

MATHEUS MORAES BRITES

**A GARANTIA DA IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Artigo científico apresentado ao Centro
universitário São Lucas Ji-Paraná/RO -
AFYA, para obtenção de grau na disciplina
Trabalho de Conclusão de Curso em
Direito.

Prof. Orientador: Esp. Weliton do
Nascimento Alexandre

Ji-Paraná
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

B862g Brites, Matheus Moraes.

A garantia da igualdade salarial entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. / Matheus Moraes Brites. – Ji-Paraná, 2024. 24 p.

Artigo Científico (Curso de Direito) – Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2024.

Orientador: Prof. Esp. Weliton do Nascimento Alexandre.

1. Direito trabalhista. 2. Igualdade de gênero. 3. Isonomia salarial. 4. Ambiente de trabalho. I. Alexandre, Weliton do Nascimento. II. Título.

CDU 331.221.8

Ficha Catalográfica Elaborada pelo Bibliotecário Giordani Nunes da Silva CRB 11/1125

A GARANTIA DA IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Matheus Moraes Brites ¹

Weliton do Nascimento Alexandre ²

RESUMO:

Ao se falar sobre as diferenças sociais vistas na realidade brasileira, tem-se como certo que muitas se tornam visíveis, porém, em alguns setores da sociedade, são mais perceptíveis que em outros. Dentre, destaca-se as questões trabalhistas, onde, além da disparidade salarial que se vê entre o serviço público e iniciativa privada, empresas que atuam em um mesmo ramo comercial mas que não observam a isonomia salarial, temos a diferença salarial entre gêneros, que, por mais que haja impedimento legal, ainda há situações em que a mulher tem seus vencimentos minorados em relação aos vencimentos pagos aos homens em uma mesma função. Esse problema social brasileiro é importante para compreender como a criação da Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023, no qual combate essa desigualdade salarial, com a finalidade de positivar medidas para garantia da igualdade salarial entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, compreendendo as medidas de garantias positivadas na Lei n. 14.611/2023, com atos do Poder Executivo e sua devida efetividade, sem deixar de violar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Palavras-chaves: Direito trabalhista. Igualdade de gênero. Isonomia salarial. Ambiente de trabalho.

THE GUARANTEEING EQUAL PAY BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE WORKPLACE

ABSTRACT:

¹ Acadêmico do 10º período do curso de Direito no Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná/RO – AFYA. E-mail: mateusmoraesbrites@gmail.com

² Professor orientador. Especialista em Direito Processual Civil, pela FAVENI-Faculdade Venda Nova do Imigrante, IESX_PPROV, Brasil, ano 2022. Pós-graduando em Docência no Ensino Superior, pela FAVENI-Faculdade Venda Nova do Imigrante, IESX_PPROV, Brasil. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário São Lucas – Ji-Paraná/RO, ano 2021. E-mail: weliton.alexandre@saolucasjiparana.edu.br

When talking about the social differences seen in the Brazilian reality, it is certain that many become visible, however, in some sectors of society, they are more noticeable than in others. Among these, labor issues stand out, where, in addition to the salary disparity seen between the public service and the private sector, companies that operate in the same commercial sector but do not observe equal pay, we have the salary difference between genders, which, even though there is a legal impediment, there are still situations in which women have their salaries reduced in relation to the salaries paid to men in the same role. This Brazilian social problem is important to understand how the creation of Law 14.611, of July 3, 2023, which combats this wage inequality, with the purpose of implementing measures to guarantee wage equality between men and women in the workplace, including the guarantee measures enacted in Law 14.611/2023, with acts of the Executive Branch and their due effectiveness, without ceasing to violate the General Personal Data Protection Law.

Keywords: Labor law. Gender equality. Salary equality. Work environment.

1. INTRODUÇÃO

Na sociedade brasileira, muitos são os problemas que distinguem os segmentos sociais, muitas vezes com evidentes disparidades que fazem com que um segmento se mostre privilegiado em relação a outros, sendo conseqüentemente um assunto complexo e enraizado em nossa compreensão como corpo social, marcadamente na nossa sociedade de claro viés patriarcal e racista.

Quando se trata de questões de gênero, a mulher normalmente é o elo fraco desta relação social, por ter historicamente um papel secundário na sociedade, não refletindo exatamente a sua importância e contribuição social. Assim, o estudo sobre gênero, provoca incômodos e questionamentos na medida em que revolve a base de nossa formação cultural, mostrando assim, espaços ocultos e revelando de maneira ímpar privilégios, opressões, empobrecimento e desigualdade.

Por mais que tenha havido evolução cultural, ainda há alguns cenários sociais na realidade brasileira que precisam ser revistos, ou que estejam passando por transformações a passos lentos, de modo que, a mulher ainda continua sendo explorada ou visto como alguém incapaz na sociedade.

Quando se trata de relações de trabalho, esta realidade fica evidente quando se considera salários, pois, majoritariamente a mulher recebe menos que os homens no cenário trabalhista brasileiro, em que pese o princípio da isonomia ser presente. Devendo-se assim, questionar o porquê no ambiente de trabalho brasileiro, com raras exceções, o princípio da isonomia salarial não é observado, ou mesmo, se a questão de gênero ainda é decisiva nos processos de recrutamento e seleção de mão de obra, para assim, observar que a criação e vigência da Lei 14.611, de 03 de julho de 2023, positiva medidas que garantem a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Todavia, a Lei n. 14.611/2023 garante com eficiência a igualdade salarial entre homens e mulheres no ambiente de trabalho brasileiro?

2. HÁ MOTIVOS PARA CRIAÇÃO DA LEI N. 14.611/2023?

Dentre os muitos problemas sociais brasileiros, um deles, que mais se avulta ao longo dos anos, é a diferença de direitos e tratamentos dados em virtude do gênero, onde as mulheres, em regra, quase sempre são as o que se prejudicam nas relações sociais (Oxfam, 2021).

Em outras palavras, se faz necessário questionar se a mulher na figura de cidadã possui garantidas as mesmas liberdades básicas, enquanto no que tange a distribuição salarial, há distinção de gênero.

Segundo Luís Roberto Barroso, Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), em sua obra denominada “Curso de Direito Constitucional Contemporâneo”, a igualdade é um direito fundamental e, também, um valor que permeia objetivamente diferentes domínios da ordem jurídica, no qual no mundo contemporâneo são expressadas em três dimensões.

A igualdade formal, que funciona como proteção contra a existência de privilégios e tratamentos discriminatórios; a igualdade material, que corresponde às demandas por redistribuição de poder, riqueza e bem-estar social; e a igualdade como reconhecimento, significando o respeito devido às minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam raciais, religiosas, sexuais ou quaisquer outras. (Barroso, 2023, p. 579)

O princípio da isonomia, consagrado no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, ao afirmar que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, apresenta uma complexidade ímpar na sua aplicação prática (Barroso, 2023). Assim, esta norma fundamental, que se estende tanto a brasileiros quanto a estrangeiros residentes no país, impacta na interpretação de outras legislações. Com efeito, a análise desse princípio sob a ótica do Direito do Trabalho revela a incompatibilidade entre a Constituição Federal de 1988 e as disposições da CLT sobre a nacionalização do trabalho, como por exemplo os artigos 352 e 354 da CLT, que exigem uma determinada proporção de empregados brasileiros nas empresas, estariam, portanto, revogados por conflito com a Constituição Federal vigente.

Não obstante, o princípio da isonomia, explicitado no inciso I do artigo 5º da Constituição Federal, garante a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Todavia, essa garantia, aliás, já estava implícita no termo 'todos' utilizado no *caput* do mesmo artigo. Assim, a preocupação com a igualdade de tratamento entre gêneros é antiga no direito do trabalho brasileiro. Em consonância, além da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 5º, já prever a igualdade salarial para trabalhos de igual valor, o Brasil é signatário da Convenção Internacional n. 100 da OIT, que proclama o princípio de igualdade de remuneração para homens e mulheres.

Dessa forma, a preocupação com a igualdade salarial entre homens e mulheres já está presente na legislação trabalhista brasileira desde a Consolidação das Leis do Trabalho, sendo também signatário da Convenção n. 100 da OIT, que garante a igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor. Na Convenção Internacional n. 100, aprovada pela OIT em 1951, proclama o “princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a feminina por trabalho de igual valor”.

Além da igualdade salarial, o princípio da não discriminação é fundamental para garantir condições de trabalho justas e equitativas. O Brasil, ao ratificar a Convenção n. 111 da OIT, comprometeu-se a combater qualquer forma de discriminação no mundo do trabalho. O Brasil também incorporou o princípio da não discriminação no mundo do trabalho, ratificando a Convenção n. 111 da OIT, no qual proíbe qualquer

forma de discriminação no emprego e na profissão, alinhando-se à Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Conforme doutrinado pelo constitucionalista português, José Joaquim Gomes Canotilho, e Vital Martins Moreira, o princípio de não discriminação proíbe discriminações, mas não diferenciações. De facto, estas não só são consentidas, como podem ser impostas pelo princípio do Estado de Direito Social, enquanto forma de compensação das desigualdades que pesam sobre certos sujeitos, uma vez que a discriminação não se confunde com a diferenciação, ou seja, com o tratamento desigual, justificado em motivos razoáveis, legítimos e constitucionalmente fundamentados. Nesse sentido, embora toda a discriminação se traduza necessariamente numa diferenciação, tal diferenciação terá que assumir certas qualidades obnóxias para ser classificada de discriminatória e, por conseguinte, vetada pelo direito. Assim, observa-se que a diferenciação assume frequentemente foros de imposição constitucional, sendo que neste caso a inconstitucionalidade – por violação do princípio da igualdade em sentido material e do próprio princípio do Estado de Direito Social e Democrático – reside precisamente na não diferenciação (Canotilho; Moreira, 2022).

É notório que, o fator de discriminação por gênero diz respeito não só a discriminação contra a mulher, mas também à discriminação positiva. Ao observarmos inúmeros textos legislativos, vislumbramos que, eles vedam a adoção de medidas discriminatórias no trabalho contra as mulheres, como por exemplo, a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, adotada pela Resolução n. 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979 e ratificada no Brasil em 1º de fevereiro de 1984.

Por outra perspectiva, essencial compreender que enquanto a igualdade formal interdita qualquer tipo de particularização e aplica a lei sem olhar aos seus destinatários, a igualdade material preocupa-se com as características próprias dos sujeitos a que se destina, prescrevendo muitas vezes regimes especificamente ajustados a tais sujeitos.

Em outras palavras, ao atentarmos nos conceitos principiológicos, vislumbramos que a igualdade formal surge como mero instrumento, ao passo que, a igualdade material emerge como fim em si mesma, fim esse que ultrapassa a própria igualdade, em prol de uma intenção última de justiça. E, no que respeita às relações de gênero, a igualdade formal tratará homens e mulheres rigidamente da mesma forma ao atribuí-los os mesmos direitos e deveres, o que, dadas as incontestáveis diferenças que os separam pode conduzir a alarmantes injustiças, em regra contra as mulheres. Diante desta conclusão, a igualdade material concebe a sociedade como um conjunto de pessoas sexualizadas, cujo respectivo sexo é susceptível de ditar tratamentos diferenciados, elevando a igualdade a direito fundamental.

Todavia, já alertava Luís Roberto Barroso que, existe a possibilidade de uma norma formalmente igualitária e, portanto, supostamente neutra, produzir efeitos práticos prejudiciais a determinados grupos.

O Supremo Tribunal Federal considerou se este o caso em duas hipóteses envolvendo o salário-maternidade: ao isentá-lo de contribuição previdenciária e ao excluí-lo do teto máximo de pagamento de benefícios pelo INSS. Em ambos os casos, o Tribunal entendeu que haveria um impacto negativo sobre o mercado de trabalho de mulheres, por importar na oneração dos seus empregadores, que poderiam optar pela contratação de empregados do sexo masculino, que os eximiria tanto da despesa tributária quanto da necessidade de complementação da remuneração da pessoa empregada. (Barroso, 2023, p. 581)

Outrossim, na Teoria desenvolvida por Frederik Herzberg, conhecida na administração como Teoria dos Dois Fatores, no qual possui a finalidade de relacionar as condições de trabalho e as relações interpessoais, buscando assim, compreender os responsáveis pela satisfação e motivação dos colaboradores em um ambiente de trabalho. A teoria de Herzberg apresenta que há no ambiente de trabalho os fatores higiênicos e os fatores motivacionais, no qual o salarial é um dos principais fatores higiênicos, ou seja, a ausência ou desigualdade desse aspecto pode ocasionar a insatisfação dos colaboradores. Segundo Frederik Herzberg, em seu artigo denominado “Mais uma vez: Como você motiva os funcionários?”, publicado em janeiro de 2003, na “*Harvard Business Review*”, explica que

Os fatores de crescimento ou motivadores que são intrínsecos ao trabalho são: realização, reconhecimento pela realização, o trabalho em si, responsabilidade e crescimento ou avanço. Os fatores de insatisfação-

evitação ou higiene (KITA) que são extrínsecos ao trabalho incluem: política e administração da empresa, supervisão, relacionamentos interpessoais, condições de trabalho, salário, status e segurança. (Herzberg, 2003, p. 2/3)

Portanto, é crucial compreender se o movimento para promoção da igualdade salarial atenua essas disparidades salariais entre os gêneros, trazendo a garantia da igualdade perante a lei, atendendo a igualdade formal e material, ou se trata apenas de um movimento sem eficiência objetiva.

Ante o exposto, a Lei n. 14.611/2023 entrou em vigência para combater a discrepância salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, com medidas de fiscalização e transparência.

2.1 DA DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao adentrar no tema de desigualdade salarial, é necessário compreender como o problema se apresenta de fato em nossa sociedade patriarcal, ou seja, é necessário compreender de forma objetiva a frequência desse problema em nossa sociedade. Neste contexto, o pesquisador Miguel Fontes, em sua pesquisa denominada “Equidade e paternidade: um olhar para dentro e para fora”, apresentou que o machismo na sociedade é um problema muito mais que meramente social, mas sim, um problema de saúde pública, econômica e de segurança (Senado Federal, 2023).

Para Thereza Cristina Gosdal, Procuradora do Trabalho e mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), em sua obra denominada “Diferenças de gênero e discriminação no trabalho”, publicado pela Escola Superior Do Ministério Público Da União – ESMPU,

A análise do trabalho da mulher não pode se efetivar sem consideração às relações de gênero, em razão da vinculação da mulher ao âmbito doméstico e às funções de procriação e cuidado da prole, tarefas que lhe são atribuídas por um processo de naturalização de relações sociais entre homens e mulheres. (Gosdal, 2006, p. 305)

Nesse sentido, Thereza apresenta que as mudanças jurídicas relativas ao papel da mulher, em face da família e do trabalho, não são percebidas como parte de um processo mais amplo de transformações culturais, econômicas e sociais,

historicamente forjadas, que é absorvido como negativo, ligado à ideia de crise na sociedade.

De outra forma, a psicanalista Juliet Mitchel afirma ser necessário que se adote uma perspectiva multidisciplinar na análise da problemática do gênero, uma vez que na recente pesquisa antropológica realizada do ponto de vista das mulheres.

[...] afirma que a divisão sexual do trabalho não pode ser vista apenas em termos estritamente econômicos ou biológicos: é preciso uma teoria do gênero, que ponha em evidência as variáveis e as constantes da opressão sexual e da exploração de classe.

A divisão sexual – social do trabalho deve ser ligada [...] a dinâmicas psíquicas profundas.

A psicanálise, nesse quadro, deveria mostrar como os mecanismos de autoridade e de submissão entram nas pessoas e as forjam, segundo instâncias psicoafetivas primárias. Já a pesquisa antropológica deveria, antes de mais nada, especificar o papel que tem a ideologia na formação de estruturas psíquicas de consenso à subordinação social. (Juliet Mitchel, 1997, p. 155-175)

No que tange ao surgimento da economia, do Estado e da família nuclear nas sociedades modernas, segundo Juliet Mitchel, houve a separação entre a esfera pública e a privada. No público se encontram o econômico, o político e o sistema jurídico; na esfera privada estão a sexualidade e a afeição. A integração, ou a separação destas esferas, como princípio de organização social próprio da modernidade e sua expressão ideológica, interfere no trabalho da mulher. O espaço privado é “naturalmente” atribuído à mulher. Diante disso, para que as práticas discriminatórias da mulher no trabalho possam ser eliminadas, há necessidade de superação das limitações psicológicas e de rompimento com papéis e caracteres tradicionalmente atribuídos às mulheres (Mitchel, 1997).

Com efeito, a separação tradicional entre o público e o privado contribui significativamente para a sobrecarga no espaço de trabalho das mulheres, e ao isolar o trabalho remunerado no espaço da empresa, a sociedade impõe às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pelos cuidados domésticos e familiares. Essa dupla jornada dificulta a conciliação entre a vida profissional e pessoal, limitando as oportunidades de ascensão profissional e perpetuando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. E, infelizmente, essa vinculação acaba por organizar o trabalho

da mulher, desde a sua formação, até sua inserção no mercado e sua carreira profissional.

[...] a permanência desse afastamento (estrutural da posição de homens e mulheres) não pode ser totalmente compreendida se se perder de vista que qualquer comparação, mesmo estatística, entre homens e mulheres está, nos seus próprios fundamentos, distorcida. [...] a família não exerce o mesmo peso ideológico e prático sobre uns e sobre outras. Exorta-se os homens ao trabalho para suprirem as necessidades da família enquanto as mulheres são culpabilizadas por desleixarem essa mesma família a troco de um salário complementar. Os homens “fazem uma carreira”, as mulheres abandonam o lar. [...] é esse o leitmotiv do século XX: uma educação e um trabalho para as mulheres, sim, mas sob vigilância e sob condições, com a reserva de que nenhuma consequência daí resulte para a família [...]. (Juliet Mitchel, 1997, p. 16)

Atualmente, Juliet Mitchel apresenta que a sociedade mantém a vinculação da mulher ao espaço doméstico, ao mesmo tempo em que produz uma reestruturação do público, em que mulheres e homens são formalmente encarados como trabalhadores iguais. Assim, a mulher assume a conhecida “dupla jornada”, tendo a seu encargo as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, idosos e doentes, para além do trabalho remunerado que desenvolve fora do âmbito doméstico. Ademais, além da separação das esferas pública e privada, alguns outros fatores que contribuíram para a mudança nas estruturas familiares e no trabalho da mulher merecem ser destacados. O surgimento da propriedade privada, da produção para a troca e da sociedade de classes interfere neste processo de transformação, assim como o crescimento do setor de serviços e as duas guerras mundiais.

Em consonância com a exegese debatida, Ricardo Luiz Coltro Antunes, em sua obra denominada “Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho”, publicado em 2001, a luta feminista emancipatória é pré-capitalista, porque a opressão antecede o capitalismo, e também poderá ser pós-capitalista, porque envolve aspectos que ultrapassam a sociedade de classes. Ou seja, o direito está inserido nesse processo de transformações da sociedade e diretamente relacionado à construção social do trabalho da mulher, promovendo a delimitação dos espaços masculino e feminino, pelo seu papel simbólico de regulação.

Lugar de conflitos internos, o Direito esbarra assim na sua aplicação com a resistência das mentalidades, a ignorância ou o desinteresse da maioria pelo jurídico, fazendo desse domínio tão sensível, coutada dos técnicos. As

relações de força masculino/feminino fazem parte de um jogo de troca, de interpenetrações entre sistema social e jurídico, no próprio âmago das contradições. (Antunes, 2001, p. 258)

De acordo com Allexandro Mori Coelho, PhD pela Universidade de São Paulo (USP), e Carlos Henrique Corseuil, doutorado pela “*University College of London*”, na obra denominada “Diferenciais Salariais No Brasil: Um Breve Panorama”, publicada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), apontam que a discriminação por gênero,

[...] é o principal componente do diferencial salarial entre homens e mulheres, em comparação aos outros componentes de produtividade e de diferença alocativa, sendo responsável por pelo menos 90% do diferencial salarial quando se controla por ocupação ou pela inserção no mercado de trabalho, educação e experiência. (Allexandro Coelho; Carlos Corseuil, 2002, p. 83)

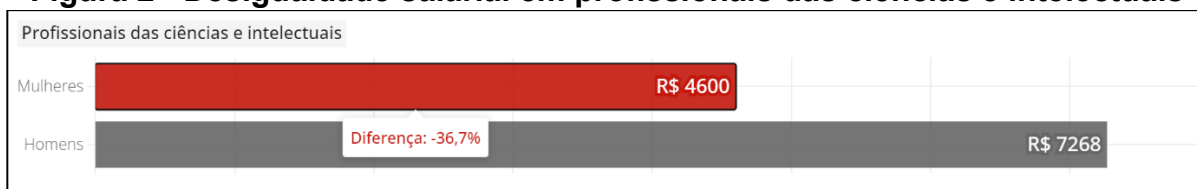
Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, as mulheres são mais escolarizadas, porém recebem 21% menos que os homens (Figura 1), tendo inclusive, uma maior desigualdade (36,7%) nas profissões intelectuais e científicas (Figura 2).

Figura 1 - Desigualdade salarial em âmbito geral



Fonte: IBGE (2022).

Figura 2 - Desigualdade salarial em profissionais das ciências e intelectuais



Fonte: IBGE (2022).

Conforme apresentado acima, podemos observar que os dados apresentam diferenças significativas entre os gêneros, ao passo que, aumenta em ocupações de ciências e intelectualidade. Essa diferença alarmante entre as remunerações demonstra vários problemas sociais em nossa sociedade, sendo uma delas, o

machismo, muitas vezes motivados por estereótipos errôneos entre os gêneros, conforme apresentado em uma pesquisa realizada pela *International Labour Office* (ILO), denominada “Mulheres e homens na economia informal: Uma imagem estatística”, publicada em 2018.

Importante apontar que, a legislação que introduziu a igualdade formal remuneratória conviveu com normas que restringiam a autonomia da mulher como agente no mercado de trabalho, como por exemplo, a possibilidade de interferência do marido no contrato de trabalho da mulher adulta, no qual só foi excluída da legislação brasileira em 1989, por intermédio da Lei n. 7.855/1989. Assim, uma farta legislação que vedava o acesso da mulher a trabalhos em locais perigosos e insalubres, trabalho noturno, horas extras, construção civil etc., a despeito de denotar finalidades nobres, teve potencial discriminatório na medida em que reduziu as perspectivas de trabalho das mulheres e reforçou a divisão sexual de atividades laborais.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2006), Doutora pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em sua obra denominada “O Trabalho Da Mulher: Revisão De Conceitos”, publicado pela Escola Superior Do Ministério Público Da União – ESMPU, o tratamento desigual entre homens e mulheres,

[...] não é apenas uma decorrência de legislação proibitiva ou de preconceito, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos. Entretanto, as tradições culturais que presidem os comportamentos podem reforçar a discriminação. A partir do momento em que os comportamentos alteram-se, tanto na vida familiar como na vida social, modifica-se também a posição da mulher no emprego ou na profissão. (Barros, 2006, p. 56-57)

Diante dessa enorme diferença de direitos e tratamentos, violando consequentemente o princípio da igualdade, o Congresso Nacional aprovou a Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

A partir disso, o artigo 2º, da Lei n. 14.611/2023 demonstra a aplicação do exposto dispositivo constitucional sobre o princípio da igualdade, conforme artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

Diante da exegese de preceitos normativos mencionados, restou-se evidente que a nova lei estabelece medidas para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, reforçando princípios já presentes na Constituição Federal e na CLT. Além de que, a nova lei prevê a implementação de programas de diversidade e inclusão nas empresas, capacitação de gestores e empregados, e fomento à formação e ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Tendo também, por parte do Ministério do Trabalho, a realização das fiscalizações, com possibilidades de multas administrativas significativas para empresas que descumprirem as exigências da Lei.

Em conformidade com Gilmar Ferreira Mendes, Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), em sua obra denominada “Curso de Direito Constitucional”, é possível extrair direitos a prestações de direito de defesa e direitos de defesa dos direitos a prestação, assim, a dimensão subjetiva dos direitos fundamentais são mais afeiçoadas às suas origens históricas e às suas finalidades mais elementares.

[...]

A dimensão subjetiva dos direitos fundamentais corresponde à característica desses direitos de, em maior ou em menor escala, ensejarem uma pretensão a que se adote um dado comportamento ou se expressa no poder da vontade de produzir efeitos sobre certas relações jurídicas.

Nessa perspectiva, os direitos fundamentais correspondem à exigência de uma ação negativa (em especial, de respeito ao espaço de liberdade do indivíduo) ou positiva de outrem, e, ainda, correspondem a competências – em que não se cogita de exigir comportamento ativo ou omissivo de outrem, mas do poder de modificar-lhe as posições jurídicas. (Mendes, 2023, p. 133)

Em continuidade, Gilmar Ferreira Mendes doutrina que a dimensão objetiva resulta, então, do significado dos direitos fundamentais como princípios básicos da ordem constitucional. Ou seja, participam da essência do Estado de Direito democrático, operando como limite do poder e como diretriz para a sua ação. Dessa forma, acaba produzindo consequências apreciáveis, não sendo considerado exclusivamente sob perspectiva individualista, mas, igualmente, que o bem por ele tutelado seja visto como um valor em si a ser preservado e fomentado (Mendes, 2023).

Em consonância, com a redação dada pela Reforma Trabalhista no artigo 461 da CLT, e a vigência Lei n. 14.611/2023, o Poder Legislativo demonstra um avanço significativo na luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Ao estabelecer medidas mais rigorosas de fiscalização e transparência, bem como promover a conscientização e capacitação nas empresas, busca-se garantir que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades e remuneração justa pelo seu trabalho.

Com a nova lei, houve a ampliação da hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade e a possibilidade de pleitear indenização por danos morais, além de receber a diferença salarial devida, e a aplicação de multas. Diante disso, houve a ampliação também da necessidade de preparação e adaptação das empresas, com apoio das assessorias e consultorias jurídicas, para sanar eventuais impactos na divulgação salarial nas empresas com a privacidade das informações, por meio da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

2.2 DO COMBATE CONTRA A DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A discriminação merece um tratamento diferenciado, seja do ponto de vista dos procedimentos do Ministério Público do Trabalho, seja judicialmente. A esse respeito, invoca-se a lição de Márcio Túlio Viana,

A prova da discriminação pode ser difícil. Raramente o empregador ou seu preposto irá admiti-la e, como ninguém é obrigado a dizer por que razão não contrata, bastará negar em silêncio.

Ainda assim ou por isso mesmo, a prova indiciária assume um peso maior. Em outras palavras, o juiz terá de valorizá-la bem mais do que nas situações comuns, sob pena de trair por linhas tortas o comando constitucional que garante o acesso à justiça.

[...] Cabe ao reclamante, naturalmente, demonstrar os indícios. Mas, como eles fazem presumir a prática do ato ilícito, têm o poder de inverter o ônus da prova. Terá o empregador, então, de apresentar uma justificativa qualquer para a sua recusa ou, no mínimo, demonstrar que não agiu daquele modo com intenção discriminatória. (Viana, 2000, p. 360/361)

Assim, a comprovação da discriminação no ambiente de trabalho é frequentemente complexa, já que os empregadores raramente confessam tais

práticas. Nesses casos, as evidências indiretas ganham destaque. Os indícios, que podem incluir padrões de contratação, desigualdades salariais e a ausência de promoção de mulheres, devem ser considerados pelo Poder Judiciário, pois podem sugerir a existência de práticas discriminatórias. E, a inversão do ônus da prova, que ocorre quando o trabalhador apresenta indícios plausíveis, é um mecanismo fundamental para a proteção dos direitos das trabalhadoras.

Além de vislumbrarmos que o conceito de igualdade de gênero vai muito além da mera equiparação salarial, englobando a igualdade de oportunidades no emprego e na profissão, acesso à promoção, planejar uma carreira e, principalmente, a superação das dificuldades de conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares, com foco na maternidade, há necessidade de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero, combatam a discriminação no mercado de trabalho e garantam a autonomia financeira da mulher.

Conforme previsto no artigo 4º, inciso II, da Lei n. 14.802/2024, em que institui o Plano Plurianual da União para o período de 2024 a 2027, a mulher está incluída nas propostas das Agendas Transversais, tendo assim, por parte do Governo Federal, o compromisso de enfrentar de maneira eficaz e efetiva todos os problemas complexos de políticas públicas, podendo inclusive, atender temas específicos, no qual necessitam de uma abordagem multidimensional.

Ademais, a igualdade de gênero é um dos dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável das nações unidas e do Brasil, uma agenda de políticas públicas que busca acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres.

O trabalho da mulher é igual do homem, sendo apenas as condicionantes de gestante e adotante que geram uma diferença de direito. Todavia, a única diferença legal prevista é o esforço físico, no qual para mulher é 20 kg contínuo e 25 kg ocasional, conforme previsto no artigo 198 e 390, ambos da CLT, e a Convenção n. 127 da Organização Internacional do Trabalho.

Apesar disso, a Procuradora Regional do Trabalho Ludmila Reis Brito Lopes (2024) relatou um elevado número de denúncias no Ministério Público do Trabalho, sendo evidente que esse aumento é reflexo da lei que estabeleceu igualdade de remuneração, acrescentou que,

[...] de 2022 para 2023, o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou um aumento de 217% nas denúncias envolvendo discriminação salarial entre mulheres e homens. Ela representou o MPT no lançamento, segunda-feira (25.3), em Brasília, do 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios produzido pelos ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres. De acordo com Ludmila Reis, o aumento de denúncias é reflexo da Lei n. 14.611/23, que trata da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

O MPT reafirmou, na oportunidade, o compromisso de atuar extrajudicialmente e judicialmente seja a partir das denúncias recebidas e de forma proativa, em parceria com o MTE, pela igualdade salarial e cumprimento da lei.

O relatório apresentado pelo MTE e Ministério das Mulheres atende a exigências da lei promulgada no ano passado. Por meio de um balanço de informações enviadas por 49.587 estabelecimentos com 100 ou mais empregados, a maioria delas (73%) com 10 anos ou mais de existência, o levantamento revela que as mulheres recebem 19,4% a menos que os homens. Quando a avaliação envolve cargos de direção e gerência, a diferença de remuneração chega a 25,2%. Os dados revelam, ainda, que apenas 32,6% das empresas possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres. (BRASIL. Ministério Público do Trabalho, 2024)

O artigo 5º, da CLT dispõe sobre a igualdade salarial sem distinção de sexo, uma nítida aplicação dos direitos humanos e fundamentais no plano de relação jurídica de emprego. Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023), Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo/SP, Pós-Doutorado em Direito pela Universidade de Sevilla e Juiz do Trabalho pela 2ª, 8ª e 24ª Regiões, apresenta em sua Obra denominada “CLT Comentada”, publicada no ano de 2023, que

O inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal de 1988 estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Essa norma é uma especificação do mandamento mais genérico, previsto no art. 5º, inciso I, da Constituição Federal em vigor, no sentido de que “homens e mulheres são iguais em direito e obrigações, nos termos desta Constituição”.

O tratamento igual exige igualdade de condições, a que se verifica quando presentes os requisitos legais de equiparação salarial. (Garcia, 2023, p. 45)

Em frente disso, comprovada a discriminação por motivo de sexo, o juízo deve determinar, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, no valor de

50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), nos termos do artigo 461, §6º, da CLT, acrescentado pela Lei n. 13.467/2017 (Garcia, 2023).

Desta feita, apesar dos esforços do Constituinte, não basta, portanto, a mera positivação de direitos, sendo necessários mecanismo, no caso, rígidos para operacionaliza-los. No que tange à igualdade salarial entre os sexos, o Presidente da República assinou, em 8/3/2023, o Projeto de Lei 1.085/2023, posteriormente convertido na Lei n. 14.611/2023, para assim, tornar obrigatório a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre os gêneros para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, inclusive, a maior transparência remuneratória e ampla fiscalização.

Ao analisarmos a redação dos novos §§ 6º e 7º do artigo 461 da CLT, 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. Não obstante, ainda, haverá a imposição de multa de 10 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.

Com efeito, para tanto, deverão ser tomadas as seguintes medidas previstas no artigo 4º, da Lei 14.611/2023,

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; 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.

Ainda assim, as pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados ficam obrigadas à publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, observada a proteção de dados pessoais, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, no qual os dados serão anonimizados, contendo 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

Art. 5º, da Lei 13.709/2018 - Para os fins desta Lei, considera-se:

[...]

III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;

[...]

XI - anonimização: utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo;

[...]

A partir do apresentado, após a identificação de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, empresas privadas com 100 ou mais empregados deverão elaborar e implementar um plano de ação para corrigir essa disparidade. Esse plano deve incluir metas e prazos específicos, e contar com a participação de representantes sindicais e dos trabalhadores.

O descumprimento da obrigação de publicar o relatório mensal sobre transparência salarial acarretará a aplicação de multa de até 3% da folha de pagamento da empresa, limitada a 100 salários mínimos. Importante apontar que, essa penalidade se soma às sanções previstas para casos de discriminação salarial por gênero.

Segundo o Procurador do Trabalho Henrique Correia, na sua obra denominada “Curso de Direito do Trabalho”, é apresentado um paralelo com a importante Lei n. 14.457/2022, que estabeleceu o “Programa Emprega + Mulheres”,

[...] conferiu uma nova atribuição à CIPA: combater o assédio, especialmente sexual nas organizações. A Lei traz previsões muito similares, determinando, entre outras providências: a fixação de procedimentos para recebimentos e acompanhamento de denúncias para casos de assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho; e a possibilidade de suspensão do

contrato do trabalho da mulher para estimular a qualificação e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina. (Correia, 2024, p. 474)

Para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, o governo federal lançará uma plataforma online com dados detalhados e atualizados sobre salários, ocupações e outras informações relevantes, desagregadas por sexo. Essa iniciativa, além de promover a transparência, permitirá identificar as desigualdades existentes e subsidiar a criação de políticas públicas mais eficazes para as mulheres. Por fim, a plataforma oferecerá também indicadores sobre temas como violência contra a mulher, acesso à educação e serviços públicos, contribuindo para um futuro mais justo e igualitário para todas.

2.3 DOS IMPACTOS OCASIONADOS PELA LEI N. 14.611/2023 NAS EMPRESAS

Conforme apresentado, a Lei n. 14.611/2023 trouxe diversas medidas para formar um ambiente de trabalho mais igualitário e inclusivo para as mulheres, como por exemplo, o artigo 4º da referida lei, a qual positiva facilitação para realização de denúncias, aumento de fiscalização nas empresas, e também, incentivo a capacitação das mulheres, a fim de conseguirem terem as mesmas oportunidades que os homens.

Por outro lado, a Lei n. 14.611/2023 obriga as empresas a estabelecer critérios de remuneração claros e transparentes, que não discriminem por gênero, incluindo a divulgação de relatórios amplamente acessíveis e a criação de um plano de ação para mitigação da desigualdade salarial.

Assim, a empresa deverá especificar os elementos que serão considerados ao conceder aumentos salariais para cada posição, como por exemplo o tempo de serviço, ou a produtividade elevada. E, em casos de empresas com mais de 100 colaboradores, estarão sujeitas a monitoramento pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo assim, uma obrigação semestral.

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

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

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

[...]

Importante apontar que, os relatórios deverão ser publicados nos sites eletrônicos das próprias empresas, conforme determinado pelo Decreto n. 11.795/2023. Nesse contexto, para a especialista em proteção de dados Adriana Aguiar, os maiores desafios encontrados pelas empresas é a aplicação do Decreto n. 11.795/2023, uma vez que não estavam adaptados com as regras da Lei n. 13.709/2018 (Aguiar, 2024).

Todavia, a implementação desse sistema representará um avanço significativo para o conhecimento da realidade brasileira, constituindo-se em um vasto banco de dados que centralizará informações sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Essa base de dados permitirá, ainda, acompanhar as transformações sociais decorrentes da Lei n. 14.611/2023. Contudo, o artigo 6º da lei mencionada, prevê a criação, por meio de ato do Poder Executivo, de um protocolo de fiscalização para coibir a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

Por última análise, a Lei n. 14.611/2023 representa um importante avanço na luta pela igualdade salarial no ambiente de trabalho em nossa sociedade, ao

estabelecer a equiparação de remuneração para homens e mulheres que exercem as mesmas funções. No entanto, a persistência da desigualdade salarial demonstra que a lei, por si só, não é suficiente para eliminar o problema. Devendo assim, a necessidade de engajamento efetivo de todos os atores sociais para garantir a implementação da lei e a mudança de cultura nas empresas. Não esquecendo claro, da efetiva educação, a fiscalização e a punição de empresas que descumprem a legislação são medidas essenciais para garantir a efetividade da lei e promover a igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo científico foi desenvolvido através de análises de doutrinas, legislações, julgados e artigos científicos. Sendo, portanto, uma pesquisa aplicada, com a finalidade de expor ideias e discutir sobre algumas disparidades entre existentes entre os gêneros no ambiente de trabalho, para assim, obter grau na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso em Direito.

Espera-se que, o artigo científico possa contribuir para uma melhor compreensão sobre a garantia da igualdade salarial entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, que infelizmente, ainda se mostra como um evidente problema social, uma vez que a taxa de desemprego entre as mulheres é maior, e a desigualdade salarial persiste no ambiente de trabalho.

Neste sentido, lamentavelmente, muitas mulheres não conhecem seus direitos enquanto trabalhadoras, desconhecendo assim, seus direitos sobre igualdade salarial, algo que é de suma importância na perspectiva de sua dimensão como pessoa humana.

Importante mencionar que, ao buscar agregar um melhor entendimento sobre o assunto abordado no artigo desenvolvido em comento para a sociedade, não apenas acadêmica, houve a identificação dos cenários do ambiente de trabalho brasileiro em que o princípio da isonomia salarial não é observado, caracterizando os setores em que há desigualdade de tratamento entre homens e mulheres no que diz

respeito aos salários e vantagens, acarretando assim, em uma influência de gênero nos processos de recrutamento e seleção de mão de obra. Por fim, concluindo o silogismo temático apresentado, abordou-se como as medidas apresentadas pela Lei n. 14.611, de 03 de julho de 2023, garantem de forma efetiva a igualdade salarial entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

4. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 4ª edição. São Paulo/SP: Boitempo, 2001.

BANDEIRA, Maria Lourdes. **Divisão sexual do trabalho: práticas simbólicas e práticas sociais**. Brasília/DF: Siqueira, 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. **O trabalho da mulher: revisão de conceitos**. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006, p. 51-82.

BARROSO. Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 11ª edição. São Paulo/SP: Saraiva JUR, 2023.

BRASIL. AGUIAR, Adriana. **Empresas podem questionar na justiça relatórios de transparência salarial**. Disponível em:

<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2024/01/22/empresas-podem-questionar-na-justica-relatorios-de-transparencia-salarial.ghtml>. Acesso em: 27 de setembro de 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 de março de 2024.

BRASIL. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres**. Disponível em:

<https://www.safernet.org.br/site/sites/default/files/ConvElimDiscContraMulher.pdf>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

BRASIL. **Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 14 de março de 2024.

BRASIL. ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Disponível em:

<https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/a-igualdade-dos-generos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acessado em: 27 de setembro de 2024.

BRASIL. **Mesmo mais escolarizadas, mulheres ganham 21% menos que homens; desigualdade maior é na ciência, aponta IBGE**. Disponível em:

<https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/03/08/mesmo-mais-escolarizadas-mulheres-ganham-21percent-menos-que-homens-desigualdade-maior-e-na-ciencia-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 14 de março de 2024.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Desigualdade salarial entre mulheres e homens eleva número de denúncias no MPT**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/desigualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens-eleva-numero-de-denuncias-no-mpt>. Acesso em: 9 de agosto de 2024.

BRASIL. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 9 de agosto de 2024.

BRASIL. OXFAM BRASIL. **A desigualdade de gênero, suas injustiças e desafios**. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/a-desigualdade-de-genero-suas-injusticas-e-desafios/>. Acesso em: 19 de setembro de 2024.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Machismo é um desafio social e de saúde pública porque gera a violência**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/sis/noticias-comum/machismo-e-um-desafio-social-e-de-saude-publica-porque-gera-a-violencia-diz-pesquisador>. Acesso em: 19 de setembro de 2024.

COELHO, Allexandro Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique. **Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama**. CORSEUIL, Carlos Henrique (Ed.). Estrutura salarial: Aspectos Conceituais e Novos Resultados Para o Brasil. Rio de Janeiro/RJ: IPEA, 2002.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. Edição 8ª Revisada, atualizada e ampliada. São Paulo/SP: JusPODIVM, 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CLT COMENTADA**. 11. Ed., ver., atual. e ampl. São Paulo/SP: Juspodivm, 2023.

HBR.ORG - *Harvard Business Review*. **Mais uma vez: Como você motiva os funcionários**. Disponível em: <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>. Acesso em: 13 de setembro de 2024.

ILO - International Labour Office. **Mulheres e homens na economia informal: Uma imagem estatística**. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf. Acesso em 19 de setembro de 2024.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 18ª Edição, São Paulo/SP: Saraiva JUS, 2023.

SANDEL, Michael. **JUSTIÇA – O que é fazer a coisa certa**. Rio de Janeiro/RJ: Civilização Brasileira, 2015.

VIANA, Márcio Túlio. **Discriminação**. São Paulo/SP: LTr, 2000.