

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - UNIFAL
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
CAMPUS VARGINHA**

KELLEN NAVES COSTA

**DESIGUALDADE ENTRE GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: AVANÇOS E DESAFIOS OBSERVADOS POR MEIO DA
LEGISLAÇÃO**

VARGINHA - MG

2024

KELLEN NAVES COSTA

**DESIGUALDADE ENTRE GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: AVANÇOS E DESAFIOS OBSERVADOS POR MEIO DA
LEGISLAÇÃO**

Trabalho de Conclusão do Programa Integrado de Ensino, Pesquisa e Extensão (PIEPEX) apresentado ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Alfenas como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciência e Economia.

Orientadora: Janaína de Mendonça
Fernandes

VARGINHA - MG

2024

RESUMO

A priori, a desigualdade entre gêneros sempre esteve presente desde a antiguidade até atualmente, e é de extrema importância falarmos sobre esse assunto. O objetivo é observar a transição da legislação trabalhista no Brasil no sentido de inserção da mulher no mercado de trabalho e a desigualdade de gênero no mercado em termos salariais entre homens e mulheres. A metodologia adotada é o levantamento bibliográfico utilizando o Google Acadêmico como auxílio. O texto irá abordar a evolução da legislação desde o Estatuto da Mulher Casada, de 1962, até os dias atuais, com a aprovação da Lei de Igualdade Salarial, de 2023. Não se pretende fazer um estudo profundo acerca desta trajetória histórica, mas pretende-se apontar que no decorrer do tempo, o papel delegado à mulher na sociedade sempre foi o de cuidado e não reconhecido em termos de remuneração.

Palavras-chave: Desigualdade entre Gêneros. Trajetória histórica. Papéis femininos na sociedade.

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO.....	5
2- METODOLOGIA.....	6
3- O ESTATUTO DA MULHER CASADA E A EVOLUÇÃO DA LUTA POR IGUALDADE ENTRE GÊNEROS NO BRASIL ATÉ OS DIAS ATUAIS.....	8
4. AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL E A QUESTÃO DE GÊNERO.....	11
5- A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: UM DESAFIO PERSISTENTE.....	14
7- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
REFERÊNCIAS.....	19

1- INTRODUÇÃO

A desigualdade entre gêneros é um assunto muito importante na sociedade, e é necessário sempre alertar sobre ele, visto que, é uma circunstância que não deveria existir. Há muito tempo, compreende-se que as mulheres são menos valorizadas que os homens. No entanto, não são somente desvalorizadas, existe uma série de preconceitos em conjunto com a violência. Neste trabalho trataremos de evidenciar a diferença salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho formal no Brasil, mesmo exercendo a mesma função e trabalhando o mesmo número de horas. Também observamos a evolução da legislação trabalhista no Brasil em relação à proteção dos direitos trabalhistas femininos. Sendo assim, tendo em vista tais fatos, foi possível evidenciar no decorrer do texto a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

A metodologia adotada é o levantamento bibliográfico utilizando o Google Acadêmico como auxílio. A pesquisa é exploratória de caráter descritivo, e observou em termos legislativos a inserção da mulher brasileira no mercado de trabalho a partir do estatuto da mulher casada até os dias atuais, com a aprovação da lei de igualdade salarial, ao final levantou-se questões relevantes que podem no futuro auxiliar a reflexão teórica diante do seguinte questionamento:

Como se deu, em termos legais, a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro desde o estatuto da mulher casada até a promulgação do Decreto nº 11.795/2023 que regulamenta a Lei nº 14.611, que foi sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em julho de 2023?

Pretende-se como objetivos secundários observar:

- A desigualdade de gênero no mercado de trabalho;
- A alteração das leis trabalhistas e o que as mesmas apontam em termos de gênero no decorrer do tempo;
- A importância do Decreto nº 11.795/2023 que regulamenta a Lei nº 14.611;

O texto está organizado em 6 seções. Após esta introdução, a segunda seção descreve a metodologia utilizada para a elaboração deste artigo, logo, a terceira aponta uma breve explicação do estatuto da mulher casada e a evolução da luta por igualdade entre gêneros até os dias atuais. Em seguida, a quarta seção apresenta as leis trabalhistas no Brasil e a questão de gênero, a quinta seção

abrange a desigualdade salarial entre homens e mulheres por meio de dados oficiais, na sexta é analisada a importância do Decreto 11.795/2023 que regulamenta a lei 14.611/2023 . Por fim, são feitas as considerações finais.

2- METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada a partir do levantamento de documentos relacionados ao tema. A seleção das fontes bibliográficas foram feitas com base em critérios como a relevância do autor, a qualidade da fonte e a atualidade da informação. Além disso, foram analisados artigos científicos e outros documentos que abordam o tema.

Ao decorrer do trabalho será identificado a mudança da luta por igualdade desde o estatuto da mulher casada até os dias atuais por meio da transição das leis trabalhistas do país, bem como, a diferença salarial entre homens e mulheres que perdura até hoje no mercado de trabalho brasileiro, por meio de dados oficiais. Além disso, será evidenciado a necessidade/ importância do Decreto nº 11.795/2023 regulamenta a Lei nº 14.611. A busca dos texto se deu no Google Acadêmico com os seguintes termos de busca:

1. Leis Trabalhistas no Brasil
2. Estatuto da mulher casada
3. Diferença salarial e gênero
4. Salário da mulher no Brasil
5. Direitos trabalhistas da mulher no Brasil
6. Leis trabalhista e mulher
7. Inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro

A partir desta pesquisa, usando os critérios de pertinência e adequação ao objeto de estudo, foram selecionados os seguintes textos para análise:

Autor \ termo de busca	Leis Trabalhistas no Brasil	Estatuto da mulher casada	Diferença salarial e gênero	Salário da mulher no Brasil	Direitos trabalhistas da mulher no Brasil	Leis trabalhistas e Mulher	Inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro
Miranda (2013)		X					
Piovesan (2008)	X						

Siqueira, Samparo (2017)	X				X	X	
Melo (2023)			X				
Nações Unidas Brasil (2022)			X				
Dieese (2023)			X	X			
IBGE (2023)			X	X			X
Craide (2024)			X				X
Krawczun, Gomes, Souza(2020)	X						
Costa (2011)					X		
Zanluca (2024)	X						
Cartilha da Mulher Trabalhadora (2021)	X				X	X	X
Calcini, Moraes (2023)	X					X	
Lei 14.611/2023							
Lei 4.121/1932							
CF 1988							

Fonte: Elaborado pela autora.

A leitura dos dados foi realizada a partir de uma abordagem qualitativa documental. As informações coletadas estão organizadas em tópicos e, posteriormente, foram interpretadas de acordo com os objetivos do estudo.

3- O ESTATUTO DA MULHER CASADA E A EVOLUÇÃO DA LUTA POR IGUALDADE ENTRE GÊNEROS NO BRASIL ATÉ OS DIAS ATUAIS

Na nossa constituição de 1988 a busca pela igualdade entre as pessoas é um princípio fundamental, apesar de termos dificuldades de consolidar tal princípio na prática, conforme:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País

a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (CF/1088)

Contudo, em nenhum momento foi assim, essa igualdade nunca existiu. As mulheres eram subordinadas aos homens e lhes deviam obediência (Miranda, 2013). As mesmas não possuíam os mesmos direitos que os homens. Sendo assim, elas não tinham o direito de trabalhar, de estudar e de votar, além de ter que seguir as ordens do pai ou do marido. (Miranda, 2013).

Diante dessa realidade, por volta de 1960, as mulheres começaram a impor os limites e correr atrás de suas liberdades, surgiram diversos movimentos a fim de garantirem seus direitos. Com esses movimentos, criaram campanhas, fizeram passeatas e se uniram para conquistar uma vontade em comum: a liberdade. (Miranda, 2013).

As reivindicações dos movimentos feministas eram diversas, mas algumas das principais eram:

- O direito ao voto
- O direito ao trabalho
- O direito à educação
- O direito à saúde
- O direito à igualdade salarial
- O direito à autonomia sobre o próprio corpo

O movimento feminista provocou uma transformação profunda na organização social. Ele ajudou a mudar a mentalidade das pessoas e a promover a igualdade de gênero. No Brasil, o movimento feminista teve um papel importante na luta pela conquista do voto feminino, que foi concedido em 1932. Também foi responsável por avanços importantes em áreas como a educação, o trabalho e a saúde. Apesar dos avanços conquistados pelos movimentos feministas, ainda havia muito a ser feito para que as mulheres pudessem ter os mesmos direitos que os homens (Miranda, 2013)

Com a chegada da Lei 4.121 de 27 de agosto de 1962 que denomina o Estatuto da Mulher Casada designou-se diversos direitos como a mulher casada

poder conduzir-se plenamente. O Estatuto foi promulgado em um momento em que os movimentos feministas estavam ganhando força no Brasil. Com base no artigo 242, a mulher casada não realizava algumas funções sem a autorização de seu marido, sendo algumas delas: conceder heranças, aceitar curatela, tutela, demandar em juízo civil ou mesmo criminal e exercer alguma profissão. Até mesmo para exercer algum direito trabalhista a mulher precisava da autorização do marido. A Constituição de 1988 revogou essas disposições. Ou seja, com a promulgação da Constituição de 1988, as mulheres conquistaram autonomia e liberdade para tomar decisões sobre suas vidas pessoais e profissionais, sem a necessidade de obter a permissão do marido em várias situações. Essa transformação representou um marco crucial para os direitos das mulheres no Brasil (Miranda, 2013).

É importante destacar que, a CF/88 foi um marco importante diante dessa luta, a mesma fortaleceu e aprimorou a proteção dos direitos políticos no Brasil (Piovesan, 2008). No entanto, foi promulgada após um período de regime autoritário, onde os direitos humanos e civis foram reprimidos. Ela redemocratizou o país e consagrou um conjunto de princípios fundamentais que visam garantir a justiça social, a dignidade da pessoa humana e a igualdade de todos perante a lei. (Piovesan, 2008). A Carta Magna de 1988 representou um grande avanço na luta pela igualdade de gênero, mas ainda há muito a ser feito para alcançar a plena efetividade desses direitos. A luta do movimento de mulheres continua, buscando superar desafios como a desigualdade salarial, a violência contra a mulher e a sub-representação feminina nos espaços de poder.

Desde então, há tempos as mulheres vem sofrendo diversas transformações em suas vidas. A associação tradicional entre homem e chefe de família e entre mulher e dona de casa vem sendo desconstruída, o aumento na escolaridade, educação, espaços públicos e políticos vêm sendo alcançados pelas mulheres diariamente. Mesmo com os avanços conquistados, ainda há diversas questões a serem superadas. A desigualdade salarial entre homens e mulheres é um exemplo disso, assim como a sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerados que recai sobre as mulheres (Miranda, 2013).

As leis civis, constitucionais e trabalhistas garantem os direitos das mulheres, mas, na prática, esses direitos ainda não são plenamente respeitados. As barreiras culturais, que perpetuam a desigualdade de gênero, são mais fortes do que as leis (Miranda, 2013).

Tendo em vista, as leis trabalhistas como CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), tem como objetivo principal proteger o trabalhador em todas as suas formas, inclusive levando em consideração as particularidades de cada grupo, como é o caso das mulheres e dos menores de idade. No caso das mulheres, a proteção especial se justifica por dois motivos principais:

1. Proteção à maternidade e ao recém-nascido: garantir o bem-estar da mãe e do bebê, por isso a CLT prevê medidas como licença-maternidade, estabilidade no emprego e creche no local de trabalho.
2. Diferenças biológicas entre homens e mulheres: As mulheres, em geral, possuem menor força física que os homens, o que as coloca em uma posição de vulnerabilidade no mercado de trabalho.

Para “compensar” essa diferença, a CLT estabelece algumas restrições ao trabalho feminino, como a proibição de trabalho em locais insalubres (durante a gravidez) e a limitação do peso que podem carregar (Siqueira, Samparo, 2017).

Sendo assim, é importante ressaltar que a proteção especial à mulher não significa que ela seja incapaz de trabalhar ou que deva ser discriminada no mercado de trabalho. As medidas previstas na CLT visam garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens, com as devidas adaptações para as suas necessidades específicas (Siqueira, Samparo, 2017).

A CLT reconhece as diferenças entre homens e mulheres e busca garantir que as mulheres tenham condições justas e igualitárias de trabalho. A proteção especial não significa fragilidade, mas sim a busca por um mercado de trabalho mais equilibrado e inclusivo. No entanto, é importante estar atento ao risco de reforço de estereótipos de gênero. É necessário buscar soluções que promovam a igualdade de oportunidades para homens e mulheres, sem reforçar estereótipos ou limitar as oportunidades das mulheres.

4. AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL E A QUESTÃO DE GÊNERO

A relação entre as leis trabalhistas e a questão de gêneros no Brasil é complexa e baseada em avanços e desafios muito significativos e persistentes. Visto que, há décadas atrás as mulheres eram privadas de trabalharem. Eram

obrigadas a ficarem somente em casa e cuidar dos filhos. Ou seja, o homem provedor do lar e a mulher dona de casa (Krawczun, Gomes, Souza, 2020).

Diante anos de luta, foi possível alcançar alguns direitos no mercado de trabalho em relação às mulheres. A reforma trabalhista no ano de 2017 ganhou destaque neste quesito, uma vez que, a ideia e foco central foi eliminar todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação, o que realmente estabelece a realidade do atual cenário econômico nos quais foi possível a Reforma Trabalhista ganhar destaque. Onde os preceitos da nova redação da legislação no ponto de vista de Marlos Melek (juiz do trabalho e membro da comissão da redação final da reforma trabalhista no ano de 2017) significaria a “liberdade, segurança jurídica e simplificação” (Krawczun, Gomes, Souza, 2020, p. 8).

Em maio de 1932, um marco histórico foi conquistado: o Congresso Nacional aprovou a primeira lei brasileira de proteção ao trabalho feminino. O Decreto n.º 1.417/32, mais do que uma simples lei, representou um verdadeiro estatuto de direitos feministas no trabalho, abrangendo diversos setores: minas e subsolos, proteção e auxílio à maternidade, creches, direito de amamentação, proibição do trabalho noturno, entre outros. Logo após, em 1934 ainda no governo de Getúlio Vargas, a Constituição promulgou e ampliou a proteção à mulher no trabalho, é perceptível no artigo a seguir (Costa, 2011):

“ Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1.º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;

c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;

e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;

f) férias anuais remuneradas;

g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;

i) regulamentação do exercício de todas as profissões;

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho” (Jusbrasil, 2024).

Diante deste artigo, foi possível implementar alguns direitos dos trabalhadores, principalmente da mulher (Costa, 2011).

Em 1.º de maio de 1943, o então presidente Getúlio Vargas sancionou o Decreto-Lei n.º 5.452, dando origem à **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Essa legislação histórica unificou todas as leis trabalhistas existentes no Brasil, representando um marco na luta pelos direitos dos trabalhadores. Fruto de 13 anos de árduo trabalho por renomados juristas, desde o início do Estado Novo até 1943, a CLT tinha como objetivo primordial regular as relações de trabalho, tanto individuais quanto coletivas. Nascida num contexto de "estado regulador", a legislação buscava proteger o trabalhador, estabelecendo normas e diretrizes para a organização do mercado de trabalho (Zanluca, 2024). Sendo assim, surgiram questões constitucionais que foram capazes de garantir a proteção da mulher.

De acordo com a cartilha da mulher trabalhadora (2021) Página 5, alguns dos principais direitos considerados essenciais para as mulheres são:

“• Igualdade de salários e benefícios para cargos e funções semelhantes (CF, art. 7º, XXX) garante a igualdade de salários e benefícios para homens e mulheres que exercem funções semelhantes.

• Garantia de não discriminação, violência e assédio no trabalho (CF, art. 3º, IV; art. 5º, XLI; art. 7º, XXX; Lei n.º 9.029/1995) assegura à mulher trabalhadora o direito a um ambiente de trabalho livre de discriminação, violência e assédio como: assédio sexual, moral e psicológico.

• Manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica (Lei no 11.340/2006, art. 9º, § 2º, II) visa a manutenção do vínculo trabalhista para mulheres vítimas de violência doméstica. Isso significa que a

trabalhadora que precisar se afastar do trabalho por motivos de violência doméstica terá o seu emprego protegido durante esse período.

- *Proibição de exigência de exame de gravidez para contratação ou no curso do contrato de trabalho (CLT, art. 373-A, VI) proíbe a exigência de exame de gravidez para a contratação ou durante o contrato de trabalho. Possui o intuito de proteger a mulher contra a discriminação no mercado de trabalho por causa da gravidez.*

- *Privacidade nos vestiários da empresa, com armários individuais privativos, quando exigida a troca de roupa (CLT, art. 389, III). A empresa deve fornecer um ambiente seguro e privado para que as mulheres possam trocar de roupa.*

- *Proibição de submissão a revistas íntimas (CLT, art. 373- A, VI) proíbe a submissão a revistas íntimas durante o trabalho. Essa medida visa proteger a mulher contra a violência e o constrangimento no ambiente de trabalho.*

- *Organização de escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical, quando houver trabalho aos domingos (CLT, art. 386) determina que, quando houver trabalho aos domingos, a empresa deve organizar uma escala de revezamento quinzenal, favorecendo o repouso dominical.*

- *Dispensa de até 03 (três) dias, em cada 12 meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer (CLT, art. 473, XII) com o intuito de facilitar o acesso das mulheres à saúde preventiva.*

Além desses, a Licença-maternidade de 120 dias, mantendo emprego e salário, podendo ser prorrogada por 60 dias se o empregador fizer parte do Programa Empresa Cidadã (CF, art. 7o, XVIII c/c Lei no 11.770/2008).

A trajetória das leis trabalhistas e da questão de gênero no Brasil demonstra a luta incessante das mulheres por seus direitos e por um mercado de trabalho mais justo e equitativo. Apesar dos avanços conquistados, ainda há um longo caminho a ser percorrido para alcançar a plena igualdade de gênero no trabalho.

5- A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: UM DESAFIO PERSISTENTE

Embora as últimas décadas tenham testemunhado progressos notáveis na busca pela igualdade de gênero, a disparidade salarial persiste como um problema

importante a ser solucionado (Melo, 2023). *“A desigualdade salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo é um problema persistente e complexo em muitas sociedades ao redor do mundo”* (Melo, 2023, p.1).

É crucial salientar que a busca pela igualdade salarial não se resume à mera igualdade numérica entre os rendimentos de homens e mulheres. Diferenças salariais podem ser explicadas por diversos fatores, como experiência, qualificação, responsabilidade e desempenho individual. No entanto, quando se trata de cargos idênticos, com as mesmas qualificações e experiências, a expectativa é de justa e equitativa remuneração, independentemente do gênero (Melo, 2023).

Diversas pesquisas e estudos são capazes de demonstrar essa desigualdade salarial entre gêneros. De acordo com um estudo sobre a importância da legislação de transparência salarial da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “em média, as mulheres recebem salários cerca de 20% menores do que o dos homens, globalmente” (Nações Unidas Brasil, 2022, p. 1). Apesar dos contextos descritos sobre desigualdade salarial, a OIT relata que grande parte desta desigualdade se dá pela discriminação com base no gênero.

Além dos estudos da OIT, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) - 3º Trimestre de 2022 “revelam que no Brasil o rendimento médio real mensal das mulheres ocupadas era 21% menor do que dos homens” (IBGE, 2023, p. 1). Correspondente a R\$2.305 para as mulheres e R\$2.909 para os homens. Por mais que as mulheres sejam a maioria, elas ganham menos, em média (DIEESE, 2023).

A discrepância de gênero na jornada de trabalho é um reflexo da disparidade nas responsabilidades domésticas. Ainda de acordo com o PNAD, “nos serviços domésticos, as mulheres representam 91% dos ocupados no setor e ganham 20% menos do que os homens” (IBGE, 2023, p.1). Na área da saúde, educação e serviços sociais, elas representam 75% dos ocupados, mas com uma remuneração em média de 32% inferior à dos homens (DIEESE, 2023).

De acordo com Craide (2024), é possível notar um decréscimo na desigualdade salarial nas últimas décadas. “Nos últimos 10 anos, houve uma redução na diferença entre salários pagos às mulheres e aos homens. O índice que mede a paridade salarial passou de 72 em 2013 para 78,7, em 2023” (Craide, 2024, p. 1). A paridade de gênero é um indicador que mede a igualdade entre homens e mulheres em uma escala de 0 a 100. Quanto mais próximo de 100, maior a

desigualdade entre os gêneros (Craide, 2024). Os dados provêm do Levantamento "Mulheres no Mercado de Trabalho", realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) baseado em microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE. Traz um retrato detalhado da realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Conforme relatado por Craide (2024), a pesquisa retrata que a participação feminina nos cargos de liderança obteve um aumento de 35,7% para 39,1%, em 2023, expansão de cerca de 9,5% em dez anos. O indicador de empregabilidade das mulheres, divulgou um avanço significativo, de 62,6 para 66,6, um crescimento significativo de 6,4%.

A disparidade salarial entre homens e mulheres, mesmo com a proteção legal existente, é um reflexo gritante da desigualdade de gênero que persiste em nosso país. A grande concentração de mulheres na faixa salarial mais baixa evidencia a desvantagem que as mesmas enfrentam no mercado de trabalho. Embora os dados indiquem um aumento da participação feminina na força de trabalho, a busca pela igualdade ainda é um longo caminho a ser trilhado. As mulheres, mesmo com os avanços legais, ainda não têm a efetivação dos direitos que lhes são assegurados formalmente.

A luta pela igualdade de remuneração é um grande desafio que se coloca para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. É necessário combater os mecanismos que perpetuam a discrepância salarial entre os gêneros, como a segregação ocupacional, a desvalorização do trabalho feminino e o acúmulo de responsabilidades domésticas pelas mulheres. Para alcançarmos a real igualdade, é fundamental implementar políticas públicas que promovam a equidade de gênero no mercado de trabalho, além de conscientizar a sociedade sobre a importância da valorização do trabalho feminino.

6- O DECRETO Nº 11.795/2023: UM PASSO IMPORTANTE PARA A EQUIDADE DE GÊNERO

O Decreto 11.795/2023 regulamenta a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023 sancionada por Luiz Inácio Lula da Silva. A Lei 14.611/2023 dispõe sobre a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Dessa

forma, o decreto publicado em 23 de setembro de 2023, visa uma fiscalização contra a paridade salarial.

Além dos procedimentos de transparência salarial e critérios remuneratórios, o 1º parágrafo do decreto visa empenhar-se as pessoas jurídicas de direito privado, que possuam cem ou mais empregados e que tenham sede, filial ou representação em solo brasileiro. De acordo com as normas, a empresa deverá relatar em suas redes sociais ou sites eletrônicos o relatório de transparência e os critérios remuneratórios (Calcini, Moraes, 2023), segue o texto do decreto:

“ § 2º Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I - anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018; e

II - enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

*§ 3º O Relatório de que trata o **caput** deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.*

§ 4º A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório (PLANALTO, 2023)”.

Os relatórios serão publicados nos meses de março e setembro de cada ano, contendo cada membro da empresa de forma anônima. Caso seja perceptível a discriminação salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, serão tomadas as devidas providências, como: A empresa elaborar conforme anunciado no artigo 3º do Decreto, um plano de ação para alcançar a paridade salarial; Bem como, Implementar a igualdade salarial imediatamente sem a necessidade de elaborar um plano de ação. Além disso, a ação judicial pode ser empregada.

Portanto, percebe-se que o Decreto 11.975/2023 possui uma grande importância e uma conquista significativa para uma sociedade mais justa e igualitária, onde as mulheres possam ser valorizadas, tanto quanto os homens. Combatendo a discriminação salarial e promovendo a igualdade entre gêneros. É imprescindível reconhecer que, mesmo com avanços expressivos, ainda há espaço para aperfeiçoamento. O decreto poderia estabelecer metas quantitativas para a redução das disparidades salariais, prever mecanismos de acompanhamento e avaliação da efetividade das medidas, e ampliar o escopo das empresas abrangidas pela lei.

7- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A trajetória da luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro expressa a exaustiva batalha encadeada pelas mulheres em busca de seus direitos e de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário. Apesar dos avanços conquistados ao longo dos anos, como a aprovação do Estatuto da Mulher Casada em 1962 e a promulgação da Constituição Federal de 1988, que certificaram direitos como proteção à maternidade e igualdade salarial, ainda há um vasto caminho a ser trilhado para conquistar a devida igualdade de gênero no trabalho. A perseverante disparidade salarial entre homens e mulheres, mesmo após décadas de lutas e leis que asseguram a igualdade salarial, é um dos cruciais desafios a serem superados. A diferença salarial média de 21% entre homens e mulheres, segundo dados da PNAD Contínua de 2022, relata a necessidade de medidas mais pertinentes para combater a discriminação salarial por gênero.

A concentração de mulheres em cargos de menor remuneração e a desvalorização do trabalho feminino são princípios que auxiliam para a desigualdade salarial. Além disso, a sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerados recai desproporcionalmente sobre as mulheres, limitando suas possibilidades de desenvolvimento profissional e contribuindo para a perpetuação das desigualdades.

O Decreto nº 11.795/2023, que regulamenta a Lei nº 14.611/2023 sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres, retrata uma iniciativa importante na busca pela equidade de gênero no mercado de trabalho. A medida tende a aumentar a transparência salarial nas empresas, possibilitando a identificação e o combate à

discriminação salarial por gênero. Todavia, é crucial que o decreto seja enriquecido de outras medidas para garantir a efetividade do mesmo. Políticas públicas que proporcionem a educação e a qualificação profissional das mulheres, a conciliação entre vida pessoal e profissional e a divisão equitativa das responsabilidades domésticas são primordiais para a construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

A luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho é uma luta coletiva que demanda a participação de toda a sociedade. É necessário romper com estereótipos de gênero, combater o machismo e promover uma cultura de respeito e valorização das mulheres em todos os contextos da sociedade. Somente com a conciliação de esforços e a implementação de políticas públicas eficazes será possível formar um futuro onde homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional e de alcançar seus objetivos de vida.

REFERÊNCIAS

CALCINI R.; MORAES L. Novos Critérios de igualdade salarial entre homens e mulheres. **Consultor Jurídico**, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-nov-30/novos-criterios-de-igualdade-salarial-e-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em 15 de maio de 2024.

CRAIDE, S. Pesquisa mostra que diferença salarial entre mulheres e homens caiu: Presença feminina em cargos de liderança aumentou nos últimos 10 anos. **Terra**, 2024. Disponível em: <https://www.terra.com.br/nos/pesquisa-mostra-que-diferenca-salarial-entre-mulheres-e-homens-caiu.2ba63eb0b3bd77bd02dc0ea8370c52cewt9ebqxc.html>. Acesso em 05 de março de 2024.

COSTA, F. Direito e gênero Repercussões da violência doméstica nas relações de trabalho e a aplicabilidade do art. 9o, § 2o, II, da Lei no 11.340/2006. **Revista de informação legislativa**, Brasília a. 48, n. 191 jul./set. 2011.

DIEESE. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. **Departamento intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.html>. Acesso em 08 de março de 2024.

JUSBRASIL. **Artigo 121 da Constituição Federal**, de 16 de Julho de 1934. **Jusbrasil**. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10619014/artigo-121-da-constituicao-federal-de-16-de-julho-de-1934>. Acesso em 01 de Maio de 2024.

KRAWCZUN, N.; GOMES, M.; SOUZA, S. Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 10, n. 2 p.545-563, 2020.

MELO, R. Desigualdade Salarial de Gênero: A Brecha Persistente entre Homens e Mulheres no Mesmo Cargo. **LinkedIn**, 2023. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/desigualdade-salarial-de-g%C3%AAnero-brecha-persistente-entre-rutty-melo>. Acesso em 20 de fevereiro de 2024.

MM360. Brasil sobe em ranking de igualdade de gêneros, diz Fórum Econômico Mundial. **Movimento Mulher 360**, 2023. Disponível em <https://movimentomulher360.com.br/noticias/global-gender-gap-2023/#:~:text=O%20Global%20Gender%20Gap%20Report,nas%20fam%C3%ADlias%2C%20sociedade%20e%20economias>. Acesso em 28 de fevereiro de 2024.

MIRANDA, Maria da Graça Gonçalves Paz. **O Estatuto da Mulher Casada de 1962**, 2013. Repositório Digital LUME da UFRGS. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/90299?locale-attribute=en>. Acesso em 15 de novembro de 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL, Relatório da OIT aponta que mulheres recebem 20% menos do que homens. **Nações Unidas Brasil**, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/199919-relat%C3%B3rio-da-oit-aponta-que-mulheres-recebem-20-menos-do-que-homens>. Acesso em 20 de fevereiro de 2024.

ONUMulheres: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/12/moverse-cartilha-transversalizacao-genero.pdf>. **Registros Administrativos da RAIS** de 2021.

PIOVESAN, F. “[Princípios e Direitos Fundamentais] Igualdade de Gênero na Constituição Federal : os direitos civis e políticos das mulheres do Brasil,” **Curadoria Enap**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil>. Acesso em 14 de março de 2024.

BRASIL. **Decreto 11.795**, de 23 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm

Acesso em: 15 de maio de 2024.

SIQUEIRA, D., SAMPARO, A. OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: da Discriminação de Gênero á Luta Pela Igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 48, 2017.

ZANLUCA, J. A consolidação das leis do trabalho-CLT, **Guia Trabalhista**, 2024.

Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>. Acesso em 01 de maio de 2024.