



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

VALZILENE PEREIRA MARTINS

***GENDER PAY GAP: UMA ANÁLISE DA DIVISÃO SOCIOSSEXUAL E RACIAL DO
TRABALHO À LUZ DA LEI N° 14.611/2023 (LEI DE IGUALDADE SALARIAL)***

FORTALEZA

2024

VALZILENE PEREIRA MARTINS

***GENDER GAP: UMA ANÁLISE DA DIVISÃO SOCIOSEXUAL E RACIAL DO
TRABALHO À LUZ DA LEI N° 14.611/2023 (LEI DE IGUALDADE SALARIAL)***

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito Constitucional e Direito do Trabalho

Orientadora: Profa. Dra. Beatriz Xavier Rego.

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Federal do Ceará

Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M1g MARTINS, VALZILENE PEREIRA.

GENDER PAY GAP: UMA ANÁLISE DA DIVISÃO SOCIOSSEXUAL E RACIAL DO TRABALHO À LUZ DA LEI Nº 14.611/2023 (LEI DE IGUALDADE SALARIAL) / VALZILENE PEREIRA MARTINS. – 2024. 44 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2024.
Orientação: Prof. Dr. Beatriz Xavier Rego.

1. piso pegajoso. 2. teto de vidro. 3. desigualdade salarial no Brasil. 4. lei de igualdade salarial.. I. Título.

CDD 340

VALZILENE PEREIRA MARTINS

GENDER GAP: UMA ANÁLISE DA DIVISÃO SOCIOSEXUAL E RACIAL DO TRABALHO À LUZ DA LEI N° 14.611/2023 (LEI DE IGUALDADE SALARIAL)

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito Constitucional e Direito do Trabalho.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Dra. Beatriz Xavier Rego (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho (Examinador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Joanna Alencar Rolim França Pinto (Mestranda)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dedico este trabalho às mulheres que, com coragem e determinação, pavimentaram o caminho para que hoje eu possa estudar e lutar por igualdade.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de expressar minha sincera gratidão aos meus pais, Sr. Valderi e Sra. Rosilene. Agradeço ao meu pai por ter dedicado sua vida a garantir que eu tivesse a educação e as oportunidades que ele não pôde ter, e à minha mãe pelo seu cuidado e apoio constante. O suporte incondicional e o encorajamento de ambos foram fundamentais ao longo de toda a minha trajetória acadêmica. Sem o amor, a paciência e o apoio contínuo de vocês, este trabalho não teria sido possível.

Aos meus amigos, por todo o suporte durante a graduação. As palavras de encorajamento e ajuda em momentos desafiadores foram fundamentais para minha jornada acadêmica. Cada um de vocês contribuiu de maneira única para que eu alcançasse este objetivo, e sou imensamente grata por toda a amizade e apoio que recebi ao longo desse percurso.

Agradeço à minha melhor amiga, Victoria Fernandes, a qual conheci ainda na infância, e desde então, nossa amizade tem sido uma constante fonte de apoio. Sua presença ao meu lado, compartilhando tantos momentos marcantes, foi essencial para o meu crescimento pessoal e acadêmico. Sou profundamente grata por cada momento que vivemos juntas e pelo apoio incondicional que sempre recebi de você.

Agradeço ao Colégio Adauto Bezerra por me acolher e proporcionar uma base sólida de aprendizado e desenvolvimento. As lições e valores adquiridos nesse período foram fundamentais para minha formação. Agradeço especialmente ao meu melhor amigo, Rodrigo Weiller, com quem estudei para ingressar na universidade e que agora se forma junto comigo. Sem seu apoio, não teria conseguido alcançar esse objetivo.

Sou profundamente grata ao projeto de extensão A.A.A. Centenária pela oportunidade de fazer parte e pela honra de ter exercido o cargo de presidente. A vivência do movimento das

atléticas me proporcionou um verdadeiro sentimento de pertencimento, essencial para a minha manutenção na graduação.

Ao time de handebol da UFC, com quem compartilhei momentos de superação e crescimento. O espírito de equipe vivenciado ao longo dos treinos e competições foram essenciais para minha formação como pessoa e atleta.

A professora Beatriz Xavier, que foi minha orientadora e monitora durante a graduação. Sua orientação e ensinamentos foram essenciais para o meu desenvolvimento acadêmico, tanto em sala de aula quanto nas atividades de monitoria, e sou muito grata por todo o apoio e conhecimento compartilhado.

Por fim, agradeço aos docentes da Faculdade de Direito pelos ensinamentos valiosos que foram fundamentais para minha formação. Cada aula, discussão e experiência contribuíram significativamente para o meu crescimento acadêmico e profissional.

A todos vocês, meu sincero agradecimento. Este trabalho é fruto das contribuições e do apoio que recebi ao longo dessa jornada.

"A igualdade não é um privilégio, é um direito." – Madeleine Albright

RESUMO

Este estudo tem como objetivo principal analisar a problemática da desigualdade salarial no Brasil (*Gender Pay Gap*) a partir de teorias como do Piso Pegajoso (*Sticky Floor*), do Teto de Vidro (*Glass Ceiling*) e da Abelha Rainha (*Queen Bee*), considerando o impacto que a Lei nº 14.611/2023 (lei de igualdade salarial) pode gerar na realidade prática para a potencial solução ou redução deste problema. Para isso, inicialmente, busca-se compreender o contexto histórico e normativo do surgimento dos direitos das mulheres ao mercado de trabalho, sob uma perspectiva internacional e nacional, abordando a divisão das esferas pública e privada. Em seguida, abordar os impactos da desigualdade salarial nos direitos das mulheres no Brasil, considerando dados estatísticos e a problemática social construída por meio das teorias acerca da divisão sociosexual do trabalho, bem como apresentando dificuldades ainda maiores para a questão de raça e renda em razão do acúmulo de vulnerabilidades. Por fim, explorar possíveis alternativas ao problema da desigualdade salarial, compreendendo, inicialmente, as medidas coercitivas presentes na Lei nº 14.611/2023 (lei de igualdade salarial) e a análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7612. No que se refere à metodologia, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa para analisar a divisão sociosexual e racial do trabalho, sob a visão das teorias feministas elencadas e a Lei nº 14.611/2023, tratando de dados não mensuráveis que não podem ser quantificados numericamente. A metodologia inclui a realização de uma análise bibliográfica, que se baseia na revisão de materiais já publicados, como livros, artigos científicos e dissertações relacionados ao tema em questão. Por fim, o estudo adota uma abordagem descritiva para examinar detalhadamente o fenômeno em questão. Quanto aos resultados, busca-se aplicar às hipóteses e conclusões alcançadas para ampliar o entendimento do objeto de estudo, caracterizando-o como pesquisa teórica. O estudo revelou que a desigualdade salarial de gênero no Brasil é sustentada por barreiras estruturais, como o Piso Pegajoso, o Teto de Vidro e a Abelha Rainha, que limitam a progressão das mulheres no mercado de trabalho, especialmente para aquelas em situação de vulnerabilidade. Embora a Lei nº 14.611/2023 seja um avanço importante para promover a igualdade salarial, sua eficácia é limitada por desafios na implementação e fiscalização. Para uma solução mais efetiva, é necessário complementar a legislação com políticas públicas que abordem as causas estruturais da desigualdade e promovam a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: piso pegajoso; teto de vidro; desigualdade salarial no Brasil; lei de igualdade salarial.

ABSTRACT

This study aims to analyze the issue of the gender pay gap in Brazil through theories such as Sticky Floor, Glass Ceiling, and Queen Bee, considering the impact that Law No. 14.611/2023 (Equal Pay Law) may have in practice on the potential resolution or reduction of this problem. Initially, the study seeks to understand the historical and normative context of the emergence of women's rights in the labor market from an international and national perspective, addressing the division of public and private spheres. Next, it addresses the impact of wage inequality on women's rights in Brazil, considering statistical data and the social issues constructed through theories about the socio-sexual division of labor, as well as highlighting greater challenges related to race and income due to the accumulation of vulnerabilities. Finally, it explores possible alternatives to the problem of wage inequality, including the coercive measures in Law No. 14.611/2023 (Equal Pay Law) and the analysis of Direct Action of Unconstitutionality (ADI) No. 7612. Regarding methodology, the research adopts a qualitative approach to analyze the socio-sexual and racial division of labor, using the listed feminist theories and Law No. 14.611/2023, dealing with non-measurable data that cannot be quantified numerically. The technical procedures include a bibliographic analysis based on the review of already published materials, such as books, scientific articles, and dissertations related to the topic. Finally, the study adopts a descriptive approach to examine the phenomenon in detail. The study revealed that the gender pay gap in Brazil is sustained by structural barriers, such as the Sticky Floor, Glass Ceiling, and Queen Bee, which limit women's career advancement, especially for those in vulnerable situations. Although Law No. 14.611/2023 is an important step towards promoting equal pay, its effectiveness is limited by challenges in implementation and enforcement. For a more effective solution, it is necessary to complement the legislation with public policies that address the structural causes of inequality and promote inclusion and diversity in the workplace.

Keywords: sticky floor; glass ceiling; wage inequality in Brazil; equal pay law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 O CONTEXTO HISTÓRICO-NORMATIVO DE INGRESSO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.....	15
2.1 Aspecto histórico de ingresso das mulheres no mercado de trabalho: a divisão das esferas pública e privada.....	16
2.2 Evolução normativa internacional.....	17
2.3 Evolução normativa nacional.....	19
3 IMPACTOS DA DESIGUALDADE SALARIAL NOS DIREITOS DAS MULHERES NO BRASIL.....	22
3.1 As teorias do Piso Pegajoso (Sticky Floor) e do Teto de Vidro (Glass Ceiling): a disparidade da remuneração feminina no Brasil.....	22
3.2 O fenômeno Abelha Rainha (Queen Bee).....	24
3.3 A divisão sexo racial do trabalho: o acúmulo de vulnerabilidades.....	26
4 A LEI DE IGUALDADE SALARIAL: OS BENEFÍCIOS E OS DESAFIOS.....	28
4.1 As mudanças trazidas pela lei de igualdade salarial em comparação as normas anteriores...	29
4.2 Análise dos dados do 1ª Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.....	30
4.3 A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7.612: A resistência do setor empresarial e a contestação judicial.....	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho analisa, sob o viés das teorias como do Piso Pegajoso (*Sticky Floor*), do Teto de Vidro (*Glass Ceiling*) e da Abelha Rainha (*Queen Bee*), a divisão sociosexual e racial do trabalho e a disparidade salarial de homens e de mulheres (*Gender Pay Gap*) à luz da Lei nº 14.611/2023. Essa norma marca um avanço significativo no contexto da igualdade salarial no Brasil, mas é importante reconhecer que ela não é uma solução definitiva para a problemática. Em vez disso, deve ser vista como um instrumento crucial para impulsionar práticas mais equitativas no mercado de trabalho, com potencial para gerar impactos de curto, médio e longo prazo.

Em curto prazo, a implementação eficaz da lei pode resultar em uma conscientização imediata sobre a importância da igualdade salarial, e na correção de práticas discriminatórias existentes, pois as empresas serão obrigadas a revisar suas políticas de remuneração e corrigir discrepâncias injustificadas, o que pode levar a uma redução inicial das disparidades salariais.

No médio prazo, a Lei nº 14.611/2023 pode contribuir para uma mudança cultural significativa nas organizações e na sociedade em geral. Ao promover uma cultura de igualdade salarial e oportunidades iguais, a lei pode inspirar uma maior transparência nas práticas de remuneração e incentivar a adoção de políticas de diversidade e inclusão mais abrangentes.

A longo prazo, espera-se que a lei tenha um impacto duradouro na redução das disparidades salariais e na promoção da igualdade de gênero, raça e outras formas de diversidade no mercado de trabalho. Ao criar um ambiente onde a equidade e a justiça prevalecem, a lei pode contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e democrática.

Nessa perspectiva, para compreender adequadamente a importância dessa lei, é necessário fazer um recorte histórico e analítico do contexto brasileiro em relação à igualdade salarial, uma vez que ao longo da história do país, houve persistentes disparidades entre homens e mulheres, bem como entre diferentes grupos étnico-raciais. Essas disparidades refletem não apenas desigualdades econômicas, mas também estruturais e sociais.

Em suma, a Lei nº 14.611/2023 representa um passo importante na direção da igualdade salarial no Brasil, mas seu verdadeiro impacto será determinado pela forma como será implementada e integrada em um contexto mais amplo de políticas e práticas voltadas para a promoção da justiça social e econômica.

Desse modo, motiva-se o estudo dessa temática considerando sua relevância prática em aumentar a conscientização social, especialmente no ambiente empresarial, sobre o direito à igualdade salarial. Ademais, destacar esses casos é fundamental para romper com essa indiferença e promover uma cultura de respeito e proteção aos direitos das mulheres, historicamente conquistados.

Além disso, do ponto de vista científico, é importante destacar que, devido à recente promulgação da norma, há ainda escassez de produção acadêmica sobre a temática. Nesse contexto, esta pesquisa tem o objetivo de preencher essa lacuna e contribuir para a literatura acadêmica no campo do direito das mulheres.

Acrescente-se que a pesquisa visa contribuir para o desenvolvimento de estratégias eficazes de combate à violência de gênero e à naturalização das mortes associadas a ela. Ao identificar lacunas da legislação, apontar desafios na sua implementação e sugerir possíveis melhorias, busca-se promover uma abordagem mais abrangente e efetiva para lidar com essas questões urgentes.

Portanto, a pesquisa não apenas visa expandir o conhecimento acadêmico sobre o direito das mulheres, mas também tem o potencial de impactar positivamente a sociedade como um todo, ao contribuir para a criação de políticas e práticas mais inclusivas e igualitárias. Para tanto, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a desigualdade salarial no Brasil com os dados do 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios trazidos pela Lei nº 14.611/2023, avaliando seu potencial para solucionar ou reduzir esse problema.

Dentre os objetivos específicos, por sua vez, busca-se compreender o contexto histórico e normativo que levou ao surgimento dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, tanto em nível internacional quanto nacional, considerando a divisão tradicional entre esferas pública e privada. Em seguida, explora-se os impactos da desigualdade salarial sobre os direitos das mulheres no Brasil, utilizando dados estatísticos e examinando a problemática social através de teorias como Piso Pegajoso (*Sticky Floor*), do Teto de Vidro (*Glass Ceiling*) e a Abelha Rainha (*Queen Bee*). Além disso, abordam-se as dificuldades ampliadas para mulheres que enfrentam interseccionalidades com questões de raça e renda, o que resulta no acúmulo de vulnerabilidades. Por fim, discorre-se sobre as mudanças trazidas pela lei de igualdade salarial em comparação às normas anteriores.

A partir do exposto, busca-se responder aos seguintes questionamentos: A Lei de Igualdade Salarial foi uma evolução jurídica? Como a divisão sociossexual e racial do

trabalho afeta a vida das mulheres? Quais são os objetivos e os desafios da Lei de Igualdade Salarial? Para responder a esses questionamentos e alcançar os objetivos apontados, o presente estudo se divide em três capítulos.

O primeiro capítulo explora o contexto histórico e normativo do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, considerando a divisão entre esferas pública e privada. Além disso, aborda a evolução das normativas internacionais, tendo como marco inicial o movimento feminista na França, que impulsionou debates sobre a divisão sexual do trabalho. Em nível nacional, destaca-se o reconhecimento da igualdade salarial como um direito fundamental da trabalhadora com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

No segundo capítulo, inicialmente, discorre-se sobre as teorias da divisão sociosexual do trabalho: a teoria do Piso Pegajoso (*Sticky Floor*), representa a tendência das mulheres a ocuparem uma proporção maior de empregos precários, com salários mais baixos e escassas oportunidades de ascensão profissional; a teoria do Teto de Vidro (*Glass Ceiling*): refere-se às barreiras invisíveis que impedem as mulheres de alcançar os níveis hierárquicos mais elevados; a teoria da Abelha Rainha (*Queen Bee*): refere-se a uma situação em ambientes de trabalho onde mulheres em posições de poder, muitas vezes em contextos predominantemente masculinos, tendem a não apoiar ou até mesmo dificultar o avanço de outras mulheres na organização. Ao fim, comenta-se a divisão sexo-racial do trabalho, qual seja, à tendência de certos grupos étnico-raciais e de gênero ocuparem ocupações específicas e hierarquizadas na sociedade, resultando em desigualdades de emprego e condições de trabalho baseadas tanto na raça/etnia quanto no gênero.

Finalmente, o terceiro capítulo é reservado para a análise da Lei nº 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial), abordando os benefícios e os desafios por trás desse advento. Sob esse viés, será realizada uma análise comparativa da referida lei e as outras normas anteriores, as quais já abordavam a previsão de igualdade salarial entre homens e mulheres. Por fim, é realizado uma análise do 1ª Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, bem como a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) de nº 7612, como uma resistência aos benefícios que a Lei de Igualdade Salarial proporcionará às mulheres no mercado de trabalho.

No que diz respeito à metodologia, a presente pesquisa possui abordagem ao problema qualitativa ao passo que trata dados não mensuráveis que não podem ser quantificados numericamente, pois busca-se analisar a divisão sociosexual e racial do trabalho à luz da Lei nº 14.611/2023, sob a perspectiva das teorias do Piso Pegajoso (*Sticky Floor*), do Teto de Vidro (*Glass Ceiling*) e a Abelha Rainha (*Queen Bee*).

No que diz respeito aos procedimentos técnicos, a análise bibliográfica é realizada através da revisão de materiais já publicados, como livros, artigos científicos e dissertações relacionadas ao tema em questão.

Portanto, este estudo adota uma abordagem descritiva, visando examinar detalhadamente as particularidades do fenômeno em análise. Quanto à aplicação dos resultados, busca-se ampliar o entendimento sobre o objeto de estudo através da aplicação das hipóteses e conclusões alcançadas, o que o classifica como pesquisa teórica.

2 O CONTEXTO HISTÓRICO-NORMATIVO DE INGRESSO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

O contexto histórico-normativo do ingresso das mulheres no mercado de trabalho é uma narrativa complexa e em constante evolução, marcada por transformações significativas ao longo dos séculos. Desde períodos em que o trabalho feminino era restrito a determinados setores e papéis sociais pré-determinados até às lutas por igualdade de direitos e oportunidades no século XX e além, as mulheres têm enfrentado desafios estruturais, normativos e culturais significativos.

Nesse contexto, a interseção entre legislação, políticas públicas, movimentos sociais e mudanças nas percepções sociais tem moldado gradualmente um cenário onde as mulheres buscam não apenas a inclusão no mercado de trabalho, mas também a equidade em termos de remuneração, oportunidades de progressão de carreira e reconhecimento de suas contribuições econômicas e sociais.

Historicamente a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu em posições menos favoráveis em relação à remuneração, vínculo empregatício e condições de trabalho. Tradicionalmente as ocupações iniciais basearam-se nos afazeres domésticos, atividades sem remuneração, produção de consumo próprio e familiar, além dos clássicos segmentos femininos, magistério e enfermagem. Observou-se com a RAIS do Ministério do Trabalho, que somente a partir dos anos noventa consolidou-se a presença feminina e uma expansão em carreiras consideradas técnicas e científicas, com a medicina, engenharia e direito, ao qual atribuíram como segmentos reservados a trabalhadores do sexo masculino (Bruschini; Lombardi, 2000, p. 68-69).

Desse modo, tem-se o surgimento do movimento feminista como fato gerador de combate às normas sociais e políticas discriminatórias, impulsionando a busca por igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres, o qual proporcionou impacto significativo na legislação, promovendo mudanças importantes, como a implementação de leis antidiscriminatórias e esforços para garantir salários iguais para trabalhos iguais.

Em síntese, compreende-se o ingresso das mulheres no mercado de trabalho como um processo marcado por uma interação complexa entre fatores históricos, sociais e normativos, refletindo uma trajetória de luta por igualdade e reconhecimento de direitos ao longo do tempo.

Diante desse cenário, o presente momento da pesquisa trata acerca dos seguintes pontos: o aspecto histórico de ingresso das mulheres no mercado de trabalho, com foco na divisão das esferas pública e privada, bem como na evolução normativa internacional e nacional quanto ao direito de igualdade salarial entre homens e mulheres.

2.1 Aspectos históricos do ingresso das mulheres no mercado de trabalho: a divisão das esferas pública e privada

Os aspectos históricos do ingresso das mulheres no mercado de trabalho revelam uma transformação significativa na divisão entre esferas pública e privada ao longo dos séculos. Tradicionalmente confinadas ao âmbito doméstico como cuidadoras e educadoras dos filhos, as mulheres gradualmente passaram a desafiar essas fronteiras, buscando oportunidades remuneradas fora de casa.

Nesse âmbito, este movimento não apenas redefiniu o papel econômico das mulheres, mas também questionou e moldou as normas sociais sobre o que é considerado trabalho digno de remuneração e reconhecimento público. A evolução desse processo histórico reflete não apenas a luta por igualdade de direitos, mas também a reconfiguração das relações de gênero e das estruturas familiares na sociedade moderna.

Nesse contexto, é evidente que a busca por direitos iguais entre homens e mulheres no ambiente de trabalho tem sido uma preocupação ao longo dos anos, com o objetivo de alcançar igualdade salarial e oportunidades de crescimento semelhantes para ambos os sexos. No entanto, essa igualdade ainda não está plenamente presente no mercado de trabalho. No cenário laboral brasileiro, é possível observar claramente a disparidade entre homens e mulheres em termos de ocupação de cargos de liderança e remuneração. Apesar das garantias legais estabelecidas pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, que buscam proteger o trabalho das mulheres e assegurar salários equivalentes aos dos homens para as mesmas funções, ainda persistem desigualdades no mercado de trabalho (Rezende, 2010, s. p.)

Sob esse viés, pode-se compreender que ao longo dos tempos, a sociedade, tradicionalmente marcada por valores machistas, tem testemunhado uma significativa evolução no papel desempenhado pelas mulheres. Movidas tanto por necessidades quanto por escolhas pessoais, elas têm progressivamente transcrito o papel tradicionalmente atribuído de donas de casa e mães para se aventurarem em busca de independência financeira e realização pessoal.

É nesse contexto que a divisão social do trabalho se estrutura em dois princípios fundamentais: o da separação, que define funções específicas para homens e mulheres, e o princípio hierárquico, que atribui maior valor às tarefas desempenhadas pelos homens. Essas diretrizes são observadas em diversas sociedades ao longo do tempo e espaço. O processo de legitimação desse arranjo muitas vezes se dá por meio de uma ideologia naturalista, que associa o gênero ao sexo biológico, simplificando as práticas sociais em

"papéis sociais" ligados ao suposto destino natural da espécie (Hirata; Kergoat, 2007).

A divisão sexual do trabalho transcende a dicotomia entre trabalho produtivo e reprodutivo, estendendo-se à esfera produtiva. Nesse contexto, as mulheres ocupam tradicionalmente setores específicos do mercado de trabalho, conhecidos como "guetos" ocupacionais femininos, conforme descrito por Bruschini e Lombardi (2000).

Desse modo, o conceito de “guetos” ocupacionais femininos envolve a atribuição de certas ocupações como tipicamente femininas, como cozinheira, garçonete, professora infantil, secretária e comissária de bordo, enquanto outras são definidas como masculinas, como chef de cozinha, maître, professor universitário, diretor e piloto de aeronave (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Dessa forma, as diferenças de gênero são moldadas nas relações de trabalho e como a construção binária está ligada às expectativas de socialização de meninas e meninos, refletindo as normas sociais sobre o que significa tornar-se homem ou mulher, incluindo atribuições específicas de tarefas (Vidigal; Albuquerque, 2021).

Segundo estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na média global, as mulheres ganham apenas $\text{€}0,77$ (setenta e sete centavos de dólar) para cada \$1 (um dólar) recebido pelos homens. Ao longo do tempo, a desigualdade de renda resulta em mais mulheres se aposentando na pobreza” (ONU, 2017, p.1), um número bastante preocupante, visto que se faz necessária a igualdade entre homem e mulher, pois se ambos possuem a mesma função e se encontram na mesma situação, devem ser atribuídos salários de igual valor.

Nesse sentido, evidencia-se a necessidade de mudanças na realidade desfavorável enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho. Apesar dos avanços, persistem desigualdades salariais e a tendência de direcionar as mulheres para empregos informais e mal remunerados. A atuação política ativa é apontada como crucial para combater diversas formas de assédio nas diferentes esferas sociais (Lima, 2018). Portanto, faz-se necessária uma análise dos aspectos históricos de ingresso das mulheres no mercado de trabalho no âmbito nacional e internacional, para uma melhor compreensão da pesquisa.

2.2 Evolução normativa internacional

Durante a industrialização, as mulheres passaram a ser mais visíveis aos empregadores e foram amplamente empregadas, muitas vezes recebendo salários mais baixos

que os homens. A ausência de intervenção do Estado nas relações de trabalho contribuiu para essa desigualdade entre gêneros e idades (Galvão, 2021).

As mudanças ocorridas na Europa influenciaram diversos países, incluindo a Inglaterra com a Lei Chapelier, a Alemanha com a Constituição de Weimar, e a Itália com a Carta Del Lavoro. Essas legislações buscavam proteger os direitos dos trabalhadores e tiveram uma grande influência na construção da legislação trabalhista brasileira (Galvão, 2021).

Nesse viés, a Constituição de Weimar na Alemanha e a Carta Del Lavoro na Itália, buscaram estabelecer direitos e proteções aos trabalhadores, refletindo uma mudança significativa na maneira como os governos passaram a intervir nas relações de trabalho. A Constituição de Weimar, adotada na Alemanha em 1919, foi pioneira ao incorporar direitos trabalhistas, como a jornada de oito horas, além de reconhecer sindicatos e negociar coletivamente. Já a Carta Del Lavoro, promulgada na Itália em 1927 sob o regime fascista de Mussolini, estabeleceu princípios de relações trabalhistas que, apesar de consolidarem o controle do Estado sobre os sindicatos, também introduziram regulamentações para proteção dos trabalhadores. Essas mudanças na legislação trabalhista europeia tiveram grande influência na construção das leis trabalhistas em diversos países, inclusive no Brasil (Galvão, 2021).

Nesse contexto, as ciências sociais rapidamente viram o surgimento das primeiras análises sobre o trabalho doméstico, destacando-se conceitos como o "modo de produção doméstico" e o "trabalho doméstico". Essas abordagens passaram a considerar o trabalho doméstico como igualmente relevante ao trabalho profissional, permitindo uma análise simultânea das esferas doméstica e profissional e levando à conceptualização da "divisão sexual do trabalho". Inicialmente vista como a articulação de duas esferas, essa noção se revelou insuficiente, levando a uma segunda análise sobre as relações sociais recorrentes entre homens e mulheres, denominada "relações sociais de sexo" na França. Essa última concepção está intrinsecamente ligada à teorização da divisão sexual do trabalho (Hirata; Kergoat, 2007).

Dessa forma, o movimento feminista despertou uma consciência coletiva em relação a uma "opressão" específica enfrentada pelas mulheres. Evidencia-se, nesse momento, considerável volume de trabalho realizado gratuitamente por mulheres, um trabalho invisível que não buscava benefício próprio, mas sim em nome da natureza, do amor e do dever materno. Essa conscientização resultou em uma denúncia vigorosa, exemplificada pelo nome do jornal feminista francês "*Le Torchon Brûle*" (fechou o tempo), destacando a contestação do

papel tradicional das mulheres e a demanda por reconhecimento do trabalho doméstico, frequentemente negligenciado e subestimado (Hirata; Kergoat, 2007).

Dessa forma, o movimento feminista ressaltou a importância de questionar a atribuição automática de certas responsabilidades às mulheres, enquanto também evidenciava a invisibilidade e a falta de reconhecimento do trabalho doméstico. Essa abordagem crítica não apenas ampliou as percepções sobre as mulheres no contexto profissional, mas também provocou mudanças significativas nas expectativas sociais em relação ao papel das mulheres na sociedade como um todo (Galvão, 2021).

Portanto, compreende-se que a trajetória das normas internacionais relativas à inclusão das mulheres no mercado de trabalho foi marcada por um processo lento e progressivo, pois, inicialmente, os direitos trabalhistas foram concebidos de maneira ampla, focados primordialmente nos trabalhadores homens. Por conseguinte, com o tempo, surgiu uma legislação que englobava direitos sociais mínimos, facilitando, assim, a entrada das mulheres nesse mercado. Esse avanço se deve muito às lutas feministas, especialmente notáveis na França, onde o movimento ganhou força e visibilidade, impulsionando mudanças significativas na proteção aos direitos das mulheres trabalhadoras.

2.3 Evolução normativa nacional

A inserção do trabalho feminino no Brasil começou no século XIX, principalmente em ambientes fabris com imigrantes europeias. Análises das primeiras décadas do século XX revelam exploração e maus-tratos às operárias, frequentemente vistas como emocionalmente frágeis. Essas afirmações, originadas exclusivamente da ótica masculina, não conseguem captar a perspectiva das mulheres daquela época (Rago, 2017).

Já na década de 1930, sob a liderança de Getúlio Vargas, o Brasil começou a implementar uma série de reformas trabalhistas que buscavam modernizar as relações de trabalho, inspirando-se em modelos europeus. Essas reformas incluíram a regulamentação da jornada de trabalho, a instituição do salário-mínimo, e a criação da Justiça do Trabalho, estabelecendo um marco na proteção dos direitos dos trabalhadores no país.

Nesse período, a Constituição de 1932 foi promulgada com diversos direitos trabalhistas, incluindo disposições que visavam proteger as mulheres: "todo trabalho de igual valor deve receber salário igual, sem distinção de sexo; é proibido o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã [...]". No entanto, mesmo com essa importante conquista, formas de exploração persistiram por muito tempo, e as mulheres continuaram trabalhando jornadas

extensas de 14 a 18 horas, com salários significativamente mais baixos, justificados pela ideia de que os homens tinham a responsabilidade de sustentá-las. Apesar disso, isso não as desencorajou, e elas seguiram lutando para trabalhar fora de suas casas (Vaz; Laimer, 2011).

Outra importante ação que foi decisiva para a elaboração de uma legislação trabalhista foi o compromisso que o País assumiu ao aderir à Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, essa que por sua vez tem como objetivo trazer recomendações e normativas, para que se possam garantir condições humanas, sociais e seguras de trabalho em âmbito internacional (Galvão; Whéria; 2021).

Nesse prisma, apesar dos progressos observados, a legislação trabalhista brasileira ainda era marcada por sua amplitude e falta de especificidade nos direitos dos trabalhadores. Diante dessa realidade, percebeu-se a urgente necessidade de sistematizar e detalhar as normas trabalhistas de forma mais abrangente. Como resposta a essa demanda, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Nessa conjuntura, a implementação da CLT marcou um momento crucial na história dos direitos trabalhistas no Brasil, ao compilar e organizar leis dispersas, além de introduzir novas regulamentações que contemplavam desde a jornada de trabalho até questões de segurança e saúde ocupacional. Esse corpo legislativo não apenas clarificou os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, mas também estabeleceu um marco legal para a proteção e o bem-estar dos trabalhadores no país.

Desse modo, após a introdução da CLT e do artigo 373-A, as mulheres passaram a lutar pela igualdade de gênero no mercado de trabalho, enfrentando, no entanto, obstáculos significativos. Conforme dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS do Ministério do Trabalho em 2016, dos 46,1 milhões de empregos formais registrados, os homens ocupavam 56%, com 25,8 milhões de vínculos empregatícios, enquanto as mulheres representavam 44%, totalizando 20,3 milhões (MTE, 2018).

Na década de 1980, os movimentos feministas foram marcados por transformações significativas no papel das mulheres na sociedade. Houve um aumento no emprego feminino, acesso expandido ao mercado de trabalho e uma ampliação da educação em escolas e faculdades. As mulheres passaram a ter uma presença mais ativa em espaços públicos e houve uma redução na taxa de natalidade. No entanto, apesar do crescimento no mercado de trabalho, dados da RAIS de 1988 mostraram que as ocupações ainda estavam segregadas por gênero, com mulheres predominantemente em profissões como costureiras, enfermeiras, professoras, secretárias e telefonistas (Bruschini; Lombardi, 1999).

Por conseguinte, a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco histórico para os direitos humanos das mulheres, ao assegurar pela primeira vez a equidade de gênero em uma Constituição brasileira. No entanto, esse avanço teve um efeito negativo, resultando em uma maior discriminação contra as mulheres, especialmente na garantia dos direitos como licença maternidade e restrições ao trabalho em ambientes insalubres, noturnos e perigosos (Savone; Rodrigues, 2022).

O direito à igualdade se encontra previsto na Constituição Federal de 1988 (CF/1988). A redação de seu artigo 5º resguarda que “todos são iguais perante a lei sem qualquer distinção”. Em seu inciso I, destaca que “homens e mulheres são iguais em direitos e deveres”. Já o Artigo 7º, inciso XXX da CF/1988 proíbe a “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Brasil, 1988).

Sob esse viés, contudo, apesar da igualdade salarial garantida constitucionalmente, persistem desafios no acesso a oportunidades de emprego, evidenciando a necessidade contínua de abordar as disparidades de gênero no mercado de trabalho (Cali, 2007). Em 1995, foi evidenciado um avanço no combate à discriminação de gênero no ambiente profissional com o advento da Lei de Proibição de Práticas Discriminatórias no Trabalho (Lei nº 9.029). Ela proíbe práticas como a exigência de teste de gravidez para admissão ou comprovação de esterilidade, visando garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho.

Mesmo diante das grandes conquistas no âmbito trabalhista, as mulheres não tiveram e ainda não possuem o devido reconhecimento, visto que sofrem preconceito no mercado de trabalho, principalmente em relação ao quesito salário, pois, de acordo com a Agência de notícias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) “mesmo com uma leve queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as mulheres ainda ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país” (Brasil, 2019). Nesse contexto, é perceptível que a evolução normativa no Brasil pode ser atribuída, em parte, aos movimentos feministas ocorridos na Europa, com destaque para a França, os quais trouxeram maior visibilidade para os direitos trabalhistas no país.

Diante do exposto, essa evolução abrange não apenas os direitos gerais dos trabalhadores, mas também os direitos específicos das mulheres em relação ao acesso ao mercado de trabalho. Fatores como o processo de industrialização, a crescente demanda por

mão de obra e os avanços na revolução tecnocientífica e informacional desempenharam papéis significativos ao possibilitar que as mulheres deixassem o ambiente doméstico e ingressarem no mercado de trabalho formal no Brasil.

3 IMPACTOS DA DESIGUALDADE SALARIAL NOS DIREITOS DAS MULHERES NO BRASIL

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil afeta não apenas a economia, mas também os direitos e a qualidade de vida das mulheres, perpetuando a discriminação de gênero. Conseqüentemente, salários mais baixos dificultam a independência financeira das mulheres e suas decisões sobre educação, saúde e participação pública.

Assim, inúmeros são os impactos da desigualdade salarial na vida das mulheres brasileiras, sendo necessário implementar políticas que garantam a igualdade salarial para trabalho de igual valor, bem como medidas para combater a discriminação de gênero e remover obstáculos estruturais que perpetuam a desigualdade salarial no Brasil e no mundo.

3.1 As teorias do Piso Pegajoso (*Sticky Floor*) e do Teto de Vidro (*Glass Ceiling*): a disparidade da remuneração feminina no Brasil

O conceito do "piso pegajoso" é uma metáfora apropriada para ilustrar a tendência de vincular as mulheres a empregos desqualificados e mal remunerados, especialmente no setor terciário, mas que também afeta suas oportunidades em outras áreas profissionais. Essa "pegajosidade" do piso, simbolizando a dificuldade de romper essa barreira inicial, é uma consequência direta da naturalização social da segregação ocupacional de gênero (Davis, 2016).

Essencialmente, o conceito do "piso pegajoso" sugere que as mulheres estão mais propensas a ficarem presas em empregos de baixa remuneração devido a uma série de determinantes, incluindo a discriminação de gênero, a falta de oportunidades de promoção e ao acesso limitado a recursos educacionais e de treinamento. Logo, resulta-se em um ciclo de desvantagem econômica, as quais as mulheres têm dificuldade em abandonar empregos mal remunerados e ingressar naqueles com maior remuneração.

Devido ao efeito do piso pegajoso, as mulheres se concentram em profissões relacionadas a atividades domésticas e de cuidado, como garçone, enfermeira e pedagoga. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018 (Folha Dirigida, 2020), referido padrão reflete a tendência de as mulheres permanecerem em setores profissionais que historicamente envolvem responsabilidades ligadas ao cuidado e ao serviço (Lima; Nunes, 2021).

Sob esse viés, a economia sexista impõe às mulheres uma carga desproporcional de trabalho não remunerado, como os cuidados com as crianças e as tarefas domésticas, resultando em exaustão devido à dupla ou até tripla jornada de trabalho. Essa sobrecarga pode prejudicar a saúde física e mental das mulheres, além de limitar suas oportunidades de participação plena na vida pública e econômica (Lima; Nunes, 2021).

Além do piso pegajoso, outra barreira é colocada no caminho das mulheres - o teto de vidro (*glass ceiling*) – que se encontra no plano vertical, segregando-as no porão da pirâmide social do trabalho, representando uma barreira invisível (transparente), mas firme o suficiente para impedir que as mulheres alcancem cargos de comando (Lima; Nunes, 2021, p. 3).

Consoante estudo do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) com dados do IBGE, quanto às horas de trabalho produtivo (remunerado), as mulheres não ultrapassam os homens, contudo se houver a soma com o trabalho reprodutivo, as mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens por semana. Nesse sentido, as mulheres possuem dois tipos de labor e não conseguem igualá-lo com o público masculino (Vidigal;

Albuquerque, 2021).

Por conseguinte, além do piso pegajoso, há que falar da teoria do "teto de vidro", qual seja uma metáfora que descreve as barreiras invisíveis que impedem as mulheres de alcançar posições de liderança e avançar em suas carreiras, especialmente em setores ou cargos historicamente dominados por homens. Assim como um teto de vidro é transparente e difícil de ser visto, essas barreiras muitas vezes não são explícitas, mas ainda representam obstáculos significativos ao progresso das mulheres (Lima; Nunes, 2021).

Enquanto o piso pegajoso está umbilicalmente ligado ao plano horizontal, no teto de vidro a segregação vertical, por sua vez, ocorre quando a maioria dos trabalhadores que ocupam os postos mais elevados de determinada profissão é formada por homens, ao passo que a maioria dos trabalhadores que ocupam os escalões mais baixos é composta por mulheres. Grosso modo, em todos os ramos profissionais observa-se que, à medida que se ascende na escala profissional, aumenta a presença masculina. Significa dizer que os homens também estão mais concentrados nos escalões superiores de todos os setores econômicos, nas esferas de comando, chefia, gerência, diretoria e presidência das empresas. O fenômeno que ficou conhecido pela metáfora do 'teto de vidro' (*glass ceiling*) alude justamente a essa situação: às barreiras invisíveis que impedem as mulheres de ascender aos níveis hierárquicos mais elevados (Fernandez, 2019, p. 89).

Nesse contexto, as barreiras podem incluir discriminação de gênero, expectativas culturais arraigadas sobre os papéis tradicionais das mulheres, falta de acesso a redes de contatos e oportunidades de mentoria, bem como políticas organizacionais que não são favoráveis à conciliação entre trabalho e vida pessoal. Dessa forma, o "teto de vidro" torna mais difícil para as mulheres alcançarem os níveis mais altos de uma organização, resultando em uma sub-representação delas em cargos de liderança e influência.

Diante do exposto, medida eficaz para o problema do "piso pegajoso" e do "teto de vidro" seria adotar uma abordagem multifacetada que inclua medidas para combater a discriminação de gênero no local de trabalho, promover políticas que apoiem a conciliação entre trabalho e vida pessoal, aumentar o acesso das mulheres a oportunidades de educação e treinamento e implementar políticas salariais transparentes e equitativas, pois somente com esforços coordenados e políticas abrangentes podemos superar o "piso pegajoso" e o "teto de vidro" e criar um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

3.2 O fenômeno Abelha Rainha (*Queen Bee*)

Diferentemente do piso pegajoso e do teto de vidro, onde os homens têm participação direta nas barreiras, no fenômeno "abelha rainha" a mulher é quem protagoniza o

obstáculo às outras mulheres. Tal fenômeno é caracterizado por aquelas que conseguem desgrudar do piso pegajoso, quebrar o teto de vidro e ocupar espaços de poder, começam a reproduzir o sexismo e machismo a fim de impedir que outras mulheres ascendam na carreira e alcancem cargos de direção (Lima, Nunes, 2021).

As mulheres enfrentam caminhos desafiadores ao tentarem alcançar cargos de liderança, muitas vezes descritos metaforicamente como um "labirinto". Esse percurso não é completamente bloqueado para elas, mas é notoriamente restrito devido a obstáculos como preconceitos sutis e barreiras invisíveis que não são tão comuns para os homens no ambiente corporativo. Essas dificuldades adicionais podem levar algumas mulheres a adotarem o comportamento da "abelha rainha", onde priorizam seu próprio avanço individual, às vezes em detrimento de outras mulheres que aspiram a posições similares de liderança (Cesário, 2019).

O fenômeno da "abelha rainha" é geralmente desencadeado em organizações onde os cargos de gestão são predominantemente ocupados por homens, quando as mulheres enfrentam ameaças à sua identidade social no ambiente de trabalho, têm uma identificação fraca com seu gênero ou percebem que fizeram sacrifícios significativos para alcançar o sucesso profissional (Derks; Van Laar; Ellemers, 2015).

Conforme Derks, Van Laar e Ellemers (2015), o fenômeno da "abelha rainha" manifesta-se entre mulheres em posições de liderança. Nele, algumas mulheres priorizam seu próprio sucesso em detrimento do grupo, impactando negativamente outras mulheres que também aspiram a cargos de liderança (Ellemers *et al.*, 2012).

Uma vez assumindo posições de gestão, essas mulheres "abelhas rainhas" frequentemente adotam três comportamentos: a) demonstram traços de autoapresentação masculina, conformando-se aos estereótipos de líderes bem-sucedidos (competitivos, assertivos, ambiciosos); b) se afastam de outras mulheres, buscando melhorar suas oportunidades pessoais em ambientes predominantemente masculinos; c) legitimam a hierarquia de gênero ao distanciar-se de outras mulheres, reforçando estereótipos negativos ou negando desafios enfrentados pelo grupo feminino, e não apoiando ou até opondo-se a iniciativas para abordar a desigualdade de gênero (Cesário, 2019).

Assim, os economistas usam a metáfora da "abelha rainha" para descrever os desafios enfrentados por mulheres em sua ascensão profissional contemporânea. Na sociedade das abelhas, há três castas: a rainha, os zangões e as operárias, cada uma com funções definidas por sua natureza e ciclo de vida. A rainha é responsável pela reprodução, enquanto os zangões a fecundam e morrem após cumprir seu papel. As operárias, estéreis, são fundamentais para a

colmeia. Analogamente, no ambiente corporativo, mulheres frequentemente se veem integradas em estruturas dominadas por homens, gerando o fenômeno da "abelha rainha". Neste contexto, mulheres que buscam sucesso profissional em espaços masculinos tendem a se distanciar umas das outras, adaptando-se mais à cultura masculina do que à feminina, reforçando-a ainda mais. (Miltersteiner et al, 2020, p. 410; Derks; Van Laarb; Ellemer, 2016).

Existem dois motivos principais para esse comportamento: competição e sobrevivência. Desde a infância, as mulheres são ensinadas que devem se destacar para garantir um casamento ideal, o que cria uma competição natural com outras mulheres. À medida que crescem, essa mentalidade internalizada as expõe a ambientes organizacionais onde a competição é mais intensa (Derks; Van Laarb; Ellemers, 2016).

A "abelha rainha" acredita que alcançou sua posição de liderança através de sua confiança e méritos próprios. Para ela, outras mulheres devem enfrentar os mesmos desafios que a levaram ao sucesso, e ela considera que suas características masculinas foram essenciais para sua ascensão. Por isso, ela não vê necessidade de apoiar ou colaborar com outras mulheres. (Miltersteiner *et al*, 2020).

Nesse contexto, agir coletivamente como uma entre outras mulheres sugere que todas podem ser tão competentes quanto os homens, o que valoriza características femininas na liderança. No entanto, enfrentam o receio de chamar atenção para atributos culturalmente associados às mulheres, como equilibrar trabalho e família. Frequentemente, respondem a esses receios enfatizando o mérito individual. Ao destacar-se como um caso isolado de sucesso, a mulher acaba se distanciando de seu gênero, alinhando-se aos padrões tradicionalmente masculinos (Miltersteiner *et al*, 2020).

3.3 A divisão sexo racial do trabalho: o acúmulo de vulnerabilidades

As mulheres negras foram estereotipadas como fortes e incansáveis, comparadas a "burros de carga" ou "mulas", sendo destinadas à exploração da mão de obra e à reprodução. Dessa forma, destaca-se a dualidade em que, em alguns momentos, é retirada delas a identidade de gênero, equiparando-as aos homens no trabalho, enquanto em outros são relegadas ao papel de reprodutoras quando necessário (Davis, 2016).

Nesse sentido, a divisão sexual e racial do trabalho resultou na atribuição para mulheres, especialmente as pobres, negras e migrantes, da responsabilidade pelo trabalho reprodutivo. Esse tipo de trabalho é frequentemente percebido socialmente como inferior e sem valor financeiro. O trabalho não remunerado de cuidado doméstico tornou-se essencial na

formação da força de trabalho, influenciado por fatores econômicos, sociais e geopolíticos. Historicamente, esse trabalho tem sido realizado de forma voluntária ou com baixa remuneração, associado à esfera familiar e frequentemente desvalorizado, sendo afetado por diversas formas de desigualdades como classe social, raça e gênero (Muller; Moser, 2022).

Sob esse viés, as primeiras feministas que investigaram a divisão sexual do trabalho dentro da perspectiva marxista eram predominantemente mulheres brancas. No entanto, essas análises inicialmente deixaram de reconhecer o papel fundamental da raça na divisão social do trabalho. Enquanto essas teorias destacam a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e dentro do ambiente doméstico, elas muitas vezes não consideravam como a raça intersecta com o gênero, criando experiências únicas de trabalho e exploração para mulheres racializadas (Vidigal; Albuquerque, 2021).

Nos estudos feministas clássicos, é evidente que as mulheres negras foram negligenciadas, suas experiências completamente ignoradas em favor de uma definição homogeneizada de mulher, que omitia as complexidades de classe, raça e etnia (Davis, 2016).

Desde o final dos anos 1970, no Brasil, começaram a surgir críticas ao feminismo que era considerado universal. Nesse contexto, surgiram organizações voltadas exclusivamente para as mulheres negras, que desempenham um papel político duplo: questionar o movimento feminista pela predominância das mulheres brancas e tensionar o movimento negro pela predominância de lideranças masculinas (Nascimento; Gonçalves, 2021).

Para mulheres negras, o feminismo hegemônico estava fundamentado em uma visão eurocêntrica e colonialista, incapaz de compreender os contextos sociais e históricos da América Latina, marcados por exploração e colonização, onde o racismo continua a ser uma estrutura essencial. Mesmo após a abolição da escravidão, persiste uma estrutura social que define os papéis ocupados por negros, tanto homens quanto mulheres, frequentemente associados a empregos precários, de baixo prestígio e salários reduzidos (González, 1980). De fato, as mulheres negras, devido ao impacto do racismo institucional, ocupam as posições mais desfavorecidas na hierarquia social, encontrando-se abaixo até mesmo dos homens negros (Vidigal; Albuquerque, 2021).

Nesse contexto, foi somente com o desenvolvimento do feminismo interseccional que essas questões foram trazidas à tona, pois ele reconhece que as formas de opressão e discriminação são interligadas e variadas, e que é crucial considerar as diferentes identidades das mulheres ao analisar as dinâmicas de poder no trabalho e na sociedade (Vidigal; Albuquerque, 2021).

Segundo Gonzales (1980), no contexto brasileiro, observa-se que existe tanto uma divisão sexual quanto uma divisão racial do trabalho, a análise precisa considerar essas duas dimensões, muitas vezes encobertas pela ideia de democracia racial. Nesse sentido, na divisão racial do trabalho, mulheres negras são frequentemente direcionadas a ocupações como cozinheira, faxineira, servente, cobradora de ônibus ou prostituta. A autora questiona por que essas mulheres são predominantemente relegadas a atividades que não envolvem interação pública ou visibilidade, e o porquê os anúncios de emprego enfatizam tanto a "boa aparência".

Por conseguinte, segundo o estudo do IPEA com os dados do IBGE, a maioria das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza. Apesar do trabalho de cuidado ser uma responsabilidade de toda a sociedade, tem sido principalmente realizado por mulheres. Aquelas em posições socialmente valorizadas transferem a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e da casa para mulheres negras e pobres (Vidigal; Albuquerque, 2021).

[...] O fato dessas mulheres não compartilharem a mesma condição de gênero que as mulheres brancas burguesas foi apontado pelo Movimento de Mulheres Negras e pelas teorias do feminismo negro, assim como o feminismo decolonial. Essas autoras desconstruem a ideia de gênero enquanto uma imposição das sociedades colonizadoras, brancas e capitalistas que unifica todas as mulheres em torno de uma só forma de opressão, aquela do patriarcado (Vidigal; Albuquerque, 2021, p. 12).

Portanto, embora o movimento feminista tenha avançado significativamente na garantia de direitos para as mulheres, inclusive as negras, ainda há persistência de visões influenciadas pelo mito da democracia racial. Mesmo entre líderes de opinião importantes, permanece uma falta de reconhecimento generalizado das desigualdades raciais enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho, uma questão cada vez mais destacada no feminismo brasileiro (Carneiro, 2023).

4 A LEI DE IGUALDADE SALARIAL: OS BENEFÍCIOS E OS DESAFIOS

Em 3 de julho de 2023, foi promulgada a Lei nº 14.611, que trata da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens no ambiente de trabalho. Esta lei modificou o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo estabelecida para erradicar a disparidade de salários entre os gêneros, assegurando que homens e mulheres sejam pagos igualmente por trabalho de igual valor ou igualdade de trabalho. Essa medida é um passo significativo na direção da promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

O princípio da igualdade, consagrado na Constituição Federal, é expresso no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este artigo estabelece que "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade" (Brasil, 2024).

Essa disposição legal busca assegurar que trabalhadores que realizam tarefas semelhantes e de igual relevância recebam remuneração equivalente, independentemente de características pessoais como sexo, etnia, nacionalidade ou idade. O objetivo é eliminar qualquer forma de discriminação salarial, promovendo a equidade de gênero, racial e etária no ambiente de trabalho (Borges; Falco, 2024).

O mesmo dispositivo, no entanto, estabelece cenários nos quais a ausência de igualdade salarial, mesmo para trabalhos de igual valor e produtividade, pode ser considerada "justificável". Isso ocorre, por exemplo, quando há uma diferença de mais de quatro anos no tempo de serviço para o mesmo empregador, uma diferença de mais de dois anos na ocupação da mesma função, ou quando o empregador tem um sistema estruturado de progressão de carreira para seus funcionários.

Mesmo com a implementação de leis como a Lei de Igualdade Salarial, a desigualdade de remuneração entre gêneros ainda é uma realidade em muitos locais. Isso é atribuído a fatores como segregação ocupacional, discriminação direta e indireta, e diferenças nas trajetórias profissionais de homens e mulheres. Portanto, referido cenário destaca a necessidade de uma análise mais aprofundada dos mecanismos da lei e das legislações prévias para identificar e superar as barreiras remanescentes.

4.1 As mudanças trazidas pela lei de igualdade salarial em comparação as normas anteriores

O Brasil possui disposições legais que visam assegurar a igualdade salarial há bastante tempo. Desde as primeiras constituições federais já estava expressamente proibida a diferenciação salarial para o mesmo trabalho com base no sexo. Além disso, o país em 1953 ratificou a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), demonstrando reforçar a referida igualdade (Rodrigues, 2023).

Apesar das leis que buscam garantir a igualdade salarial, até 1989 normas restritivas limitam a autonomia das mulheres no mercado de trabalho. Essas normas proibiam as mulheres de trabalhar em locais perigosos, em condições insalubres, durante a noite e de fazer horas extras, o que reduziu suas oportunidades de emprego e reforçou a segregação de gênero no trabalho. Além disso, tais restrições, somadas aos custos adicionais para os empregadores devido à proteção à maternidade e ao papel predominante das mulheres como cuidadoras familiares, contribuíram para a desigualdade de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Rodrigues, 2023).

Nesse sentido, a nova lei 14.611/2023 tem como objetivo, à primeira vista, impulsionar avanços no mercado de trabalho, visando eliminar a discriminação de gênero e promover maior equidade entre homens e mulheres. Também busca garantir que as empresas sigam mais rigorosamente a legislação, o que fortalecerá a conscientização sobre a importância do tema. Além disso, a lei de igualdade salarial não alterou a legislação preexistente, mas introduziu dois aspectos cruciais: penalidades mais severas em casos de violação do dispositivo legal e a obrigação de empresas privadas com mais de 100 funcionários publicarem relatórios semestrais de transparência salarial e critérios de remuneração (Camilo; Aurélio Junior; 2023).

Apesar de sabermos da importância e ótima intenção dos regramentos trazidos nessa legislação, inclusive desse item que busca dar transparência aos salários, através da publicação dos relatórios pelas empresas com mais de 100 empregados, infelizmente temos alguns pontos que com certeza serão ressaltados na defesa de eventuais diferenciações de gênero, já que os requisitos previstos no artigo 461, da CLT, não foram alterados, quais sejam: a) identidade de função; b) trabalho de igual valor, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, prestado ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial; c) diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a quatro anos; e diferença de tempo na função não superior a dois anos (Camilo; Aurélio Júnior; 2023, p. 98).

Conforme os autores Camilo e Aurélio Júnior (2023), a lei nº 14.611/2023 representou um avanço significativo na fiscalização do cumprimento da legislação. No entanto, existem aspectos que podem ser facilmente manipulados pelas empresas, como os critérios estabelecidos no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os quais devem ser atendidos para que a igualdade salarial seja obrigatória.

4.2 Análise dos dados do 1ª Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

Em 25 de março de 2024, foi lançado o Primeiro Relatório Nacional de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, marcando um importante passo no entendimento da desigualdade salarial no país.

O relatório fornece informações detalhadas sobre os vínculos de trabalho, incluindo o grupo ocupacional, a diferença entre o salário contratual e a remuneração mensal. Esta remuneração mensal é a base para as deduções obrigatórias, como décimo terceiro salário, gratificações, comissões, horas extras, adicionais, terço de férias, aviso prévio trabalhado, descanso semanal remunerado e gorjetas. Além disso, o relatório possibilita uma comparação objetiva entre salários e remunerações, considerando também a desigualdade de gênero e raça/etnia (Brasil, 2024).

Conforme os dados do portal do Ministério do Trabalho e Emprego, as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, sendo que a diferença varia de acordo com o grande grupo ocupacional. Em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2% (Brasil, 2024).

No recorte por raça/cor, as mulheres negras, além de estarem em menor número no mercado de trabalho (2.987.559 vínculos, 16,9% do total), são as que têm renda mais desigual. Enquanto a remuneração média da mulher negra é de R\$ 3.040,89, correspondendo a 68% da média, a dos homens não-negros é de R\$ 5.718,40 — 27,9% superior à média. Elas ganham 66,7% da remuneração das mulheres não negras (Brasil, 2024).

No contexto analisado pelo relatório, foi observado que mais da metade das empresas, especificamente 51,06%, implementam planos estruturados de cargos e salários ou planos de carreira. Um aspecto significativo desses planos é a adoção de critérios remuneratórios que levam em conta diversos fatores. Entre eles estão a proatividade dos colaboradores, sua capacidade de trabalhar efetivamente em equipe, a extensão de sua experiência profissional, o cumprimento de metas de produção estabelecidas, a disponibilidade para ocupar posições específicas dentro da empresa e a eventual realização de horas extras (Brasil, 2024).

Diante do exposto, na realidade empresarial, os critérios remuneratórios costumam beneficiar mais os homens do que as mulheres. Esta disparidade é atribuída, em grande parte, às interrupções na carreira das mulheres devido à licença-maternidade e ao compromisso com os cuidados de filhos e dependentes. Enquanto os homens tendem a manter uma continuidade maior em suas trajetórias profissionais, as mulheres enfrentam desafios adicionais que podem impactar suas oportunidades de progresso e remuneração dentro das organizações (Brasil, 2024).

No que diz respeito às Políticas de Incentivo à Diversidade voltadas para apoiar a contratação, retenção e ascensão profissional das mulheres, os dados revelam um panorama desigual. Apenas uma minoria das empresas adota essas políticas de maneira abrangente. Apenas 32,6% das empresas têm políticas específicas para incentivar a contratação de mulheres em geral. Essa porcentagem diminui consideravelmente ao considerar grupos específicos de mulheres: apenas 26,4% para mulheres negras, 23,3% para mulheres com deficiência, e 20,6% para mulheres LBTQIAP+. A situação é ainda mais limitada para mulheres chefes de família, com 22,4%, e para mulheres vítimas de violência, com apenas 5,4% das empresas adotando políticas direcionadas a elas (Brasil, 2024).

Além disso, apenas uma minoria das empresas, equivalente a 38,3%, declara ter políticas explícitas para promover mulheres a cargos de direção e gerência. Esses dados destacam a necessidade de um maior engajamento e implementação de políticas efetivas para promover a igualdade de oportunidades e a diversidade de gênero no ambiente de trabalho (Brasil, 2024).

Quanto a diferença salarial por Estado, os dados analisados revelam diferenças substanciais na disparidade salarial entre homens e mulheres nas diferentes unidades da federação do Brasil. No Distrito Federal, por exemplo, as mulheres recebem uma remuneração 8% menor em relação aos homens, considerando um universo de 1.010 empresas e 462 mil ocupações. A remuneração média registrada no Distrito Federal é de R\$ 6.326,24 (Brasil, 2024).

Já nos estados de Sergipe e Piauí, as diferenças salariais são menores em comparação com a média nacional. Em Sergipe, as mulheres recebem 7,1% a menos que os homens, com uma remuneração média de R\$ 2.975,77. No Piauí, essa diferença é ainda menor, sendo de 6,3%, com remuneração média de R\$ 2.845,85 (Brasil, 2024).

Por outro lado, São Paulo se destaca não apenas pelo maior número de empresas participantes, totalizando 16.536, mas também pela maior diversidade de situações observadas. Neste estado, as mulheres enfrentam uma disparidade salarial mais significativa, recebendo 19,1% menos que os homens. A remuneração média em São Paulo é de R\$ 5.387 (Brasil, 2024).

Esses dados sublinham que, embora as disparidades variem entre as regiões, a desigualdade salarial persiste como um desafio considerável em todo o país. Essas diferenças refletem não apenas fatores econômicos, mas também estruturais e culturais que influenciam o mercado de trabalho brasileiro (Brasil, 2024).

Ademais, as empresas de direito privado com 100 ou mais empregados

devem fornecer as informações no Portal Emprega Brasil e garantir ampla divulgação do relatório final. Caso haja o descumprimento dessa obrigação pode resultar em multa administrativa equivalente a 3% da folha de salários do empregador, limitada a 100 salários-mínimos. Já as empresas de direito privado com menos de 100 empregados não são obrigadas a apresentar o relatório, mas estão sujeitas às sanções previstas na legislação brasileira em casos de discriminação salarial e critérios remuneratórios.

Diante do exposto, quando a desigualdade salarial for identificada, a Auditoria Fiscal do Trabalho notificará as empresas para que elaborem um Plano de Ação para mitigar as diferenças salariais e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, com prazo de 90 dias para a sua elaboração. Dessa forma, o Plano de Ação deve incluir medidas a serem adotadas, estabelecendo escalas de prioridade, além de metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados.

Por conseguinte, também deve contemplar um planejamento anual com cronograma de execução e a avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral. Adicionalmente, a empresa deve criar programas para capacitar gestores, líderes e empregados sobre equidade de gênero no mercado de trabalho, promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, e oferecer capacitação e formação para mulheres, garantindo que elas tenham igualdade de condições para ingressar, permanecer e ascender no mercado de trabalho (Brasil, 2024).

Por fim, na elaboração e implementação do Plano de Ação para Mitigação das desigualdades, deve-se garantir a participação de representantes sindicais e dos empregados, preferencialmente conforme estabelecido em norma coletiva. Se não houver previsão específica em norma coletiva, a participação deve ocorrer por meio da comissão de empregados conforme os artigos 510-A a 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho. Empresas com 100 a 200 empregados podem realizar uma eleição específica para criar uma comissão que assegure a participação efetiva dos representantes dos empregados.

4.3 A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7.612: A resistência do setor empresarial e a contestação judicial

Com a promulgação da Lei de Igualdade Salarial, observou-se uma expressiva insatisfação entre grandes empresas e suas entidades representativas, como a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional do Comércio e Serviços (CNC). Essas organizações, preocupadas com os impactos da nova legislação sobre suas operações e custos, decidiram contestá-la judicialmente. Para tanto, foi apresentada uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7.612 junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) (Brasil, 2024).

Nesse sentido, o objetivo dessa medida é solicitar a suspensão da aplicação da lei, argumentando possíveis inconstitucionalidades ou impactos negativos que poderiam afetar a competitividade das empresas, o mercado de trabalho ou a economia como um todo. Essa iniciativa reflete a estratégia adotada pelo setor empresarial para defender seus interesses e questionar a validade jurídica da nova legislação em vigor, vejamos trecho da petição inicial:

Não obstante a relevância do tema, a Lei 14.611/2023, ainda que tenha como fundamento premissa validada pela Carta e pelas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário, contém expressão que reputa como ilícitas também diferenças salariais fundadas no princípio da proporcionalidade (como a antiguidade na empresa, apenas para citar a mais evidente e tradicional delas, e outras referidas pelo art. 461 da CLT, como será desenvolvido em tópico próprio), salvaguardadas pela Constituição e pela liberdade de conformação do legislador ordinário, a ser sempre balizada pelos princípios da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. **Observe-se que, no caso, a diferenciação imposta pela expressão aqui reputada inconstitucional não encontra respaldo nos critérios constitucionais de busca pela isonomia material ou formal, uma vez que alinha, de forma abstrata, os valores dos salários (ignorando as circunstâncias de equidade que atrairiam e justificariam, concretamente, as desequiparações) (grifos livres)** (Brasil, 2024).

De fato, a resistência do setor empresarial e a contestação judicial frequentemente surgem em resposta a mudanças legislativas ou regulatórias. A principal alegação dessas entidades é que a nova legislação impõe ônus financeiros excessivos às empresas. Além disso, argumentam que a obrigação de divulgar publicamente dados salariais pode ter efeitos negativos significativos na imagem e na reputação corporativa.

Inicialmente, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7.612, apresentada ao Supremo Tribunal Federal (STF), argumenta que a expressão que exclui o cumprimento do art. 461 da CLT, que permite diferenças salariais lícitas e razoáveis, é inconstitucional porque ignora o princípio da proporcionalidade. A ADI defende que a isonomia material constitucional admite diferenças salariais legítimas, desde que sejam estabelecidas com base em princípios de proporcionalidade e razoabilidade. Assim, para os defensores, forçar uma

igualdade salarial sem considerar diferenças justificadas, como antiguidade ou desempenho, é inconstitucional.

Contudo, é importante destacar que as informações extraídas do eSocial, sistema federal que coleta e armazena dados trabalhistas, previdenciários e tributários em um ambiente virtual, incluem o número total de trabalhadores da empresa, segmentado por sexo, raça, etnia e estabelecimento. Além disso, fornece dados sobre o número total de empregados por sexo, raça e etnia, incluindo os valores medianos dos salários contratuais e a remuneração média (média dos últimos 12 meses). Também abrange os cargos ou ocupações dos empregados conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e a proporção dos salários e remunerações das mulheres em comparação com os homens.

Nesse contexto, as empresas têm meios viáveis para justificar as diferenças salariais constatadas, pois todas as informações dos funcionários estão centralizadas no eSocial. Para isso, é essencial que o sistema seja mantido atualizado.

Por conseguinte, outro argumento da ADI é que a Lei 14.611/2023 trouxe incertezas sobre a interpretação da expressão "discriminação" com a mudança no art. 481, § 6º. Fundamenta que anteriormente, era necessário comprovar a discriminação com base nos motivos listados. Agora, o texto revisado estabelece que o pagamento das diferenças salariais não impede a reivindicação de indenização por danos morais em caso de discriminação, mas confunde a distinção entre discriminação e simples desigualdade salarial permitida pela CLT.

De fato, a mudança da exigência de comprovação no texto legal amplia seu alcance, o que pode abrir espaço para interpretações e brechas jurídicas em questões relacionadas à equiparação salarial. No entanto, é fundamental destacar que todo procedimento legal deve seguir rigorosamente os princípios do contraditório e da ampla defesa. Dessa forma, a ausência desses princípios pode levar à nulidade do processo, garantindo que todas as partes envolvidas tenham a oportunidade de apresentar seus argumentos e evidências antes de qualquer decisão final.

Outro argumento da ADI refere-se ao artigo 5º da Lei, que é criticado por sua redação vaga, permitindo interpretações variadas sobre a publicação e análise dos relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios. A ADI sustenta que, sob a ótica constitucional, não seria aceitável impor propostas de ajustamento de conduta a todos os empregadores cujos relatórios mostrem diferenças salariais mínimas sem antes garantir o direito de defesa, conforme estipulado pelos incisos LIV e LV do artigo 5º da Constituição.

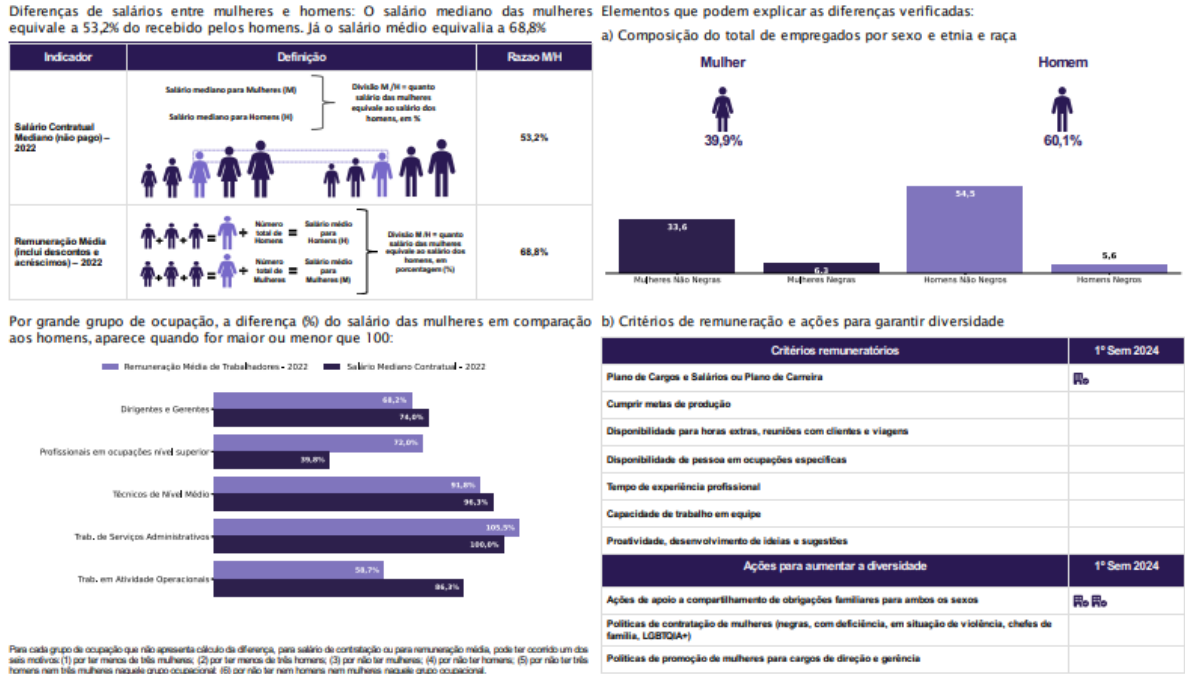
Contudo, como já foi mencionado, as empresas terão a oportunidade de inserir todas as informações solicitadas no sistema do eSocial, além de fornecer dados adicionais que possam ser relevantes para a avaliação concreta da equiparação salarial. Portanto, não se pode afirmar que as empresas não terão a chance de fornecer suas informações ou que o processo será unilateral. Na verdade, é oferecida a oportunidade de que todas as informações necessárias sejam apresentadas.

Outro argumento apresentado na ADI diz respeito ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei 13.709/2018). Alega-se que a maneira como os relatórios são publicados pode violar o princípio da proporcionalidade em termos de adequação. Isso ocorre porque a exigência de incluir informações sobre salários e a Classificação Brasileira de Ocupações nos relatórios pode facilitar a identificação indevida de dados pessoais, comprometendo a privacidade dos indivíduos, conforme argumentado pela ADI.

Ademais, usa-se como exemplo de violação potencial, a hipótese de uma empresa com 120 funcionários e um diretor de marketing, o qual o salário desse diretor, ao ser associado ao cargo, torna-se facilmente identificável. Alega que assim os dados não estão efetivamente anonimizado e levanta questões sobre a desproporcionalidade da medida, que pode violar o direito à privacidade e ser considerada inconstitucional.

Por outro lado, o Decreto e a Portaria definem que os dados devem ser anonimados e estar em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei 13.709/2018). Dados anonimizados são aqueles que, após um tratamento técnico adequado, não permitem a identificação direta ou indireta de um indivíduo. Portanto, não é possível identificar a pessoa específica, apenas cargos e suas respectivas remunerações são divulgados. Um exemplo disso é o Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper):

Figura 1: Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios - Insuper



Fonte: Brasil (2024).

O exemplo do relatório de igualdade salarial mencionado acima inclui notas e esclarecimentos fornecidos pela empresa. Esse modelo mostra que a página de divulgação elaborada pela empresa pode apresentar informações adicionais, dados extras e posicionamentos, sem prejudicar o cumprimento da obrigação de divulgar o relatório exigido pelo Ministério.

Portanto, não se pode alegar que há violação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), considerando que os dados mencionados estão em total conformidade com a legislação.

Na verdade, a prestação das informações, a divulgação dos relatórios e a elaboração de um plano de mitigação das desigualdades não representam penalidades para as empresas. Isso porque dados como o número de funcionários por sexo, cargos ocupados e informações salariais já fazem parte das bases de dados governamentais. O que a nova lei proporciona é uma oportunidade para que as empresas forneçam dados adicionais que possam contextualizar e explicar essas estatísticas.

Diante do exposto, as informações fornecidas pela empresa no Portal Emprega Brasil permitem que as empresas justifiquem as diferenças salariais. O portal exige detalhes como a existência de um plano de carreira e de um plano de cargos e salários, os critérios para progressão ou ascensão dos empregados, e se há incentivos para contratar mulheres (incluindo negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família e LGBTQIA+).

Além disso, deve informar os critérios para promoção a cargos de chefia, gerência e direção, bem como qualquer iniciativa ou programa que apoie o compartilhamento de responsabilidades familiares. Esses dados são essenciais para revelar, avaliar e explicar eventuais desigualdades salariais que poderiam ser consideradas "justificáveis" pelos empregadores.

Por conseguinte, a ADI alega que, sem uma análise aprofundada e explicações adequadas, esses relatórios podem criar uma percepção equivocada de que as empresas estão em desacordo com princípios de igualdade salarial. Essa postura reflete a preocupação das associações empresariais com os possíveis impactos adversos sobre suas operações e reputação pública.

Contudo, como já foi demonstrado, as empresas têm a capacidade de fornecer todas as informações necessárias para garantir a precisão do relatório. No entanto, é crucial assegurar que essas informações sejam completas e corretas para evitar erros. Para alcançar isso, é essencial implementar práticas eficazes de validação e revisão de dados.

Todavia, referidos argumentos parecem negligenciar a contínua desigualdade de gênero profundamente enraizada no ambiente corporativo, especialmente em cargos de liderança. Dados globais continuam a destacar que, até hoje, as mulheres recebem salários cerca de 20% inferiores aos dos homens, simplesmente por causa do gênero.

Portanto, a justificativa das entidades empresariais com base em critérios de tempo e mérito não enfrenta completamente as origens profundas da disparidade salarial entre gêneros. De fato, é essencial que a sociedade reconheça de maneira abrangente os efeitos da discriminação estrutural e dos preconceitos arraigados, os quais continuam a prejudicar significativamente as oportunidades e os salários das mulheres no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do tema “*Gender Pay Gap*” à luz da Lei nº 14.611/2023 revela importantes avanços e desafios na luta pela igualdade salarial no Brasil. A divisão sociosexual e racial do trabalho, historicamente marcada por desigualdades estruturais, tem suas raízes na segregação entre esferas pública e privada, refletindo uma persistente disparidade na remuneração feminina.

O estudo sobre a evolução normativa, tanto internacional quanto nacional, evidencia um progresso significativo nas normas de igualdade salarial, embora muitos desafios permaneçam. A Lei nº 14.611/2023 representa um marco importante ao buscar mitigar as disparidades salariais através da transparência e da equiparação salarial, promovendo um avanço em relação às legislações anteriores.

Contudo, a análise dos impactos da desigualdade salarial revela que a efetiva implementação da lei enfrenta obstáculos significativos. Dessa forma, a persistência das teorias do Piso Pegajoso e do Teto de Vidro demonstra que, apesar das regulamentações, a remuneração das mulheres continua a ser desproporcionalmente inferior à dos homens. Adicionalmente, o fenômeno Abelha Rainha e a divisão sexo-racial do trabalho evidenciam o acúmulo de vulnerabilidades que agravam a desigualdade.

A Lei de Igualdade Salarial trouxe benefícios claros, como a promoção da transparência e a definição de critérios mais claros para a remuneração, conforme demonstrado pelo 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. No entanto, a resistência do setor empresarial e a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7.612 evidenciam a complexidade de superar as barreiras institucionais e culturais que perpetuam a desigualdade.

Em suma, embora a Lei nº 14.611/2023 represente um avanço crucial para a promoção da igualdade salarial, é evidente que a luta pela equidade requer um esforço contínuo para enfrentar tanto as resistências jurídicas quanto às questões estruturais subjacentes. Portanto, o desafio é garantir que as novas normas não apenas existam no papel, mas sejam efetivamente aplicadas e levem a uma transformação real e duradoura no panorama salarial brasileiro.

REFERÊNCIAS

ARVATE, P. R.; GALILEA, G. W.; TODESCAT, I. The queen bee: A myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. **The Leadership Quarterly**, v. 29, n. 5, p. 533-548, out. 2018.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 ago. 2024.

CALIL, Lídia Elizabetta da Silva. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Não paginado. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765. Acesso em: 6 mar. 2020.

CAMILO, Ana Paula; AURÉLIO JUNIOR, Marco. Considerações e efetividade em relação às decisões e legislações afirmativas que buscam equidade entre homens e mulheres (lei 14.611/2023). **Revista Brasileira de Direito Social - RBDS**, Belo Horizonte, v. 6, n. 3, p. 87-105, 2023.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, 2003.

CESARIO, C. V. **Mulheres em cargo de liderança**. Porto, 2019. 73 f. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade do Porto, Faculdade de Economia. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/123810/2/364807.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. 2021. Disponível em: https://arquivos.trf5.jus.br/TRF5/Documentos_Diversos/2023/03/28/20230328_031DD9_Protocolo_para_Julgamento_com_Perspectiva_de_Genero.PDF. Acesso em: 13 ago. 2024.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DERKS, B.; LAAR, C. V.; ELLEMERS, N. The queen bee phenomenon: why women leaders distance themselves from junior women. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 456-469, jun. 2016.

DERKS, B.; VAN LAAR, C.; ELLEMERS, N.; DE GROOT, K. Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. **Psychological Science**, v. 22, p. 1243-1249, 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1177/0956797611417258>. Acesso em: 13 ago. 2024.

FERNANDEZ, B. P. M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Cadernos de Campo (UNESP)**, v. 26, p. 79-103, 2019.

FOLHA DIRIGIDA. **Os desafios da igualdade de gênero no mercado de trabalho**. 2020. Disponível em:

<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/os-desafios-da-igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 13 ago. 2024.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *In: IV Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, 1980.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 ago. 2024.

IPEA. **Retrato das desigualdades de raça e gênero**. 2023. Disponível em: 170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 13 ago. 2024.

LIMA, Angelita; NUNES, Kessia. **Piso Pegajoso, Teto de Vidro e Abelha Rainha**: a tríplice barreira imposta pela economia sexista. 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/16110-Article-216628-1-10-20210704.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2024.

LIMA, Carmen Regina Nogueira. Gênero, trabalho e cidadania: Função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 3, p. 10, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2018000300210&lang=p. Acesso em: 13 ago. 2024.

MILTERSTEINER *et al.* Liderança Feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Revista FVG, Cad. EBAPE.BR**, v. 18, p. 406-423, 2020.

MULLER, Eliane Fransieli; MOSER, Liliane. Economia do cuidado: um debate conceitual. Anais do IV Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/242785/44%201095.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05/09/2024.

OLIVEIRA, Ávila; MORAIS, João. A desigualdade salarial entre gêneros. 2020. Disponível em: <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/VILA%20NOGUEIRA%20SILVA%20DE%20OLIVEIRA.pdf>. Acesso em: 05/09/2024.

SAVONE, Marcella; RODRIGUES, Míriam. Feminino: o caminho para a igualdade de oportunidades de trabalho. 2022. Disponível em:
<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/download/48727/38503>. Acesso em: 05/09/2024

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e Sexualidade. *In*: PRIORE, Mary Del. (Org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10. ed. São Paulo: Contexto, 2017. p. 578-606.

REZENDE, Eliane Ferreira. **Os múltiplos papéis da mulher trabalhadora: um olhar do Serviço Social**. 2010. Disponível em:
<https://revistaft.com.br/a-desigualdade-salarial-de-genero-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-direito-trabalhista-e-sua-aplicabilidade-no-tocante-a-realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 13 ago. 2024.

SAVONE, Marcella; RODRIGUES, Míriam. Feminino: o caminho para a igualdade de oportunidades de trabalho. 2022. Disponível em:
<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/download/48727/38503>. Acesso em: 05/09/2024