos grupos vulneráveis historicamente, tal qual o caso das mulheres, ganha destaque (Evangelista, 2016).

A exemplo disso, é formada a 1ª Conferência Mundial Sobre a Mulher organizada pela ONU em 1975, na qual destacou-se a importância da criação de instrumentos que garantam os Direitos das Mulheres em nível internacional.

8. A igualdade de direitos e a inerente dignidade humana das mulheres e dos homens, bem como outros propósitos e princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outros instrumentos internacionais de direitos humanos, em especial a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção sobre os Direitos da Criança, bem como a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento;

9. A plena implementação dos direitos humanos das mulheres e meninas, como parte inalienável, integral e indivisível de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (ONU, 1979).

Como consequência disso é criada a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres em 1979 (Ferraz, 2013).

Esse documento tem como escopo promover o enfrentamento da desigualdade de gênero e os diversos tipos de práticas discriminatórias contra as mulheres, definindo como discriminação o seguinte:

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ONU, 1979).

Assim depreende-se que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher foi o primeiro documento no Direito Internacional que abordou de maneira ampla a questão sobre gênero no que tange a direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais das mulheres.

Outrossim, a partir da publicação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres tornaram-se reconhecidos internacionalmente, garantindo a autonomia às mulheres nas decisões sobre seu próprio corpo, o direito de expressar livremente sua orientação sexual e de tomar decisões sobre reprodução de forma livre (Ferraz, 2013).

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução (ONU, 1979).

Igualmente, são importantes as Resoluções da Conferência de Beijing, que estabelece, entre seus objetivos estratégicos, a necessária adoção de medidas integradas para a prevenção e a eliminação da violência contra as mulheres (Ferraz, 2013).

Os documentos internacionais anteriores à Constituição de 1988 que tratavam dos direitos da mulher na sociedade tiveram, sem dúvida, uma forte influência na sua elaboração, pois o constituinte de 1988 levou a sério o compromisso assumido e preocupou-se sobremaneira com a garantia da igualdade de gênero (Ferraz, 2013).

Segundo a Constituição Federal de 1988, constitui-se como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a

marginalização, reduzir as desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988).

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
 I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 II - garantir o desenvolvimento nacional;
 III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
 IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988)

Apesar da nova constituição trazer expressamente direitos e garantias fundamentais, o entendeu que o simples enunciado geral de que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” não era suficiente. Desta forma explicitou a igualdade entre os sexos no art. 5º, I, ao determinar que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988). E ainda se encarregou de colocar a igualdade dentro da família, no art. 226, § 5º, inovando ao afirmar que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (Brasil, 1988).

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.
 § 1º O casamento é civil e gratuita a celebração.
 § 2º O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei.
 § 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.
 § 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.
 § 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.
 § 6º O casamento civil pode ser dissolvido pelo divórcio. (Redação da EC 66/2010)
 § 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.
 § 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações (Brasil, 1988).

Outrossim, tem-se também a criação da Lei nº 11.340 de 2006, que foi criada no intuito de criar mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, além de estabelecer a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, bem como criar medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar (Brasil, 2006).

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre

a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar (Brasil, 2006).

Segundo esta norma, toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social (Brasil, 2006).

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social (Brasil, 2006).

De mais a mais, a Lei Maria da Penha também se presta a assegurar às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária (Brasil, 2006).

Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária (Brasil, 2006).

Diante do exposto, infere-se que a mulher sempre teve um papel subalterno e estigmatizado na sociedade, tendo que lutar veementemente para que lhes fossem reconhecidos direitos básicos, que hoje são positivados em diversos atos normativos, mas a disposto disso, indaga-se: as mulheres já alcançaram estes direitos de forma igualitária? É o que discorre-se a seguir, dando enfoque ao âmbito trabalhista.

3 LUTAS SOCIAIS DA MULHER EM BUSCA DE DIREITOS TRABALHISTAS

Antes de qualquer coisa, é preciso compreender como se dá a naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher e outras categorias sociais, pois assim compreende-se como a sociedade trabalha para legitimar a "superioridade" dos homens, assim como a dos brancos, a dos heterossexuais, dos ricos (Saffioti, 1987).

Nessa toada Wood aduz que:

A premissa da "inevitabilidade biológica" leva a um senso de autenticidade, naturalidade ou "realidade" dos padrões de gênero. Podemos até mesmo considerar alguns indivíduos como "totalmente homem" ou "totalmente mulher". Esses retratos idealizados são conhecidos como os estereótipos de papel de gênero – aparentemente descritivos, mas muitas vezes prescritivos (Wood, 2021, p. 17).

Assim depreende-se que a primeira justificativa de dominação do homem sobre a mulher baseia-se na concepção biológica, a mulher como um ser biologicamente inferior ao homem (Saffioti, 1987).

Como materialização disso, verifica-se que o Código Civil de 1916 considerava a mulher como relativamente capaz. Com o mesmo caráter preconceituoso, o art. 446 da CLT tinha a seguinte redação:

Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor (CLT, 1943).

Sendo este revogado em 24 de outubro de 1989 pela Lei nº 7.855, previa que a mulher precisava de autorização para trabalhar, sendo presumido sua autorização se esta fosse casada ou fosse menor de 21 anos e maior de 18. Além de facultar ao marido ou ao pai pleitear a rescisão contratual quando o trabalho da mulher colocasse em risco os vínculos da família, às condições peculiares da mulher ou prejuízo dê a sua ordem física ou moral (CLT, 1943).

Já o artigo 792 da Consolidação prescrevia que os maiores de 18 e menores de 21 anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos (CLT, 1943). Ou seja, mais uma vez condicionava a execução dos direitos da mulher à autorização dos homens de sua família, ora pai, outrora na figura de marido, sem nenhuma autonomia.

Apesar dos avanços nos direitos trabalhistas das mulheres, como a Consolidação dos Direitos Trabalhistas de 1943 que garante a proteção e o livre acesso das mulheres no mercado de trabalho, estas ainda se encontram em uma situação de desvalorização e vulnerabilidade (Ferraz, 2013).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555), conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) do ano de 2019 (Pianegonda, 2023).

Para além disso, destaca-se que entre os principais cargos uma menor proporção é observada em cargos de direção e gerência: os salários das mulheres equivalem a 61,9% dos salários dos homens, o salário médio das mulheres é R\$ 4.666, e o dos homens é R\$ 7.542 (Pianegonda, 2023).

Nesse sentido discorre Rocha:

O emprego feminino é duas vezes mais vulnerável do que o masculino. No período da pandemia, as mulheres representavam 39% dos empregos no mundo, mas totalizaram 54% das demissões. O percentual de mulheres brasileiras desempregadas era de 54,5% e entre os homens o índice era de 45,5%, sendo que daquelas 59% eram negras contra 39% brancas. No quesito desalento, aqueles e aquelas que desistem de procurar trabalho, por acreditar que não encontrarão vagas, 43,1% formavam a parcela de homens frente ao total dos desalentados, contra 56,9% de mulheres, sendo que nessa situação, entre os desalentados, os negros representam 73,4% frente a 26% de brancos. Tudo isso demonstra, cabalmente, o quanto é persistente a opressão de gênero e de raça. A renda média das mulheres ainda representa cerca de 80% daquela paga aos homens (Rocha, 2023).

Por outro lado, enfatiza-se a baixa participação de mulheres em todos os âmbitos estatais (legislativo, judiciário e executivo), isso significa que quanto menos

representantes tem-se menos representatividade, menos preocupação, menos compreensão, menos posicionamento e proteção para essa minoria (Ferraz, 2013).

Pode-se atribuir sua conjuntura atual pela carga histórica carregada pelas mulheres pois a divisão do trabalho dos homens e mulheres sempre foi pautada primordialmente no fator biológico, isso porque a sociedade se encarregava de delimitar quais funções são convenientes aos homens e quais são atribuíveis às mulheres (Saffioti, 1987).

Se os homens eram encarregados de trabalhar fora, as atividades dentro do lar eram de exclusiva responsabilidade da mulher, tais como alimentação, limpeza e educação dos filhos, sendo isso estrategicamente naturalizado, de modo a inculcar na mulher que sua vinculação ao estrito espaço doméstico decorre de sua capacidade de ser mãe (Saffioti, 1987).

Mesmo quando a mulher desempenhasse uma função remunerada extraluar, esta continuava sendo responsável pelas tarefas dentro do lar. Desse modo, nota-se que até nos tempos modernos ainda existe a nomeação de funções tidas como exclusivamente femininas, qual seja, em sua grande maioria, a atividade doméstica (Saffioti, 1987).

Desta feita, é nítido que as mulheres não se inserem no mercado de trabalho com os mesmos recursos e mobilidade que os homens, pois além de desempenhar as mesmas funções dentro do trabalho, a mulher tem dar conta de diversas outras atividades como o cuidado dos filhos, afazeres domésticos, administrar a educação do lar e etc, além das diversas cobranças que lhe são impostas, estando assim, sempre em desvantagem (Ferraz, 2013).

Nesse sentido deve-se eliminar arcaicas barreiras preconceituosas, secularmente arraigadas no imaginário social, elementos que inviabilizam a concorrência em igualdade de condições e oportunidades (Ferraz, 2013).

Nesta seara, impõem-se a adoção de medidas e políticas públicas no sentido de concretizar os direitos das mulheres, bem como na atuação com caráter educativo e preventivo de preconceitos, de modo a transpor a mudança de paradigma, de um sistema patriarcal e sexista, para o verdadeiro estado de direito, baseado na igualdade e sobretudo na dignidade da pessoa humana.

Isto posto, analisa-se a seguir a Lei nº 14.611 de 2023 como possível solução para combate à desigualdade salarial no Brasil.

4 A LEI Nº 14.611 DE 2023 COMO POSSÍVEL SUBSTRATO PARA A MUDANÇA DA DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL

A Lei nº14.611 tramitou no Congresso Nacional em Agosto de 2023 com a nomenclatura de Projeto de Lei nº 1.085, de 2023, de iniciativa do Poder Executivo, e tinha como escopo impor a obrigatoriedade da igualdade remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função (Brasil, 2023).

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

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei (Brasil, 2023).

O referido Projeto propunha ainda a alteração do art. 461 da CLT afim de prever que o pagamento das diferenças salariais devidas não afasta o direito do empregado de promover ação de indenização por danos morais na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade de acordo com o caso concreto (Brasil, 2023):

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

Art. 461.(..)

§ 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 (Brasil, 2023).

No mais, o projeto de Lei nº 1085 ainda previa a alteração na multa prevista no art. 510 da CLT para que corresponda a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo de outras cominações legais (Brasil, 2023).

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (Brasil, 2023).

Por outro lado, também se encarregou de prever medidas para a garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens em seu texto, efetuando a determinação da publicação semestral de relatórios de transparência salarial e remuneratória pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados (Brasil, 2023).

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Brasil, 2023).

A proposição foi distribuída às Comissões e durante sua tramitação foram apresentadas 10 sugestões de emendas, até que finalmente foi publicada em 3 de julho de 2023 (Brasil, 2023). Em seu parecer técnico a Relatora Deputada Jack Rocha faz importante ponderação:

Este será mais um passo, e tenho certeza, com aquiescência desta Casa de Leis, para avançarmos no processo de enfrentamento à desigualdade no ambiente de trabalho, que se aprofundou, sobremaneira, durante a pandemia, devido ao aumento intensivo do trabalho doméstico e dos trabalhos de cuidado, em que as mulheres representam 75% dessa força de trabalho, com correspondência significativa no PIB nacional, mas que atuam em situação de alta precarização e de extrema desigualdade de renda. A busca pela igualdade salarial na realização de trabalhos de igual valor

entre homens e mulheres é uma demanda e uma condição legítima e necessária. Apesar de todo o arcabouço legislativo já em vigor, persistem fatores discriminatórios e dificultadores das ações de fiscalização que levam ao incumprimento da legislação vigente (Brasil, 2023).

Conforme já aduzido, a Lei nº 14.611 se mostra como a materialização de políticas públicas para combater discriminações que permeiam as relações trabalhistas, sobretudo quando se trata de igualdade salarial entre os sexos.

Em seu primeiro artigo a lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. Ademais descreve que é obrigatória a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função (Brasil, 2023).

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

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei (Brasil, 2023).

No artigo 3º a Lei se presta a alterar o parágrafo 6º do artigo 461 da CLT, que antes tinha a seguinte redação:

Art. 461.(...)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1945).

Passando a ter a seguinte redação:

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023) (Brasil, 1949).

Assim, observa-se que a primeira mudança trazida consistiu em alterar o parágrafo 6º para destacar que independentemente dos pagamentos das diferenças salariais devidas ao empregado, o empregador ainda assim deverá pagar indenização ao empregado discriminado por motivos de sexo, raça, etnia, origem ou idade (Brasil, 2023). Não obstante, a Lei nº também se prestou a incluir o parágrafo 7º do artigo 461 da CLT, mudando o quantum da multa prevista no artigo 510 da CLT:

Art. 461.(...)

§ 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 (Brasil, 1949).

No mais, o artigo 4º da Lei nº 14.611 ainda descreve diversas medidas e mecanismos de fiscalização para que esta seja cumprida em sua integralidade. Tais como o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, o incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial, a 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 entre outros (Brasil, 2023).

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

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;

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).

Por fim, em seu artigo 5º, a Lei nº 14.611 determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, destacando-se que devem ser respeitadas todas as normas de proteção de dados pessoais de que trata a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2023).

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

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico (Brasil, 2023).

O objetivo da publicação semestral de relatórios de transparência salarial permitirá, através das informações, que seja realizada a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, bem como servirá como base para a criação de estatísticas que permitirão identificar possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade (Brasil, 2023).

Quando identificados dados que caracterizem a desigualdade salarial nas instituições, a Lei dispõe que as pessoas jurídicas de direito privado deverão apresentar e implementar plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho (Brasil, 2023).

Art. 5 (...) § 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho (Brasil, 2023).

Outrossim, em caso de descumprimentos, ainda é previsto a aplicação de multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (Brasil, 2023).

Art.5 (...)§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

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

Portanto, diante do exposto sobre a Lei nº 14.611, verifica-se que apesar da mulher ainda ter um papel inferiorizado na sociedade, em seus diversos aspectos, principalmente no que tange à igualdade salarial, há um lento processo de progressividade de reconhecimento de direitos, sendo a Lei nº 14.611 um ótimo começo para a materialização da igualdade material que a classe feminina tanto anseia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou essa pesquisa observou-se a frequente desigualdade salarial entre homens e mulheres aliados a frequentes atos de discriminação da mulher em diversos âmbitos da sociedade. Por isso era importante estudar sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil.

Diante disso, o presente estudo teve como objetivo geral analisar os aspectos sociais e jurídicos da desigualdade salarial entre homem e mulher, procurando

responder à seguinte problemática: quais fatores ainda impedem a efetivação da igualdade salarial entre homens e mulheres?

Sendo este objetivo plenamente atendido pois esta pesquisa conseguiu identificar que diversos foram os avanços ligados à direitos da mulher em âmbito nacional e internacional, mas apesar disso a desigualdade salarial ainda é latente no estado brasileiro, fato que resta nítido quando observamos dados atuais que apontam que o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) do ano de 2019 (Pianegonda, 2023).

Além disso, a desigualdade também ficou estampada quando constatou-se que entre os principais cargos uma menor proporção é observada em cargos de direção e gerência: os salários das mulheres equivalem a 61,9% dos salários dos homens, o salário médio das mulheres é R\$ 4.666, e o dos homens é R\$ 7.542 (Pianegonda, 2023).

O trabalho partiu da hipótese de que para solucionar o problema em tela seria a criação de leis e ações políticas que regulamentem a igualdade de direitos dentro das empresas e organizações, visando eliminar o preconceito e garantir a igualdade de direitos, entre outros direitos fundamentais. Promovendo a transparência salarial, as empresas estão incentivadas a divulgar informações sobre o cumprimento de seus funcionários, o que poderia contribuir para a identificação de disparidades.

Conclui-se que apesar dos diversos avanços nas legislações que envolvem o direito da mulher, nacional e internacionalmente, ainda verifica-se uma resistência da sociedade em tratar igualmente homens e mulheres no mercado de trabalho, o que impõe a tomada de medidas pelo poder público, demonstrando-se a Lei nº 14.611 como medidas assertivas para o combate à desigualdade salarial no Brasil.

Para futuras pesquisas recomenda-se avaliar a implementação da Lei nº 14.611 de 2023, no sentido de avaliar os resultados práticos, das medidas de fiscalização e dos programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho quanto ao combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres após o primeiro ano da lei.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de Lei nº 1085 de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351179>. Acesso em: 9 fev. 2024.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Lei 14.611 de 03 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília,

DF: Senado, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em 9 fev.2024.

Brasil. **Lei 11.340 de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm Disponível em: 15 mar. 2024.

EVANGELISTA, Desirée. Direitos humanos das mulheres na esfera internacional. Jus. Artigo de site. 2016. Disponível em: [www.scielo.br. direitos humanos das mulheres na esfera internacional](http://www.scielo.br/direitos-humanos-das-mulheres-na-esfera-internacional). Acesso em 20 fev 2024.

FERRAZ, Carolina V. **Série IDP – Manual dos direitos da mulher**, 1ª Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502199255. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502199255/>. Acesso em: 10 mar. 2024.

ONU. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação Contra A Mulher**, 1979. Acesso em: https://assets-compromissoeatitude-ippg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/11/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf Disponível em: 10 mar. 2024.

PIANEGONDA, Natália. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho> . Acesso em 2 fev. 2024

PINTO, Célia Regina Jardim. **Dossiê Teoria Política Feminista**. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r> Acesso em: 02 fev de 2024.

ROCHA, Jack. **Parecer Técnico Comissão Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher, de Trabalho e de Constituição e Justiça E De Cidadania**. Câmara Legislativa. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2267134&filename=PPP+1+CCJC+%3D%3E+PL+1085/2023 Acesso em 01 fev. 24.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do Macho**. São Paulo: Moderna. 1987.

WOOD, Gary W. **A psicologia do gênero**. São Paulo: Editora Blucher, 2021. E-book. ISBN 9786555062168. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555062168/>. Acesso em: 10 mar. 2024.

