

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC-SP**

**FACULDADE DE DIREITO**

**DANIEL ANDRADE AMORIM**

**RA00284343**

**O ALCANCE DA LEI Nº 14.611/2023 NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL E OS DESAFIOS EM FACE DA LGPD (LEI 13.709/2018): IMPACTOS NA PROMOÇÃO DA JUSTIÇA DE GÊNERO.**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**SÃO PAULO**

**2025**

**DANIEL ANDRADE AMORIM**

**O ALCANCE DA LEI Nº 14.611/2023 NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL E OS DESAFIOS EM FACE DA LGPD (LEI 13.709/2018): IMPACTOS NA PROMOÇÃO DA JUSTIÇA DE GÊNERO.**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Regina Vera Villas Bôas

**SÃO PAULO**

**2025**

## **AGRADECIMENTOS**

Caríssimos, gostaria de consignar que sou grato ao Senhor pela graça de concluir a graduação de bacharel em Direito na condição de bolsista pela renomada Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), berço intelectual que desde 1946 acolhe e instrui inúmeras autoridades consagradas na área jurídica.

Ao longo dos cinco anos enfrentei desafios intensos, seja na angústia acometida pela pandemia da COVID-19 em vosso convívio; ou na expectativa de ingresso no mercado de trabalho que, graças a minha formação acadêmica, consegui com êxito; ou até mesmo com a saudade daqueles que me deixaram, em especial da minha amada Vó Eva - in memoriam, e do itinerário que meus diletos familiares tomaram ao deixarem São Paulo com destino a Goiânia e Natal. Enfim, são tantos outros obstáculos que esta singela carta de agradecimento não comporta.

Foram momentos de alegria, tristeza, riso, choro, tranquilidade, angústia, oração, agonia e, principalmente, muito aprendizado.

Assim, reitero os meus agradecimentos aos meus pais, irmãos, afilhado e demais familiares, amigos, professores e colegas de profissão pela companhia e amparo ao longo desta jornada e peço, gentilmente, para que celebrem com intensidade e qualidade a sua próxima conquista - seja ela “pequena” ou “grande”, pois só assim entenderemos o que é a vida e perceberemos que ela vale a pena ser vivida ao lado de quem a gente verdadeiramente ama.

## RESUMO

Este trabalho discute as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, com ênfase na diferença de remuneração entre homens e mulheres. A pesquisa examina a nova Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) e destaca os desafios práticos frente a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), analisando os impactos dos instrumentos jurídicos na promoção da justiça de gênero no mercado de trabalho brasileiro. O presente estudo, elaborado com base em metodologia bibliográfica, documental, propositiva e qualitativa, tem como premissa analisar a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, como instrumento para garantir igual salário para profissionais de ambos os sexos. Especificamente, será analisada a isonomia salarial entre homens e mulheres como direito humano e fundamental. Posteriormente, será averiguada a desigualdade salarial no contexto brasileiro e, por fim, identificado como a nova lei pode contribuir para reduzir as diferenças remuneratórias por motivo de gênero. A conclusão aponta que, embora existam avanços normativos, eles não se traduzem plenamente em práticas justas. Para que a igualdade salarial se torne realidade, é indispensável fortalecer a fiscalização, promover mudanças culturais e adotar políticas públicas eficazes e integradas entre os setores público e privado.

**Palavras-chave:** Gênero; Mulheres; Igualdade Salarial; LGPD; Desigualdades; Mercado de Trabalho.

## **ABSTRACT**

This paper discusses gender inequalities in the workplace, with an emphasis on the pay gap between men and women. The research examines the new Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) and highlights the practical challenges in light of the Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), analyzing the impacts of legal instruments in promoting gender justice in the Brazilian labor market. The study emphasizes the central role of Labor Law in reducing pay gaps, revealing how gender discrimination remains a reality with profound economic and social effects. The research is based on a literature review and discusses how technology, when incorporated into people management, can both reinforce and mitigate existing inequalities. Brazilian legislation, in line with international treaties, recognizes the principle of equal pay, but its application faces legal and institutional obstacles. The paper highlights relevant court decisions and proposes a reflection on the insufficiency of current regulations in view of the complexity of the problem. The conclusion indicates that, although there are regulatory advances, they do not fully translate into fair practices. For equal pay to become a reality, it is essential to strengthen oversight, promote cultural changes and adopt effective and integrated public policies between the public and private sectors.

**Keywords:** Gender; Women; Equal Pay; LGPD; Inequalities; Labor Market.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2. PREMISSAS CONSTITUCIONAIS.....</b>	<b>9</b>
2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	9
2.2 Princípio da igualdade .....	11
2.3 Princípio da não discriminação .....	13
<b>3. IGUALDADE SALARIAL .....</b>	<b>16</b>
3.1 Contextualização sobre a igualdade salarial .....	16
3.2 A desigualdade salarial de gênero: panorama nacional.....	18
3.3 A Lei de Igualdade Salarial n.º 14.611/2023.....	20
<b>4. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS .....</b>	<b>24</b>
4.1 A LGPD no Direito do Trabalho.....	24
4.2 Relações de trabalho e a proteção de dados.....	25
4.2.1 Fase pré-contratual.....	25
4.2.2 Fase contratual .....	27
4.2.3 Fase pós-contratual .....	28
4.3 Os limites da Lei n.º 14.611/2023 frente à LGPD.....	29
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>35</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A luta por igualdade de condições entre homens e mulheres no ambiente profissional é uma pauta histórica e ainda atual no campo do Direito do Trabalho. Embora avanços legais e sociais tenham ampliado a participação feminina no mercado de trabalho, persistem desigualdades significativas, especialmente no que se refere à remuneração. Dados recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que, em 2023, o crescimento do emprego entre mulheres superou o dos homens, sobretudo em países em desenvolvimento. No entanto, esse avanço ainda não representa uma superação plena das barreiras estruturais que impedem a equidade profissional, uma vez que em países desenvolvidos os índices foram negativos, evidenciando desafios persistentes.

No Brasil, essa desigualdade se manifesta de forma contundente: conforme levantamento do IBGE (2023), mulheres recebem, em média, 20,4% a menos que homens que ocupam funções equivalentes. Esse cenário evidencia a necessidade urgente de medidas mais eficazes e integradas para enfrentar as disparidades de gênero. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente os de números 5, 8 e 10, propõem caminhos concretos para promover a igualdade de gênero, o trabalho decente e a redução das desigualdades. Em paralelo, instrumentos normativos como as Convenções ns. 100 e 111 da OIT oferecem bases internacionais para a promoção da equidade salarial e a eliminação de práticas discriminatórias nas relações de trabalho (Barzotto, 2012, p. 43).

Diante dessa realidade, o presente trabalho se propõe a analisar duas legislações brasileiras recentes que contribuem para a correção dessas distorções no mercado de trabalho feminino. A primeira é a Lei nº 14.611/2023, conhecida como Lei da Igualdade Salarial, que busca promover transparência e justiça na remuneração entre os gêneros. A segunda, de forma indireta, é a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), ao proteger dados sensíveis relacionados ao gênero e, assim, prevenir práticas discriminatórias na gestão de pessoas.

Com base nesses marcos legais e políticos, esta pesquisa busca compreender como a legislação nacional, alinhada a diretrizes internacionais, pode

servir como ferramenta para a promoção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário para as mulheres, analisando não apenas os textos normativos, mas também os desafios práticos de sua implementação.

## 2. PREMISSAS CONSTITUCIONAIS

### 2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana está consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, sendo um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito brasileiro.

A concepção desse princípio está fortemente enraizada na tradição filosófica kantiana. Kant afirmava que *"a pessoa, todo ser racional, existe como um fim em si mesmo, não meramente como um meio de uso arbitrário para isso ou aquilo"*. Essa perspectiva reforça a noção de que cada indivíduo possui um valor intrínseco, que não deve ser instrumentalizado (Kant, 1974, p. 59-60).

Maria Celina Bodin de Moraes utiliza uma analogia instigante para ilustrar a centralidade desse princípio no ordenamento jurídico contemporâneo. Ela recorre à teoria da relatividade de Einstein para argumentar que, assim como a velocidade da luz permanece constante no vácuo e serve como referência absoluta frente à relatividade de todas as outras coisas — como tempo, massa, movimento e espaço —, no Direito, a dignidade da pessoa humana cumpre papel semelhante (Moraes, 2003, p. 149).

Complementando essa reflexão, Ingo Wolfgang Sarlet oferece uma definição clara e abrangente da dignidade da pessoa humana. Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana se apresenta como fundamento basilar que orienta e confere coesão ao sistema jurídico brasileiro, servindo de critério normativo para a proteção da integridade e do valor de cada indivíduo (Sarlet, 2001, p. 32).

Gabriela Delgado defende que a dignidade da pessoa humana deve ser resguardada de qualquer forma de violação, destacando que o ser humano jamais pode ser tratado como um simples meio para satisfazer a vontade de terceiros (Delgado, 2006, p. 206).

Na mesma linha, Raimundo Simão de Melo apresenta uma concepção clara sobre o princípio da dignidade, entendendo-o como um valor moral e espiritual essencial ao ser humano. Para ele, essa dignidade se revela na capacidade

consciente e responsável de cada pessoa conduzir sua própria vida. Trata-se, segundo o autor, de um princípio que impõe tanto o dever de respeito aos direitos fundamentais da pessoa dentro da coletividade, quanto a obrigação de tratamento igualitário entre os indivíduos na sociedade. Esse entendimento assume, portanto, uma dupla dimensão: como direito individual frente ao Estado e aos demais, e como dever coletivo de respeito mútuo (Melo, 2017).

Em consonância, Furlan também contribui com essa discussão, explicando que a dignidade da pessoa humana envolve um conjunto de valores e princípios intrínsecos ao ser humano desde seu nascimento. As autoras ressaltam que, embora esses valores tenham servido de base para impedir abusos, muitos episódios históricos demonstraram que a simples existência de princípios não foi suficiente para evitar graves violações. Essa realidade reforçou a necessidade de se repensar os mecanismos de proteção, resultando em avanços na formulação e reconhecimento de direitos fundamentais voltados à salvaguarda da dignidade humana (Furlan., 2007, p. 77).

Carla Teresa Martins Romar acrescenta à discussão ao relacionar a promoção da dignidade com a redução das desigualdades sociais. Para ela, o crescimento econômico só se converte em justiça social e redução da pobreza quando são criadas oportunidades reais para os grupos discriminados. A autora aponta que a pobreza está diretamente ligada à precariedade no acesso ao trabalho digno, às desigualdades estruturais e à discriminação, destacando, assim, a importância de políticas inclusivas que favoreçam a inserção dessas populações no mercado de trabalho em condições equitativas (Romar, 2018, p. 739).

Nesse contexto, o princípio da dignidade da pessoa humana se afirma como valor-fonte do ordenamento jurídico brasileiro, constituindo a base interpretativa dos direitos fundamentais e sendo um limite infranqueável para impedir que o ser humano seja reduzido a um instrumento ou tratado como objeto.

Entretanto, a prática da discriminação representa uma violação direta a esse princípio, pois agrava ainda mais a situação de grupos sociais que já se encontram em condição de vulnerabilidade. Diante disso, é evidente que o respeito à dignidade humana deve orientar não apenas a aplicação e a interpretação das normas

existentes, mas também impulsionar o legislador na criação de novas leis que assegurem proteção efetiva aos trabalhadores vítimas de discriminação, especialmente no ambiente laboral, onde esse tipo de violação é frequentemente constatado.

## **2.2 Princípio da igualdade**

O princípio constitucional da igualdade, fundamental para o Estado Democrático de Direito, está previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, que assegura que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Além disso, o preâmbulo da Constituição reforça a intenção do legislador em garantir, entre outros direitos, a igualdade como um valor essencial.

A Constituição de 1988 reforça esse princípio em diversos dispositivos, proibindo qualquer tipo de discriminação injustificada, especialmente aquelas baseadas em raça, gênero, religião, orientação sexual ou nacionalidade. Esse princípio não serve apenas para orientar a aplicação das normas já vigentes, mas também impõe limites à criação de novas leis que possam contrariar o princípio da isonomia, sob risco de serem consideradas inconstitucionais.

É importante destacar que o princípio da igualdade pode ser compreendido em duas dimensões distintas: a igualdade formal e a igualdade material. A igualdade formal significa oferecer tratamento igualitário a todas as pessoas, sem fazer distinções por sexo, cor, nacionalidade, crença ou qualquer outra característica. Já a igualdade material, que tem suas raízes na filosofia aristotélica, propõe que pessoas em situações semelhantes recebam tratamento igual, enquanto aquelas em situações diferentes devem ser tratadas de maneira desigual, na medida das suas diferenças.

Nesse sentido, ações como a implementação de cotas raciais em vestibulares e concursos públicos não configuram discriminação, pois são medidas destinadas a corrigir desigualdades histórico-culturais entre brancos e negros. Essas ações afirmativas se fundamentam no conceito de igualdade material, que admite o tratamento diferenciado para promover a equidade real entre grupos historicamente desfavorecidos.

Muito se discute sobre a inadequação de aplicar apenas a igualdade formal em um país marcado por desigualdades reais expressivas. Isso porque, ao tratar

todos de forma idêntica, corre-se o risco de perpetuar as diferenças já existentes. Flávio Martins chama a atenção para essa questão ao comparar as desigualdades a armas de calibres diferentes, afirmando que é injusto exigir que todos lutem com as mesmas armas quando elas possuem forças tão distintas (Nunes Júnior, 2019).

De modo semelhante, Nelson Nery Junior ressalta que a verdadeira igualdade consiste em tratar de forma igual os iguais, e desigualmente os desiguais, na proporção exata de suas diferenças (Nery Júnior, 2014).

Américo Plá Rodriguez complementa essa ideia, destacando que pessoas em situações semelhantes devem ser tratadas de maneira igual, enquanto aquelas em condições diferentes demandam tratamentos distintos, pois é tão injusto tratar desigualmente os iguais quanto tratar igualmente os desiguais (Rodriguez, 2000).

Carla Teresa Martins Romar também reforça que o princípio da igualdade, base para a não discriminação, garante tratamento igualitário aos que se encontram na mesma situação, mas permite a adoção de critérios diferenciados para quem está em condição desigual (Romar, 2018).

Dessa forma, percebe-se que a igualdade não se resume a aplicar o mesmo tratamento a todos, mas sim a reconhecer as diferenças entre as pessoas e agir de acordo com essas desigualdades, promovendo um tratamento justo e equilibrado.

Alice Monteiro de Barros destaca que a não discriminação é a expressão mais significativa do princípio da igualdade, sendo um valor constitucional que orienta todo o ordenamento jurídico brasileiro (Barros, 2010).

Por fim, Celso Antônio Bandeira de Mello esclarece que o princípio da igualdade proíbe tratamentos desiguais sem justificativa, mas ressalta que o papel essencial da lei é exatamente dispensar tratamentos diferenciados quando necessário, para garantir a justiça e a equidade (Mello, 1993).

Percebe-se que o princípio constitucional da igualdade orienta não apenas a atuação do legislador, mas também a interpretação jurídica e a própria convivência social, ao buscar coibir qualquer tipo de discriminação baseada em distinções injustificadas, arbitrárias ou desproporcionais.

É importante destacar que nem toda diferenciação configura violação ao princípio da isonomia. Existem situações em que o tratamento diferenciado se

justifica justamente pela necessidade de corrigir desequilíbrios ou promover a equidade entre grupos em condições desiguais.

Em certos contextos, a diferença de tratamento não constitui discriminação, mas sim uma estratégia para equilibrar condições desiguais entre indivíduos ou grupos que, de outra forma, não poderiam competir em igualdade de condições. Isso ocorre, por exemplo, em políticas públicas que visam garantir oportunidades a quem historicamente foi excluído.

Nesse sentido, não há violação ao princípio da igualdade — e tampouco à isonomia — quando se exige a contratação de profissionais com características específicas, desde que tal exigência esteja fundamentada em uma necessidade legítima e proporcional.

Dessa forma, a diferenciação entre pessoas pode ser, em determinadas circunstâncias, não só permitida, como necessária para superar desigualdades estruturais. Exemplo disso são as cotas raciais em instituições públicas e a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, medidas que visam a inclusão e a correção de assimetrias históricas.

As implicações desse princípio, embora de natureza constitucional, se estendem de forma direta às normas do Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito à igualdade de tratamento entre empregados e à exigência de comportamento isonômico por parte dos empregadores.

Parte da doutrina jurídica reconhece que, embora esse princípio seja uma base de todo o ordenamento jurídico, no âmbito trabalhista ele frequentemente se aproxima — e até se confunde — com o princípio da não discriminação, o qual será abordado mais adiante.

### **2.3 Princípio da não discriminação**

O princípio da não discriminação, assim como o princípio da igualdade, possui respaldo não apenas na Constituição Federal, mas também em diversas normas internacionais. Entre essas normas, destacam-se as convenções da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização dos Estados Americanos (OEA) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), todas voltadas ao combate à discriminação.

As convenções da OIT, especificamente, têm como objetivo estabelecer padrões e valores universais para garantir relações de trabalho mais justas. A responsabilidade por aplicar esses princípios cabe a cada país, que deve incorporá-los ao seu ordenamento jurídico e garantir seu cumprimento de forma efetiva, por meio de políticas públicas e ações fiscalizatórias.

O princípio da não discriminação, de caráter constitucional e universal, ganha especial relevância no campo do Direito do Trabalho. Ele busca impedir qualquer tipo de conduta ou prática discriminatória que viole os direitos fundamentais e a dignidade dos trabalhadores, alinhando-se, assim, à proteção dos direitos humanos.

Embora esse princípio esteja intimamente relacionado ao da igualdade, é fundamental reconhecer que há distinções entre eles. Conforme observa Américo Plá Rodriguez, o princípio da não discriminação pode ser compreendido como uma forma mais específica ou modesta da igualdade, focando na proibição de diferenciações que não tenham justificativa aceitável (Rodriguez, 2000, p. 442). O autor ainda complementa que se consideram práticas discriminatórias todas aquelas que colocam o trabalhador em situação de desvantagem em relação aos demais, sem fundamento razoável ou legítimo (Rodriguez, 2000, p. 445).

Nesse mesmo sentido, Carla Teresa Martins Romar salienta que nem toda distinção, exclusão ou preferência caracteriza necessariamente uma conduta discriminatória. Para que tal prática seja vedada, é preciso que ela se baseie em critérios injustos ou irrazoáveis (Romar, 2018, p. 743).

Dessa forma, entende-se que as distinções, por si só, não são proibidas. Elas se tornam ilegítimas quando não possuem uma justificativa racional e plausível. O que se busca, portanto, não é uma igualdade absoluta entre todos os trabalhadores em todos os aspectos, mas sim a prevenção de discriminações infundadas que coloquem determinados grupos em posição de desvantagem.

Assim, a existência de diferenciações é permitida desde que pautada em critérios objetivos e legítimos, e não em preconceitos baseados em gênero, religião, crença, entre outros fatores.

Em síntese, o princípio da não discriminação cumpre exatamente o que seu nome sugere: combater condutas discriminatórias. Ele está diretamente vinculado à

proteção da dignidade da pessoa humana e à promoção do desenvolvimento social, sendo um dos pilares do direito contemporâneo do trabalho.

### **3. IGUALDADE SALARIAL**

#### **3.1 Contextualização sobre a igualdade salarial**

A desigualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções é uma realidade persistente no Brasil e em grande parte do mundo, inclusive em países economicamente desenvolvidos. Essa disparidade fere os compromissos assumidos tanto pela comunidade internacional quanto pela Constituição Federal brasileira, que assegura o princípio da isonomia.

O compromisso com a igualdade de salários entre os sexos remonta à Declaração Universal dos Direitos Humanos, elaborada em 1948 pela ONU. Em seu artigo 23, inciso II, a DUDH afirma que todos têm direito, sem discriminação, à mesma remuneração por trabalho equivalente (ONU, 1948).

De maneira complementar, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), de 1979, também ratificada pelo Brasil, estabelece no artigo 11.1, “d”, a obrigação dos Estados-partes em assegurar igualdade de remuneração, benefícios e critérios de avaliação de trabalho entre homens e mulheres (CEDAW, 1979).

De acordo com Flávia Piovesan, os direitos humanos contemporâneos caracterizam-se por serem universais — vinculados à condição humana — e indivisíveis, pois garantias civis, políticas e sociais são interdependentes. Dentro dessa perspectiva, a igualdade salarial se insere plenamente como um direito humano (Piovesan, 2015, p. 49).

A Declaração e Programa de Ação de Viena (1993), da ONU, também reforça que os direitos humanos derivam da dignidade intrínseca da pessoa humana, sendo ela o centro e principal beneficiária desses direitos (ONU, 1993).

A igualdade salarial, portanto, atende aos critérios de dignidade, universalidade e protagonismo, tendo as mulheres como sujeito central na sua concretização.

A realidade brasileira, no entanto, demonstra que as mulheres ainda enfrentam salários inferiores aos dos homens, mesmo ao desempenharem funções de igual valor. Isso reforça a importância de instrumentos legais e políticas públicas eficazes. As trabalhadoras vêm ocupando espaços significativos no mercado de

trabalho, demonstrando competência e produtividade igual ou superior à dos homens, e, por isso, devem ser valorizadas adequadamente.

A universalidade do direito à igualdade salarial está ainda vinculada à condição humana das mulheres, sem qualquer distinção de nacionalidade ou localização geográfica. Assim, esse direito, além de humano, deve ser compreendido também como fundamental, considerando sua previsão expressa no art. 7º, XXX, da Constituição Federal, que proíbe distinções salariais baseadas em sexo, idade, cor ou estado civil. Este dispositivo está localizado no título dedicado aos direitos e garantias fundamentais, reforçando a interpretação de que tais direitos extrapolam os limites do art. 5º da Carta Magna.

Para Pérez Luño, os direitos fundamentais são os direitos humanos incorporados no ordenamento jurídico positivo, com especial proteção constitucional. Com base nessa concepção, pode-se afirmar que a igualdade salarial, por estar assegurada constitucionalmente, adquire natureza de direito fundamental (Luño, 2013, p. 35).

Segundo Mauricio Godinho Delgado, os direitos fundamentais representam prerrogativas que viabilizam a afirmação da pessoa humana em sociedade. A equiparação salarial é uma dessas prerrogativas, pois assegura o reconhecimento social e jurídico das mulheres trabalhadoras, rompendo com estigmas históricos e conferindo a elas a valorização que merecem. Ao garantir uma remuneração justa, esse direito também promove uma existência mais digna e equitativa (Delgado, 2007, p. 11).

Diante de tudo isso, a igualdade de salários entre homens e mulheres que realizam trabalho de igual valor deve ser reconhecida como direito humano e fundamental. Além disso, essa igualdade está presente tanto no campo dos direitos civis, por assegurar tratamento isonômico, quanto no dos direitos econômicos, já que a Constituição, em seu art. 170, estabelece que a ordem econômica deve se basear na valorização do trabalho humano.

Por fim, vale lembrar que a diferenciação salarial por motivo de gênero também viola a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994), especialmente seu art. 5º, que assegura à mulher o pleno exercício de seus direitos civis, sociais,

econômicos e culturais. Assim, é essencial analisar como essas normas e compromissos estão sendo efetivamente cumpridos no contexto brasileiro.

### **3.2 A desigualdade salarial de gênero: panorama nacional**

A Constituição Federal assegura, em seu artigo 5º, inciso I, que homens e mulheres possuem igualdade em direitos e deveres. No artigo 7º, incisos XX e XXX, reforça-se essa garantia ao prever a proteção do mercado de trabalho da mulher, inclusive por meio de incentivos específicos, e ao proibir diferenças salariais com base no sexo. No entanto, apesar dessa previsão constitucional, a realidade brasileira ainda está distante desse ideal.

O Relatório Global de Diferença de Gênero, elaborado pelo Fórum Econômico Mundial em 2022, posiciona o Brasil na 94ª colocação entre 146 países avaliados. Quando se considera apenas o critério da igualdade salarial para funções similares, o país ocupa o 117º lugar. Embora essa posição represente uma melhora em relação ao ano anterior, ela se deve, principalmente, à redução de 7% na renda média dos homens, e não ao aumento dos ganhos das mulheres, que subiram apenas 1% (FEC, 2022, p. 27 e 112).

Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) também revelam disparidades preocupantes. Segundo o estudo Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, em 2019 as mulheres recebiam, em média, o equivalente a 77,7% da remuneração dos homens. Entre os grupos com maiores rendimentos, como diretores, gerentes, profissionais das ciências e intelectuais, essa proporção caía para 61,9% e 63,6%, respectivamente (IBGE, 2019, p. 4).

Pesquisadoras como Andrade e Machado (2018, p. 317) apontam que mesmo nas carreiras mais valorizadas, como as áreas da medicina e do direito, as mulheres continuam recebendo menos do que seus colegas homens. Essa desigualdade é frequentemente atribuída ao chamado “teto de vidro”, expressão que se refere a barreiras invisíveis baseadas em preconceitos sobre a atuação feminina em determinadas profissões, especialmente as científicas, e às dificuldades enfrentadas pelas mulheres em função da dupla jornada, que inclui os cuidados com a casa e a família.

Carneiro complementa essa análise ao listar os principais fatores que compõem esse teto: discriminação de gênero, estereótipos, responsabilidades familiares, baixa diversidade em cargos de liderança, falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, insegurança, rigidez de horários, culturas organizacionais excludentes, estilos de liderança pouco inclusivos, além da ausência de políticas corporativas de apoio e inclusão (Carneiro, 2018, p. 90).

Ainda segundo o estudo do IBGE, em 2019, as regiões Sul e Sudeste apresentavam os maiores índices de desigualdade salarial, ao contrário das regiões Norte e Nordeste, onde os rendimentos femininos se aproximavam mais dos masculinos. No Norte, por exemplo, as mulheres ganhavam cerca de 92,6% do salário dos homens (IBGE, 2019, p. 4).

Dados mais recentes da PNAD Contínua, referente ao primeiro trimestre de 2023, mostram uma leve melhora: o rendimento médio dos homens com 14 anos ou mais, ocupados, foi de R\$ 3.066,00 mensais, enquanto o das mulheres ficou em R\$ 2.439,00 — ou seja, elas recebiam 79,5% do rendimento masculino (IBGE, 2023, tabela 5436). Ainda assim, a diferença permanece significativa e, ao longo da última década, os avanços foram mínimos.

Comparando os dados de 2012 e 2022, observa-se que o salário médio masculino praticamente não se alterou (de R\$ 3.037,00 para R\$ 3.033,00), assim como o feminino (de R\$ 2.243,00 para R\$ 2.396,00), segundo a PNAD Contínua de 2022 (IBGE, 2022, tabela 7444).

Outro fator relevante é o tempo dedicado ao trabalho doméstico. Em 2016, os homens dedicavam em média 11,1 horas semanais a essas atividades, enquanto as mulheres se responsabilizavam por 21,1 horas. Em 2022, essa distribuição manteve-se praticamente a mesma: 11,7 horas para os homens e 21,3 para as mulheres (IBGE, 2022, tabela 7013).

Essa sobrecarga impacta diretamente a inserção e o desempenho das mulheres no mercado de trabalho, comprometendo seus rendimentos.

Como observa Fernandez, os modelos econômicos tradicionais ignoram as especificidades de gênero tanto na definição de seus objetos quanto em seus métodos, desconsiderando que homens e mulheres podem ser tratados de forma desigual em função dos papéis sociais que desempenham. Essa lacuna também

impede a compreensão adequada dos efeitos da dupla jornada na vida das trabalhadoras (Fernandez, 2019, p. 82).

Dessa forma, a realidade brasileira no que se refere à igualdade salarial está em desacordo com o que determina a Constituição. Essa incongruência entre o texto legal e as práticas sociais expressa o que Bonavides denomina de “crise constituinte” — um descompasso entre a norma constitucional e a vivência concreta dos cidadãos (Bonavides, 2019, p. 192).

É nesse contexto que a Lei nº 14.611/2023 se torna especialmente relevante. Ao estabelecer critérios objetivos para garantir a igualdade salarial e remuneratória entre homens e mulheres, a norma representa um avanço legislativo importante na busca pela concretização do que já está previsto na Constituição. As principais inovações dessa legislação serão analisadas a seguir.

### **3.3 A Lei de Igualdade Salarial n.º 14.611/2023**

A Lei nº 14.611/2023 estabelece normas voltadas à promoção da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Essa legislação se alinha diretamente aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos nos incisos III e IV do artigo 1º da Constituição Federal. Além disso, ela encontra respaldo nos artigos 5º, I; 7º, incisos XX e XXX; e no artigo 170, caput e inciso VII, que asseguram, respectivamente, a igualdade de direitos entre os cidadãos, a proteção do mercado de trabalho feminino, a vedação de discriminação salarial por motivo de sexo e a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica, com o objetivo de reduzir desigualdades sociais e regionais.

Essa norma também atende aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente à Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo país. O artigo 2º desse tratado determina que os Estados membros devem assegurar remuneração igualitária para homens e mulheres que desempenhem funções de igual valor, utilizando, para tanto, legislações internas, convenções coletivas, sistemas reconhecidos legalmente ou qualquer combinação desses mecanismos (OIT, 1951).

O artigo 2º da Lei nº 14.611/2023 determina expressamente que é obrigatória a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres que

desempenhem funções equivalentes ou de igual valor. Vale observar que a igualdade imposta não se restringe ao salário base, alcançando também outras verbas, como as gorjetas, que, embora não componham o salário nos termos do artigo 457, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), integram a remuneração total.

Mais do que equiparar valores nominais, a lei exige que os critérios adotados pelo empregador para cálculo dessas verbas também sejam igualitários. Assim, se duas pessoas exercem a mesma função e recebem o mesmo valor final, mas por meio de fórmulas distintas e mais vantajosas para os homens, isso configura descumprimento da legislação.

A equiparação só é possível entre trabalhadores que desempenhem a mesma função ou trabalho de igual valor, sendo este último definido pelo §1º do artigo 461 da CLT, com base em produtividade, qualidade técnica e diferenças de tempo de serviço e na função não superiores, respectivamente, a quatro e dois anos. Além disso, o §5º da mesma norma exige que os empregados sejam contemporâneos na função, ou seja, exerçam as atividades no mesmo período.

Contudo, diferentemente da CLT, que limita a equiparação ao mesmo estabelecimento da empresa, a Lei nº 14.611/2023 não impõe tal restrição. Com base na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/1942), e considerando o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, pode-se entender que houve revogação tácita da exigência do mesmo estabelecimento, já que a nova lei amplia o alcance da isonomia.

A legislação de 2023 também introduziu o §6º ao artigo 461 da CLT, prevendo que, em casos de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade, a reparação salarial não exclui o direito à indenização por dano moral, desde que observadas as peculiaridades do caso concreto.

Essa disposição, no entanto, não representa avanço significativo, pois a CLT já prevê, nos artigos 223-A e seguintes, a reparação por danos extrapatrimoniais. Ao condicionar a indenização às circunstâncias específicas de cada situação, o texto legal enfraquece a presunção de que o pagamento desigual motivado por discriminação configura, por si só, um dano moral.

O §7º do mesmo artigo prevê ainda uma multa específica para os casos de infração, estabelecendo o pagamento de 10 vezes o valor do salário devido, podendo esse montante ser dobrado em caso de reincidência. Essa penalidade é acumulativa em relação às outras sanções previstas em lei.

O artigo 4º da nova lei estabelece uma série de medidas que devem ser adotadas para garantir a igualdade salarial. Dentre elas, destacam-se os mecanismos de transparência remuneratória, fundamentais para que as mulheres possam identificar possíveis disparidades. Também é previsto o fortalecimento da fiscalização, ainda que o texto não deixe claro se essa responsabilidade recai apenas sobre o poder público, sobre o empregador, ou sobre ambos. Considerando o princípio protetivo do Direito do Trabalho, a interpretação mais adequada é que tanto o Estado quanto as empresas devem agir nesse sentido.

O mesmo artigo prevê, ainda, a criação de canais específicos para denúncias de discriminação salarial, o que reforça a responsabilidade das empresas na prevenção dessas práticas. Embora a norma não trate expressamente do tema, esses canais devem garantir o anonimato das denunciantes, a fim de evitar retaliações.

Adicionalmente, são exigidos programas de diversidade e inclusão, com capacitação de lideranças e empregados, além da promoção da formação profissional das mulheres, visando sua permanência e crescimento nas organizações. Essas medidas representam esforço importante para transformar a cultura organizacional e combater estruturas machistas ainda presentes no ambiente de trabalho.

Apesar da relevância dessas iniciativas, a lei falha ao não prever penalidades para os empregadores que descumprirem essas obrigações, o que pode comprometer sua efetividade, uma vez que a adesão dependerá do interesse e da boa vontade das empresas.

No que diz respeito ao artigo 5º, a norma determina que empresas privadas com mais de 100 empregados publiquem relatórios semestrais de transparência salarial, respeitando as normas da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Esses documentos devem conter dados anonimizados que permitam comparar objetivamente os salários e remunerações, bem como a distribuição de homens e mulheres em cargos de liderança. Também devem incluir dados estatísticos sobre desigualdades associadas a raça, etnia, idade e nacionalidade, desde que observadas as limitações legais.

Caso os relatórios revelem disparidades, independentemente da violação ao artigo 461 da CLT, o empregador deverá elaborar um plano de ação com metas e prazos para corrigir as desigualdades, com participação de representantes sindicais e dos trabalhadores. O não cumprimento dessa obrigação pode acarretar multa de até 3% da folha de pagamento, limitada a 100 salários-mínimos, além de outras sanções legais.

Importante destacar que a elaboração desses relatórios não exige as empresas com mais de 100 empregados de adotar outros mecanismos de transparência previstos no artigo 4º. A melhor interpretação é a de que essas obrigações se complementam, não se substituem.

Segundo o §6º do artigo 5º, os dados anonimizados dos relatórios serão disponibilizados em uma plataforma digital pública, gerida pelo Poder Executivo federal, que também deverá incluir informações sobre mercado de trabalho, violência contra a mulher, acesso à educação e saúde, além da oferta de creches. Essa iniciativa tem potencial para constituir um amplo banco de dados sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho e auxiliar na formulação de políticas públicas efetivas.

Por fim, o artigo 6º estabelece que caberá ao Poder Executivo regulamentar um protocolo de fiscalização para prevenir a discriminação salarial. É fundamental que esse protocolo seja objetivo e claro, garantindo segurança jurídica às empresas e reduzindo a judicialização decorrente da interpretação ambígua da norma.

## **4. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

### **4.1 A LGPD no Direito do Trabalho**

O Direito do Trabalho fundamenta-se, essencialmente, no reconhecimento da condição de vulnerabilidade do empregado em relação ao empregador. De acordo com Maurício Godinho Delgado, trata-se de um ramo jurídico composto por um conjunto de princípios, normas e institutos que regulam, sob os aspectos pessoais e materiais, a relação de emprego e outras formas de trabalho previstas em lei (Delgado, 2019).

Durante a celebração e execução do contrato de trabalho, é comum o compartilhamento de informações de cunho pessoal por parte do trabalhador. Esse fluxo de dados ocorre nas diferentes etapas da relação laboral e abre espaço para possíveis violações da privacidade, sobretudo no que diz respeito aos dados do empregado.

Sob a ótica constitucional, no campo dos direitos sociais e da personalidade — que se assentam no reconhecimento da dignidade e da individualidade do ser humano — é fundamental garantir a proteção rigorosa das informações pessoais do trabalhador. Tal proteção visa assegurar direitos como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem.

É relevante observar que a lógica da proteção de dados segue a mesma linha de entendimento do Direito do Trabalho: parte da premissa da vulnerabilidade do titular dos dados. Isso porque os indivíduos se encontram submetidos às ações de tratamento conduzidas por controladores e operadores (Barzotto, 2022).

Assim, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) tem como propósito central assegurar a privacidade e garantir transparência no tratamento das informações pessoais de indivíduos, com atenção especial a consumidores, trabalhadores e prestadores de serviço. Nesse sentido, impõe-se a todas as pessoas jurídicas, sejam elas de direito público ou privado, independentemente de porte ou setor de atuação, o dever de se adaptar às novas diretrizes legais, de modo a assegurar o cumprimento dos amplos direitos atribuídos aos titulares de dados pessoais.

## 4.2 Relações de trabalho e a proteção de dados

Com a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), diversas dúvidas emergiram quanto à sua aplicabilidade nas relações de trabalho. À primeira vista, poderia parecer que a legislação foi concebida prioritariamente para regular as relações comerciais, consumeristas ou do ambiente digital. No entanto, essa suposição não se sustenta diante do que estabelece o próprio texto legal. O artigo 3º da LGPD deixa claro que a norma se aplica a qualquer operação de tratamento de dados realizada por pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, independentemente do meio utilizado, do local da sede da organização ou da localização dos dados envolvidos.

Dessa forma, é inevitável reconhecer que a LGPD alcança todas as formas de relação jurídica que envolvam a circulação de informações, tanto em ambientes físicos quanto virtuais. Nesse contexto, as relações de trabalho estão claramente incluídas, pois são, por natureza, sustentadas pela coleta, armazenamento e tratamento de dados pessoais — muitas vezes sensíveis — que, se manuseados de maneira inadequada, podem resultar em violações de direitos fundamentais.

Sendo essencial compreender como se estruturam as diferentes fases do tratamento de dados no âmbito trabalhista e de que maneira a LGPD influencia cada uma delas. A proteção dessas informações requer atenção desde o processo seletivo até o eventual desligamento do empregado, passando pelo período contratual ativo. A aplicação da LGPD às relações laborais, portanto, impõe novos deveres aos empregadores e amplia os direitos dos trabalhadores no que diz respeito à transparência, à finalidade e à segurança no uso de seus dados pessoais.

### 4.2.1 Fase pré-contratual

Essa etapa envolve todo o processo de seleção do futuro empregado, começando pela abertura da vaga, passando pela recepção e triagem dos currículos, entrevistas, até a contratação efetiva. É nessa fase que a empresa tem o primeiro contato com os dados pessoais do candidato, como nome completo, CPF, RG, endereço, filiação, entre outros, além das informações obtidas durante a entrevista, que são privadas e, portanto, sujeitas à regulação.

A LGPD determina que todas as atividades que envolvam coleta, acesso, transmissão, armazenamento e manuseio desses dados pessoais precisam garantir

a segurança das informações, que devem ser mantidas em ambientes protegidos, acessíveis somente a profissionais autorizados e sob monitoramento especializado em segurança da informação.

Aguiar destaca a importância de refletir sobre a finalidade, a necessidade e o volume de dados coletados na fase pré-contratual, apontando que perguntas feitas aos candidatos muitas vezes ultrapassam o necessário para a prestação do serviço. Segundo ele, são comuns questionamentos sobre a vida pessoal do candidato, como com quem mora, experiências anteriores, razões para deixar empregos anteriores, até perguntas que buscam identificar eventuais vícios, o que pode ultrapassar limites éticos e legais. Ele levanta questões importantes: para onde vão essas informações detalhadas? Qual o compromisso de sigilo daqueles que as coletam? Como garantir que esses dados não serão acessados por terceiros? Qual a proteção jurídica aplicável? E se há diferença no tratamento dessas informações entre candidatos contratados e não contratados, qual a justificativa legal para isso (Aguiar, 2021, p. 88).

Além disso, é fundamental que o departamento de recrutamento e seleção respeite o princípio da não discriminação, evitando fazer qualquer distinção entre candidatos com base em dados pessoais sensíveis, como filiação política, religião, estado civil, saúde ou existência de filhos pequenos, entre outros (Reani, 2022, p. 13). Essa postura assegura a imparcialidade do processo e protege os direitos dos candidatos.

Por esse motivo, a LGPD exige que os departamentos de recursos humanos revisem seus processos seletivos, especialmente no que diz respeito ao tipo de informações solicitadas aos candidatos, com atenção especial aos dados sensíveis. É essencial que, durante o recrutamento e a coleta dessas informações pessoais, os candidatos estejam plenamente informados sobre os procedimentos adotados. Além disso, é necessário obter o consentimento explícito deles e esclarecer o propósito específico da coleta dos currículos, assim como indicar se outras áreas da empresa terão acesso ou farão uso desses dados.

Também é fundamental comunicar aos candidatos quais direitos possuem sobre suas informações, como o acesso, a correção e a exclusão dos dados, além

do período pelo qual seus currículos serão armazenados nos bancos de dados da empresa. Quanto maior for a transparência do setor de recursos humanos e quanto mais alinhada a empresa estiver com as exigências da LGPD, menor será o risco de problemas ou impactos negativos decorrentes do tratamento desses dados (Reani, 2022, p. 21).

#### 4.2.2 Fase contratual

Com a contratação e admissão do empregado, inicia-se a fase contratual, durante a qual são coletados outros dados pessoais e sensíveis que demandam ainda mais proteção. Entre esses dados estão informações biométricas usadas para o controle de ponto eletrônico, documentos financeiros e prontuários médicos provenientes dos exames admissionais e periódicos, entre outros.

Conforme Aguiar destaca, nessa etapa o trabalhador frequentemente passa a ter convênio médico, e a empresa responsável por esse serviço pode ter acesso amplo às condições físicas e mentais do empregado — e às vezes até de seus familiares. Além disso, o colaborador utiliza ferramentas digitais e espaços para armazenamento de fotos, vídeos e documentos pessoais, todos guardados por backups realizados pela empresa em seus dispositivos, como computadores, smartphones e tablets, que continuam sendo propriedade do empregador, salvo exceções (Aguiar, 2021, p. 101).

Nesse contexto, o consentimento para o tratamento dos dados não precisa necessariamente ser um documento separado, podendo estar previsto como cláusula no contrato de trabalho ou em um anexo, com menção explícita ao tratamento dos dados, garantindo o direito do empregador de realizá-lo, bem como estabelecendo deveres de sigilo e responsabilidades em caso de violação dessas informações (Araújo, 2022).

Ainda, no caso da contratação de menores de idade, ou quando o empregado incluir menores como dependentes em planos de saúde, a LGPD determina que os responsáveis legais autorizem o tratamento desses dados e sejam informados sobre todos os procedimentos realizados com as informações pessoais dos menores (Ricken, 2022).

#### 4.2.3 Fase pós-contratual

Quando a relação de trabalho chega ao fim e o empregado é desligado da empresa, surge uma questão importante: não existe uma regra clara que defina por quanto tempo o empregador pode manter armazenados os dados pessoais do ex-colaborador. É relevante lembrar que, nesse momento, continuam surgindo informações importantes, inclusive dados sensíveis, como o motivo da rescisão do contrato, valores de verbas rescisórias, informações sobre empregados falecidos e dados relacionados ao Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

A LGPD estabelece critérios para o término do tratamento desses dados, que deve ocorrer quando a finalidade do processamento for alcançada, o prazo para o uso dos dados expirar, o titular revogar seu consentimento ou quando a autoridade nacional determinar a interrupção, especialmente em casos de descumprimento da lei.

Especificamente, o artigo 15 da LGPD aponta que o tratamento de dados pessoais termina em situações como o alcance do propósito para o qual foram coletados, o fim do período previsto para o tratamento, a manifestação do titular para revogar o consentimento — resguardado o interesse público — ou a determinação da autoridade competente.

Após o término do tratamento, os dados devem ser eliminados, salvo em algumas exceções previstas no artigo 16 da LGPD, que autorizam a conservação dos dados para cumprimento de obrigações legais ou regulatórias, para pesquisas científicas desde que os dados sejam anonimizados, para transferência a terceiros respeitando os requisitos legais, ou para uso exclusivo do controlador, desde que anonimizados e sem acesso por terceiros.

Um parâmetro importante para a retenção desses dados está relacionado ao prazo prescricional de cinco anos, durante o qual o ex-empregado pode recorrer judicialmente à empresa para reivindicar direitos trabalhistas, observando o limite de dois anos após a extinção do contrato para ajuizar ações.

Esse prazo serve como um indicativo para que os documentos relacionados ao vínculo empregatício sejam guardados de forma adequada, equilibrando a proteção dos dados com as necessidades legais.

### **4.3 Os limites da Lei n.º 14.611/2023 frente à LGPD**

A proteção ao trabalho da mulher tem sido historicamente um eixo fundamental das políticas públicas e da legislação voltada à promoção da equidade nas relações de trabalho. Normas como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988 estabeleceram marcos normativos importantes para assegurar direitos fundamentais às mulheres, como a igualdade salarial e a proibição de práticas discriminatórias nas relações laborais — tema já explorado anteriormente.

No entanto, com o avanço tecnológico, em especial da inteligência artificial (IA), e a crescente globalização dos mercados, novos desafios emergem, principalmente no que diz respeito à privacidade de dados e à possibilidade de discriminação algorítmica.

É nesse contexto que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018) surge como um marco regulatório no Brasil, conferindo maior segurança jurídica ao tratamento de dados, inclusive das trabalhadoras.

A LGPD disciplina o uso de dados pessoais, inclusive em ambientes digitais, com a finalidade de proteger direitos fundamentais como a privacidade, a liberdade e o pleno desenvolvimento da personalidade (Doneda, 2021, p. XI).

Assim, a lei não se limita à privacidade em sentido estrito, mas propõe-se a enfrentar diferentes formas de controle e discriminação, promovendo a liberdade individual.

Entre os diversos princípios estabelecidos pela LGPD, o da finalidade (art. 6º, I) ocupa lugar central, ao exigir que o uso dos dados pessoais ocorra para propósitos legítimos, específicos e informados previamente aos titulares. Esse princípio é essencial para evitar usos indevidos de dados que possam favorecer práticas discriminatórias, como a elaboração de perfis que influenciem decisões de contratação ou promoção de trabalhadores.

Como aponta Basan (2022), a finalidade delimita o ciclo de vida dos dados pessoais, de modo que, uma vez atingido o propósito declarado, o tratamento deve ser encerrado, salvo novo fundamento jurídico.

Outros princípios igualmente importantes são o do livre acesso e o da qualidade dos dados. O primeiro garante ao titular o direito de acessar a totalidade das informações mantidas sobre ele, permitindo controle efetivo sobre seus próprios dados. Já o princípio da qualidade impõe que os dados sejam atualizados, precisos e pertinentes aos fins para os quais são utilizados.

De acordo com o art. 18, incisos II e III da LGPD, é assegurado o direito de consultar os dados tratados e solicitar a correção de informações equivocadas ou desatualizadas — algo especialmente relevante para prevenir a chamada discriminação algorítmica baseada em dados incorretos.

Outro pilar essencial da LGPD é o princípio da transparência (art. 6º, VI), que garante acesso claro e facilitado às informações sobre o tratamento de dados e sobre os responsáveis por esse tratamento (Magrani, 2020).

Esse princípio também sustenta o direito à explicação das decisões automatizadas, previsto no art. 20 da LGPD. Tal dispositivo permite que os titulares solicitem revisão de decisões baseadas unicamente em algoritmos — inclusive aquelas que definam perfis pessoais, profissionais ou de crédito.

Goulart (2022) destaca que o direito à explicação é uma ferramenta estratégica no combate à discriminação, ao possibilitar que o titular compreenda os critérios utilizados na decisão automatizada.

Entre os princípios mais diretamente voltados à proteção contra práticas discriminatórias está o da não discriminação (art. 6º, IX), que veda o uso abusivo ou ilícito de dados pessoais. Isso é especialmente relevante para evitar que características sensíveis — como gênero, raça, saúde ou orientação sexual — sejam usadas de forma a prejudicar as mulheres no ambiente de trabalho.

Como observa Carloto (2023), esse princípio visa à igualdade de tratamento, respeitando as diferenças e combatendo qualquer prática que resulte em desvalorização ou marginalização.

Para Mulholland e Fraihof (2019), o princípio da não discriminação deve orientar o tratamento de todos os dados, sensíveis ou não, especialmente quando este impactar o exercício de direitos sociais, como o acesso ao trabalho.

A LGPD impõe ainda critérios mais rigorosos para o uso de dados sensíveis, conforme previsto no art. 11, §1º, reconhecendo que esse tipo de dado pode gerar maior risco de violação à dignidade dos titulares (Junqueira, 2020). Nesses casos, o tratamento deve ser feito mediante consentimento expresso e destacado, sendo vedado o compartilhamento em determinadas circunstâncias, justamente para preservar a individualidade (Lindoso, 2021).

Outro princípio com grande relevância é o da responsabilização e prestação de contas (art. 6º, X), que exige do agente de tratamento a comprovação da adoção de medidas eficazes de proteção dos dados. O art. 50, nesse sentido, prevê a necessidade de programas de governança de dados e de compliance para garantir conformidade à LGPD.

A anonimização dos dados, recurso previsto na LGPD, aparece como estratégia relevante para proteger as trabalhadoras da discriminação. Ao tornar os dados não identificáveis, essa técnica reduz os riscos de decisões enviesadas. Quando articulada à Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023), que busca eliminar disparidades salariais entre homens e mulheres, a anonimização oferece uma camada extra de proteção, contribuindo para decisões mais justas nas empresas. Ambas as leis se complementam ao buscar a construção de ambientes mais igualitários, pautados em dados justos e sem preconceitos implícitos.

A LGPD também estabelece diálogo com a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011), que assegura o direito de acesso a informações públicas. Enquanto a LGPD protege os dados pessoais, a LAI promove transparência e controle social sobre as ações estatais. Essa complementariedade é essencial para a formulação de políticas públicas eficazes, especialmente voltadas à proteção do trabalho feminino. O art. 7º, III, da LGPD, por sua vez, autoriza o uso de dados pessoais quando necessário para o cumprimento de obrigações legais, desde que dentro dos limites previstos em lei, garantindo, assim, o respeito à privacidade.

Esses instrumentos são ainda mais importantes diante da crescente presença da inteligência artificial nos processos de gestão de pessoas.

Em suma, a LGPD oferece avanços importantes para a promoção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo. Ao estabelecer normas para o tratamento ético e transparente de dados pessoais, essas legislações fornecem instrumentos valiosos para combater a discriminação, proteger os direitos das mulheres e promover ambientes laborais pautados na equidade e no respeito à diversidade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham funções de igual valor é reconhecida como um direito humano fundamental em documentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho.

Entretanto, mais do que seu reconhecimento formal, esse direito decorre da própria dignidade da pessoa humana, que não admite a remuneração inferior de mulheres por razões exclusivamente de gênero. Ao assegurar esse princípio, promove-se a valorização do trabalho feminino e o reconhecimento das mulheres como integrantes essenciais da vida social e econômica.

No Brasil, a Constituição Federal já estabelece a isonomia salarial como um direito fundamental, mas a realidade ainda é marcada por desigualdades persistentes. Dados do IBGE e do Ministério do Trabalho e Emprego indicam que as mulheres recebem, em média, 20% menos do que os homens, mesmo quando exercem atividades equivalentes. Essa disparidade não decorre de diferenças de produtividade, mas sim de fatores sociais, como o acúmulo da dupla jornada — trabalho remunerado e tarefas domésticas —, estereótipos de gênero, discriminação e barreiras estruturais no ambiente corporativo, simbolizadas pelo chamado “teto de vidro”.

Diante desse cenário, a Lei nº 14.611/2023 representa um avanço significativo ao reforçar o compromisso com a equidade salarial entre homens e mulheres. A norma estabelece medidas que visam à promoção da transparência remuneratória, à inclusão e à valorização da força de trabalho feminina.

Entre os mecanismos previstos, destacam-se a exigência de relatórios de igualdade salarial em empresas com mais de cem empregados, a implementação de canais de denúncia e ações de capacitação voltadas à promoção da equidade de gênero. Além disso, determina-se a criação de uma plataforma pública para divulgação de dados sobre o trabalho das mulheres, o que poderá subsidiar políticas públicas mais eficazes e direcionadas.

Contudo, a lei apresenta lacunas importantes. Embora preveja sanções pecuniárias para algumas infrações, muitas das obrigações previstas — como a instituição de canais de denúncia ou a adoção de medidas de inclusão — não estão acompanhadas de penalidades em caso de descumprimento. Isso fragiliza a efetividade da norma e pode comprometer sua capacidade de transformar de forma concreta a realidade vivida por tantas trabalhadoras brasileiras.

Paralelamente, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 – LGPD) desempenha papel essencial na regulação do tratamento de informações sensíveis no contexto das relações de trabalho. Ao garantir princípios como a finalidade, a transparência, a não discriminação e a anonimização de dados, a LGPD contribui para evitar o uso indevido de informações pessoais que possam reforçar desigualdades, inclusive por meio da discriminação algorítmica. A proteção à privacidade das trabalhadoras é, portanto, um aspecto que precisa ser harmonizado com a busca por maior transparência nas políticas de equidade salarial.

Ambas as legislações — a Lei da Igualdade Salarial e a LGPD — estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, em especial aos ODS 5 (igualdade de gênero), 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e 10 (redução das desigualdades).

Nesse conjunto normativo e institucional, observa-se um movimento crescente, inclusive no setor privado, de adesão a práticas que favoreçam tanto a proteção de dados quanto a promoção da igualdade salarial. Embora ainda haja desafios, essas iniciativas representam um passo importante na construção de relações de trabalho mais equilibradas, justas e respeitadas, nas quais as mulheres possam desenvolver plenamente seu potencial, livres de discriminação e em condições de igualdade.

## REFERÊNCIAS

ANESP – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS ESPECIALISTAS EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL. A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19. Disponível em: <https://anesp.org.br/noticia/2020/6/13/a-guerra-tem-rosto-de-mulher>. Acesso em: 12 fev. 2025.

BARROS, Alice Monteiro. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (coord.). Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

BASAN, Arthur Pinheiro. Art. 5. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (coord.). Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Indaiatuba: Foco, 2022. E-book.

BIONI, Bruno. Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

BONFANTE, Bruna. Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher. São Paulo: RTM, 2019.

BRAMBILLA, Pedro Augusto de Souza. O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 1, abr. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. Decreto nº 11.795/2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm). Acesso em: 26 mar. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. Ibge. Estatísticas Sociais: Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas.... 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-sociais>. Acesso em: 4 abr. 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 27 jan. 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) Contínua de 2022. Tabela 7444. IBGE, 2022. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7444#resultado>. Acesso em: 5 fev. 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) Contínua do Primeiro Trimestre de 2023. Tabela 5436. IBGE, 2023. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5436#resultado>. Acesso em: 17 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm). Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Lei de Igualdade Salarial. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm). Acesso em: 3 abr. 2025.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 27 mar. 2025.

BRASIL. Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: 29 mar. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 1066, de 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141912>. Acesso em: 1 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI nº 7.612. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6872866>. Acesso em: 15 maio 2025.

CARNEIRO, Luziberto Barrozo. Teto de vidro: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção das mulheres gestoras. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2018. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7886/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Luziberto%20Carneiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 abr. 2025.

COSTA, Dayse de Oliveira. Mulheres e trabalho: trajetórias, direitos e desafios. In: GONÇALVES, Eduardo; COSTA, Dayse de Oliveira (orgs.). Gênero, trabalho e direitos humanos. Curitiba: CRV, 2018.

DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE AÇÃO DE VIENA. In: CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE DIREITOS HUMANOS, 1993. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves. A igualdade de gênero e o trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. Trabalho e gênero: perspectivas interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 2, p. 11-40, jan./dez. 2007. Disponível em: <file:///Users/ClaudiaHissa/Downloads/Dialnet-DireitosFundamentaisNaRelacaoDeTrabalho-6136503.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Tratado de Direito do Trabalho: Tomo I: Parte Geral e Parte Dogmática. São Paulo: LTr, 2022.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 8 abr. 2025.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? Caderno de Campos: Revista de Direitos Sociais, Araraquara, n. 26, p. 79-103, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951/8501>. Acesso em: 3 jun. 2025.

FERRAZ JR., Tercio Sampaio. Introdução ao Estudo do Direito: Técnica, Decisão, Dominação. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FIGUEIREDO, Álvaro Ricardo de Souza Cruz. A efetividade dos direitos fundamentais nas relações privadas: o exemplo das relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2005.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Global Gender Gap Report 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>. Acesso em: 2 mar. 2025.

GUERRA, Sidney. A dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais no contexto das relações de trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro; GUERRA, Sidney (coord.). Direitos fundamentais e relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao>. Acesso em: 25 mar. 2025.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de; MOREIRA, Sandra Helene Lima. Repensando a doutrina trabalhista: o neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo. São Paulo: LTr, 2009.

LOPES, José Reinaldo de Lima. Curso de Introdução ao Estudo do Direito. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MELO, Heloisa Helena Barboza de. A proteção do trabalho da mulher e o princípio da igualdade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 71, n. 3, jul./set. 2005.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Relatório sobre a situação dos direitos das mulheres no Brasil. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br>. Acesso em: 14 abr. 2025.

MOREIRA, Danilo Pieri Pereira. Teletrabalho, saúde mental e desigualdades sociais: lições da pandemia da Covid-19. Revista LTr, São Paulo, v. 85, n. 5, maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ONU MULHERES. Os impactos da Covid-19 na vida das mulheres. 2020. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/publicacoes/os-impactos-da-covid-19-na-vida-das-mulheres/>. Acesso em: 20 jan. 2025.

ONU MULHERES. Plataforma de Ação de Pequim: 25 anos depois. 2020. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/publicacoes/plataforma-de-acao-de-pequim-25-anos-depois/>. Acesso em: 3 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS N. UNIDAS (ONU). Assembleia Geral. Declaração Universal dos Direitos Humanos (217 [III] A). Paris, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 21 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4377.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm). Acesso em: 18 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 A/RES/70/1: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Disponível em: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_70\\_1\\_E.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf). Acesso em: 11 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará). 9 jun. 1994. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/d1973.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm). Acesso em: 14 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 da OIT, concernente à igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor. 29 jun. 1951. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo20](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo20). Acesso em: 26 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de gênero no trabalho: desafios e oportunidades. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/>. Acesso em: 22 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O trabalho no tempo da Covid-19. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 5 mar. 2025.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. Los derechos fundamentales. Madrid: Tecnos, 2013.

PINTO, Céli Regina Jardim. O que é patriarcado. São Paulo: Brasiliense, 2003.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. Instituto trabalho em debate. 01 de outubro de 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-leigeral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nasrelacoes-detrabalho#sdfootnote5anc>. Acesso em: 18 de maio 2025

PINHEIRO, Patricia Peck; Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD) / Patricia Peck Pinheiro. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 1. Direito à privacidade - Legislação - Brasil 2. Direitos fundamentais 3. Proteção de dados - Legislação I. Título.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

PIOVESAN, Flávia. Gênero e direitos humanos: a luta por igualdade e justiça social. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. Trabalho e gênero: perspectivas interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Boaventura de Sousa. A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). Perfil das MPEs. 2022. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2022/08/Perfil-da-ME-e-EPP-2022.pdf>. Acesso em: 2 maio 2025.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 43. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

SOUZA, Jessé. A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tema 709 da Repercussão Geral. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=709&base=baseRepercussao>. Acesso em: 1 jun. 2025.

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tema 314 da Repercussão Geral. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=709&base=baseRepercussao>. Acesso em: 1 jun. 2025.

TEIXEIRA, Ana Paula Dourado. Gênero, trabalho e interseccionalidade: uma análise crítica da divisão sexual do trabalho no Brasil. In: GONÇALVES, Eduardo; COSTA, Dayse de Oliveira (orgs.). Gênero, trabalho e direitos humanos. Curitiba: CRV, 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2022. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf). Acesso em: 6 jun. 2025.