

O MERCADO DE TRABALHO FEMININO E O MUNDO DIGITAL: A LEI DE IGUALDADE SALARIAL, A LGPD E O AI ACT

THE FEMALE LABOR MARKET AND THE DIGITAL WORLD: THE EQUAL PAY LAW, THE GENERAL DATA PROTECTION LAW AND THE AI ACT

Luciane Cardoso Barzotto¹

Adroaldo Jr. Vidal Rodrigues²

Vivian Maria Caxambu Graminho³

RESUMO: O artigo trata sobre o mercado de trabalho feminino e a sua relação com a Lei nº 14.611/2023, conhecida como a Lei da Igualdade Salarial, a LGPD e o *EU AI ACT*, que é um instrumento regulamentador do uso de inteligência artificial em processos de gestão de trabalhadores na União Europeia, tão importante no mundo digital, que o Brasil pretende regular. A metodologia usada é a análise bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: mercado de trabalho feminino; Lei da Igualdade Salarial; LGPD; *AI Act*.

ABSTRACT: The paper deals with the female labor market and its relationship with Law No. 14,611/2023, known as the Equal Pay Law, the General Data Protection Law and the EU AI ACT, which is an instrument regulating the use of artificial intelligence in worker management processes in the European Union, so important in the digital world, which Brazil intends to regulate. The methodology used is bibliographic analysis.

KEYWORDS: female labor market; Equal Pay Law; General Data Protection Law; AI Act.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A Lei de Igualdade Salarial; 3 A LGPD e o *AI Act*; 4 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A busca pela igualdade entre trabalhadores é um pilar fundamental do Direito do Trabalho, mas, apesar dos avanços, ainda há um desequilíbrio significativo de oportunidades no mercado de trabalho feminino,

1 Desembargadora federal do TRT da 4ª Região; doutora em Direito pela UFPR; professora da UFRGS; titular da Cadeira nº 98 da ABDT. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1520135654544856>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3612-5676>. E-mail: lcardsoso@trt4.jus.br.

2 Doutorando e mestre em Direito pela UFRGS; bolsista da Capes/Proex. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0180399053668608>. E-mail: adroalodorodrigues@terra.com.br.

3 Doutoranda em Direito pela UFRGS; advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4613024335153299>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6847-1747>. E-mail: vgraminho@yahoo.com.br.

Recebido em: 29/8/2024

Aprovado em: 10/9/2024

em função das baixas remunerações atribuídas às mulheres comparativamente aos homens. Em 2023, o crescimento do emprego das mulheres no mundo ultrapassou o dos homens, segundo a pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulada *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2024*. No entanto, o estudo também revelou que essa expansão se concentrou principalmente em países em desenvolvimento, enquanto nas nações desenvolvidas, os números foram negativos, refletindo desafios persistentes.

Esses dados demonstram a importância da implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente os ODS 5, 8 e 10, que abordam a igualdade de gênero, o trabalho decente e a redução das desigualdades, propondo soluções para esses desafios e oportunidades para promover mudanças estruturais.

Da mesma forma, as Convenções ns. 100 e 111 da OIT se nutrem do mesmo sentido, já que a primeira dispõe sobre a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor, pretendendo evitar que se fixem critérios de remuneração subjetivos que, por serem de difícil verificação, escondam atos com intuito discriminatório.

Na segunda convenção citada, que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, aplica-se o termo “discriminação” como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão⁴, sendo um combate à discriminação negativa (Barzotto, 2012, p. 43).

Por isso, entende-se que o art. 7º, inciso XX, da Constituição da República Federativa do Brasil, ao afirmar como direito a proteção do mercado de trabalho da mulher, se conecta a orientações internacionais, como as ODS e as Convenções da OIT para corrigir situações desiguais, frente a um cenário no Brasil que pode ser resumido pelo dado fornecido pelo IBGE (2023) que as mulheres recebem, em média, 20,4% a menos que os homens.

Analisa-se neste artigo duas recentes leis que visam a diminuir distorções do mercado de trabalho feminino; uma diretamente, a Lei da Igualdade Salarial, e uma segunda, indiretamente, que é a Lei Geral de Proteção de Dados, que contempla mecanismos contra a discriminação do mercado de trabalho feminino, ao proteger dados sensíveis relativos a gênero.

Em síntese, este trabalho aborda a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, como medida antidiscriminatória indireta do

4 Apesar de a Convenção nº 111 da OIT mencionar tipos específicos de discriminação, entende-se que se trata apenas de meros exemplos de segregação negativa em matéria do trabalho, podendo, pois, o mencionado tratado ser aplicado em casos de discriminação diversos.

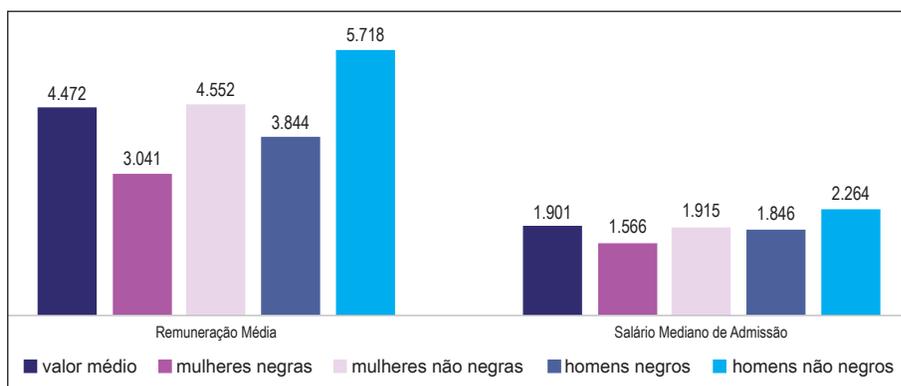
mercado de trabalho feminino, por meio de aplicação de princípios de proteção de dados sobre gênero e a Lei de Igualdade Salarial, Lei nº 14.611/2023, com promoções positivas e transparentes, consolidando elementos complementares de proteção e de fomento do mercado de trabalho feminino. Ainda, sobre a perspectiva do mundo digital analisa o *AI Act* da União Europeia, que emerge como uma medida antidiscriminatória importante no contexto do mercado de trabalho feminino, especialmente ao regulamentar o uso de inteligência artificial em processos de gestão de trabalhadores, como recrutamento, promoção e avaliação de desempenho.

2 A Lei de Igualdade Salarial

O primeiro *Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios* (2024), elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apresentou dados interessantes, extraídos do e-Social e do portal Emprega Brasil, em relação à redução da diferença remuneratória. Este relatório revela que as mulheres estão ganhando 19,4% a menos que os homens em geral. Se comparado aos dados do IBGE (2023), de 20,4%, se percebe um leve descompasso.

Destaca-se, também, que o salário contratual mediano das mulheres no Brasil é de R\$ 1.750,28, e o dos homens é de R\$ 2.031,71. Já no estado do RS as mulheres recebem em média R\$ 1.859,00, e os homens R\$ 2.175,00. No entanto, se os dados forem sobre renda de posições de dirigentes o percentual aumenta para 25,2% a diferença entre mulheres e homens, conforme o gráfico abaixo (MTE, 2024):

Valor da remuneração média e do salário mediano de admissão, por sexo e raça (Brasil, 2022 – em reais)



Fonte: MTE, eSocial, Rais.

E esses dados foram publicados e coletados por incentivo da Lei nº 14.611/2023, que ficou conhecida como “Lei da Igualdade Salarial”, que trata

sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens (Brasil, 2024c).

A principal ação da lei está contemplada no art. 5º, que determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados, observada a LGPD.

A exigência de divulgar relatórios semestrais de transparência salarial possui como objetivo identificar e corrigir discrepâncias salariais entre gêneros, compatível com as ODS 5, 8 e 10, que tratam respectivamente sobre “igualdade de gênero”, “trabalho decente e crescimento econômico” e “redução das desigualdades”.

Além disso, o incremento da fiscalização contra a discriminação salarial implica a disponibilização de canais específicos para denúncias, a promoção de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, visando à equidade entre homens e mulheres, e o fomento à capacitação de mulheres para a ascensão no mercado de trabalho. A lei prevê multa administrativa de até 3% da folha salarial do empregador, limitada a 100 salários mínimos como ferramenta legalmente prevista para incentivar a atitude de *compliance* da empresa.

A Lei nº 14.611/2023 está regulamentada por meio do Decreto nº 11.795/2023, o qual detalhou quais informações são coletadas para possibilitar uma comparação objetiva entre salário, remunerações e a proporção de ocupação de cargos, sendo que os principais são o valor do salário contratual, do 13º, das gratificações, das comissões, das horas extras, do terço de férias, entre outros. Ademais, ressalta-se novamente que os dados serão anonimizados e enviados ao MTE por meio de ferramenta produzida por esse órgão (Brasil, 2024d).

Além da Lei e do Decreto, a Portaria do MTE, de nº 3.714/2023, apresenta detalhamento de como o relatório de transparência salarial será alimentado, sobretudo, com dados extraídos do e-Social e do Portal Emprega Brasil e orienta os empregadores a publicarem seus relatórios em seus sítios eletrônicos, redes sociais ou instrumentos similares (Brasil, 2024b).

Apresenta-se, como exemplo, o caso da Google Brasil. Essa empresa publicou que 47,8% dos trabalhadores são mulheres na filial *Google Brasil Internet Ltda.*, e que elas recebem 84,4% do salário mediano dos homens. Já na *Google Cloud Brasil* o percentual é de 79,6%, e apenas 29,1% são mulheres a ocupar as vagas de trabalho (Google, 2024).

De outra banda, a responsabilidade do MTE é elaborar o relatório nacional nos meses de março (simbolicamente escolhido) e setembro de cada ano, garantindo a transparência e circulação de informações para todas as partes

interessadas, em especial, os órgãos públicos para a adoção de políticas públicas para promoção da igualdade salarial.

Ainda assim, não é ponto pacífico a divulgação desses dados como algo adequado para promover a igualdade salarial. Destacando-se a resistência de parte das empresas, que são contrárias à implementação da Lei nº 14.611/2023, principalmente, ao argumentar que as medidas atacam a privacidade do empregador e dos trabalhadores, além de prejudicar a competitividade empresarial.

A despeito disso, a discussão migrou para uma batalha de constitucionalidade da lei, que já está no STF, com a ADI nº 7.612, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, com protocolo ocorrido na data de 13/3/2024 (Brasil, 2024a).

A esgrima constitucional ocorre por meio dos seguintes argumentos, entre outros, que abordam o tempo de serviço e de perfeição técnica como elementos diferenciadores, mas não discriminatórios, que podem dar margem a uma injusta reputação às empresas com tal diferença salarial, como defende a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

3 A LGPD e o *AI Act*

Como visto, a proteção do trabalho da mulher é uma questão central no desenvolvimento de políticas públicas e na criação de normas que visam à equidade no ambiente de trabalho. Ao longo das décadas, legislações como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988 consolidaram uma base normativa, com o objetivo de assegurar às mulheres a efetividade dos seus direitos fundamentais, como a proteção contra a discriminação nas relações de trabalho e a igualdade salarial (já abordada na primeira parte do artigo).

Com o advento de novas tecnologias, como a inteligência artificial (IA), e a globalização dos mercados, surgiram novos desafios, especialmente em relação à privacidade de dados e à discriminação algorítmica. Exemplo disso é o sistema de pontuação implementado pelo governo polonês, que categorizava os desempregados em três perfis, determinando o nível de assistência baseado em dados pessoais e entrevistas padronizadas. No entanto, o sistema foi considerado discriminatório, ineficaz e pouco transparente, além de ser alvo de questionamentos legais, de maneira que o Tribunal Constitucional da Polônia decidiu que o escopo de dados usados deveria ter sido definido por lei parlamentar, determinando que o sistema fosse abolido (Niklas, 2019). Temos que cuidar para que as políticas públicas, elas mesmas não se tornem, a despeito de suas boas intenções, políticas discriminatórias.

Neste sentido, a LGPD (Lei nº 13.709/2018) representa um marco na proteção dos dados pessoais no Brasil, incluindo os dados das mulheres trabalhadoras. A referida lei versa sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, com a finalidade de salvaguardar os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade das pessoas. Não se restringe, portanto, ao direito à privacidade, mas busca tutelar proteger os indivíduos das diversas formas de controle e contra a discriminação, garantindo-se a integridade da liberdade pessoal (Doneda, 2021, p. XI).

A LGPD estabelece uma série de princípios e diretrizes que visam a assegurar a proteção de dados pessoais e, conseqüentemente, a proteção dos trabalhadores, especialmente das mulheres, que são frequentemente alvo de práticas discriminatórias no ambiente laboral. Um dos princípios previstos na lei é o princípio da finalidade (art. 6º, inciso I), o qual determina que o tratamento de dados deve atender propósitos legítimos, específicos e explícitos, os quais devem ser informados aos titulares de dados. Trata-se de um princípio de fundamental importância para evitar que os dados pessoais das trabalhadoras sejam utilizados para fins inadequados ou que resultem em discriminação, como, por exemplo, a realização de perfis comportamentais destinados a embasar decisões acerca de contratação ou promoção de trabalhadores. Esse princípio determina o ciclo de vida do tratamento de dados pessoais, tendo em vista que, se a finalidade não foi alcançada, inexistente fundamento jurídico para seguir com o tratamento (Basan, 2022).

Outros dois princípios relevantes no tocante à proteção contra discriminação nas relações de trabalho são o do livre acesso e o da qualidade de dados. O primeiro prevê que os titulares têm o direito de promover o controle de seus dados pessoais, por meio do acesso às informações em sua completude, ao passo que o princípio da qualidade de dados determina que os dados devem ser exatos, claros, relevantes e atualizados, para que atendam a necessidade e a finalidade de seu tratamento. Nesse aspecto, relevante mencionar que o art. 18, incisos II e III, garante o direito ao acesso aos dados pessoais e o direito de solicitar correções em caso de informações incorretas ou desatualizadas. Trata-se de um direito particularmente importante para as relações de trabalho, principalmente no tocante à proteção do trabalho da mulher, prevenindo que decisões fundamentadas em dados imprecisos ocasionem a discriminação algorítmica em razão de gênero.

O princípio da transparência, constante no inciso VI do art. 6º, também é de fundamental importância, pois em razão de sua transversalidade, salvaguarda o direito à explicação dos titulares de dados pessoais, garantindo o fácil acesso a informações claras e precisas acerca do tratamento de dados e dos respectivos agentes de tratamento (Souza; Perrone; Magrani, 2020). Trata-se de um princípio que leva em consideração a transparência de elementos

importantes para o funcionamento dos sistemas de IA, como os dados e os modelos de negócios (Moreira, 2022). Pode-se dizer que o direito de revisão das decisões automatizadas, constante no art. 20 da Lei, está intimamente relacionado a esse princípio, sendo que esse mecanismo de proteção prevê a necessidade de revisão das decisões automatizadas que porventura afetem os interesses dos titulares de dados, “incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade” (Brasil, 2018).

O direito à explicação, previsto no § 1º do art. 20, além de estar atrelado ao princípio da transparência, também é uma ferramenta apta a prevenir a ocorrência de discriminação algorítmica nas relações de trabalho, pois determina a importância de prestar informações aos titulares de dados pessoais. Segundo Goulart (2022) é uma ferramenta importante no combate à discriminação, tendo em vista que permite ao titular de dados exigir informações sobre os critérios e os procedimentos utilizados durante o tratamento de dados, verificando se há ou não discriminação ilícita.

O princípio da discriminação (art. 6º, IX) é, igualmente, uma das bases da LGPD, reforçando que o tratamento de dados pessoais não poderá ser realizado de maneira discriminatória, ilícita ou abusiva. Trata-se de um princípio essencial para garantir que mulheres não sejam prejudicadas no ambiente laboral por meio de práticas discriminatórias fundamentadas em dados sensíveis, como informações sobre saúde, gênero, raça ou orientação sexual. Carlotto (2023) adverte que o fundamento desse princípio é garantir tratamento igual entre as pessoas, respeitando as diferenças entre elas.

O princípio da não discriminação deve ser considerado em todas as situações em que o uso de dados, sejam sensíveis ou não, possa gerar desvalorização ou induzir a resultados injustos, devendo ainda fundamentar a proteção de dados pessoais sensíveis, especialmente no contexto do exercício democrático e do acesso a direitos sociais, como os relacionados ao trabalho (Mulholland; Fraihof, 2019). No tocante aos dados pessoais sensíveis, a LGPD dedicou uma base legal mais restritiva, destacando expressamente no art. 11, § 1º, que haverá tratamento mais restritivo quando implicar a revelação de dados pessoais sensíveis, ou ainda que possa causar danos aos titulares (Junqueira, 2020). Nesse sentido, a lei determina que será necessário obter o consentimento explícito e destacado dos usuários, sempre que houver o tratamento, compartilhamento ou divulgação de dados sensíveis, vedando, inclusive, o seu compartilhamento em certas situações, para o fim de salvaguardar a individualidade dos usuários (Lindoso, 2021).

Outro princípio que merece análise é o da responsabilização e prestação de contas, que também desempenha um papel fundamental na mitigação da

discriminação algorítmica. Conforme descrito no art. 6º, inciso X, esse princípio exige que o agente comprove a adoção de medidas eficazes que demonstrem a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais, bem como a eficácia dessas medidas (Martins, 2020). Nesse sentido, o art. 50 estabelece a obrigatoriedade de programas de *compliance* para os agentes de tratamento de dados, por meio da implementação de programas de governança. Segundo Faleiros Júnior (2021), trata-se de uma medida que visa à verificação contínua da integridade dos acervos que alimentam algoritmos de Inteligência Artificial, proporcionando maior proteção contra discriminações.

Acerca do assunto, o art. 42 estabelece, da mesma forma, a responsabilização do controlador ou operador que, ao tratar dados pessoais, cause danos a terceiros. Por sua vez, o art. 44 estipula que o tratamento de dados pessoais será considerado irregular quando não observar a legislação ou não fornecer a segurança esperada pelos titulares dos dados. Essa obrigação de segurança está igualmente expressa no art. 46 da LGPD e possui caráter obrigatório, não permitindo qualquer juízo de conveniência pelo agente de tratamento. Cabe também destacar que o § 2º do art. 46, ao exigir que as medidas de segurança sejam implementadas desde a fase de concepção do produto ou serviço, incorporou o conceito de *privacy by design* ao ordenamento jurídico, garantindo que a proteção da privacidade e o controle das informações pelos usuários estejam integrados à arquitetura dos dispositivos tecnológicos (Mondenesi, 2022).

A anonimização, prevista na LGPD, surge como uma medida importante no contexto da proteção de dados, pois permite que informações pessoais sejam tratadas de forma a garantir que a identificação dos indivíduos não seja possível, reduzindo, assim, o risco de discriminação. Quando se traça um paralelo com a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023), percebe-se que pode ser uma ferramenta poderosa para mitigar a discriminação salarial de gênero. Enquanto a Lei da Igualdade Salarial visa a eliminar desigualdades explícitas de remuneração entre homens e mulheres, a anonimização na LGPD oferece uma camada adicional de proteção, garantindo que as decisões empresariais sejam baseadas em critérios justos, sem preconceitos implícitos ou explícitos. Essa medida se alinha ao princípio da não discriminação, fundamental na LGPD, e contribui para criar um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.

Além disso, a LGPD também dialoga com outras leis, como a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011), que regula o acesso a informações públicas e fortalece a transparência e a *accountability* no setor público. A Lei de Acesso à Informação desempenha um papel complementar à LGPD, uma vez que garante o direito dos cidadãos ao acesso a dados públicos, enquanto a LGPD assegura a proteção dos dados pessoais.

A LAI é um instrumento fundamental para a promoção da cidadania e do controle social sobre as ações do governo. Por outro lado, o art. 7º, inciso III, da LGPD estabelece que o tratamento de dados pessoais poderá ser realizado quando necessário para o cumprimento de uma obrigação legal ou regulatória pelo controlador. Este dispositivo da LGPD visa a garantir que os dados pessoais sejam utilizados de maneira responsável e apenas dentro dos limites legais, protegendo a privacidade dos indivíduos e prevenindo abusos no uso de informações pessoais. Desse modo, enquanto a LAI assegura o direito ao acesso à informação, promovendo a transparência nas ações do Estado, a LGPD, por meio do art. 7º, inciso III, assegura que o tratamento de dados pessoais seja realizado em conformidade com a lei, protegendo a privacidade dos cidadãos.

No contexto da proteção do trabalho feminino, essas leis juntas possibilitam tanto o acesso a informações essenciais para o monitoramento e a implementação de políticas públicas, quanto a proteção dos dados sensíveis das trabalhadoras, criando um ambiente mais seguro e igualitário para as mulheres no mercado de trabalho. Ainda, são mecanismos importantes para a proteção do trabalho da mulher, principalmente, em face da utilização de tecnologias como a inteligência artificial, pois favorecem a transparência e a responsabilidade, evitando que sistemas como o da Polônia sejam amplamente utilizados.

Assim, note-se que a LGPD fornece ferramentas importantes de proteção em face da possível ocorrência de discriminação, pois caso entendam que a decisão automatizada violou aspectos de sua personalidade, ou ainda, algum interesse, poderão se valer dos direitos acima mencionados (Bioni, 2021).

No âmbito internacional, o *AI Act* da União Europeia⁵ também estabelece normas específicas para o uso de inteligência artificial em contextos de alto risco, como o trabalho, e, em especial, o trabalho feminino. Os sistemas de gestão de trabalhadores (sistemas de recrutamento e seleção, promoção e rescisão, e de avaliação) são considerados pela lei como de alto risco, em razão do impacto visível aos direitos dos trabalhadores. Tais sistemas, para que sejam colocados no mercado, devem atender a requisitos, como: estabelecer sistemas de gestão de risco (art. 9º) e de governança de dados (art. 10); elaborar documentação técnica para demonstrar que os sistemas cumprem com os requisitos estabelecidos (art. 11); garantir transparência e prestação de informações (art. 13); projetar sistemas de IA para permitir a supervisão humana (art. 14); criar sistema de gestão de qualidade (art. 17), entre outros (União Europeia, 2024).

5 Cumprir destacar que o Brasil ainda não possui um marco regulatório específico para a inteligência artificial. No entanto, há projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, com a finalidade de regulamentar o setor, dentre eles o PL nº 21/2020, proposto pelo Deputado Federal Eduardo Bismark, e o PL nº 2.338/2023, fundamentado no relatório da Comissão de Juristas. Os projetos de lei desde fevereiro de 2024 estão tramitando conjuntamente.

O *AI Act* da União Europeia estabelece um marco regulatório importante para a proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho ao regulamentar o uso de sistemas de inteligência artificial em contextos de alto risco. A imposição de requisitos rigorosos para a implementação desses sistemas visa a garantir que o processo de tomada de decisões no âmbito laboral seja justo e imparcial, minimizando o risco de perpetuação de vieses históricos que poderiam prejudicar ainda mais a posição das mulheres no mercado de trabalho. Dessa forma, a legislação não apenas reconhece a importância da IA no mundo moderno, mas também a necessidade de uma supervisão criteriosa para evitar que essa tecnologia reforce desigualdades preexistentes, em consonância com princípios estabelecidos por leis como a Lei nº 14.611/2023 no Brasil, que institui a igualdade salarial entre homens e mulheres e exige transparência nos dados relacionados à remuneração e representatividade feminina no mercado de trabalho.

Além disso, o *AI Act* representa um avanço significativo na luta contra a discriminação no trabalho ao priorizar a transparência e a supervisão humana em sistemas automatizados de gestão de trabalhadores. A exigência de documentação técnica, sistemas de governança de dados e medidas de controle de qualidade busca assegurar que qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, seja rapidamente identificada e corrigida. Isso é de fundamental importância para criar um ambiente de trabalho mais equitativo, onde as mulheres possam competir em condições justas, sem serem prejudicadas por algoritmos ou sistemas automatizados que possam reproduzir preconceitos de gênero. No contexto brasileiro, a Lei nº 14.611/2023 reforça essa necessidade ao impor a obrigatoriedade de divulgar informações sobre a representatividade feminina e a diferença salarial entre gêneros, uma medida que visa a reduzir as desigualdades e que, assim como o *AI Act*, busca assegurar que a inteligência artificial contribua para um mercado de trabalho mais inclusivo. No entanto, o desafio permanece em garantir que a exposição dos dados pessoais não seja meramente formal, mas acompanhada de ações efetivas que combatam os problemas estruturais que ainda afetam a participação feminina no mercado de trabalho.

Nesse aspecto, a regulamentação da IA é particularmente relevante para as mulheres, que historicamente enfrentam desafios adicionais no mercado de trabalho. Sistemas de IA treinados com dados históricos podem reproduzir padrões de discriminação de gênero, exacerbando as desigualdades existentes. Por isso, o *AI Act* busca assegurar que as mulheres não sejam prejudicadas por tecnologias que, se não devidamente reguladas, podem perpetuar ou até agravar as disparidades de gênero no ambiente de trabalho.

Sendo assim, tanto a LGPD quanto o *AI Act* representam avanços significativos na proteção do trabalho da mulher, trazendo novas ferramentas para combater a discriminação e promover a equidade no mercado de trabalho. Ao

garantir que dados pessoais sejam tratados de forma ética e transparente, e que as tecnologias de IA sejam utilizadas de maneira justa e sem vieses, essas legislações contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo para todos.

4 Considerações finais

Os dados fornecidos pelo IBGE e pelo MTE revelam uma disparidade significativa na remuneração entre homens e mulheres, com as mulheres ganhando, em média, cerca de 20% a menos do que os homens.

Esse parâmetro objetivo evidenciou a necessidade de criar normas específicas para combater essas distorções e discriminações salariais, resultando na promulgação da Lei nº 14.611/2023, conhecida como “Lei da Igualdade Salarial”. O principal objetivo dessa lei é promover a equidade salarial, exigindo a exposição pública dos critérios remuneratórios, especialmente em empresas com 100 ou mais trabalhadores.

Essa transparência, que pode ser alcançada por meio de plataformas virtuais, reduz a possibilidade de critérios subjetivos que perpetuem práticas desiguais. No entanto, estes dados coletados, dados sensíveis, devem ser tratados com o devido cuidado que os direitos fundamentais das trabalhadoras exigem, visto que aqui fica claro um possível enfrentamento entre transparência e privacidade no âmbito de uma política pública de incremento do mercado de trabalho feminino.

Neste ponto, marco legislativo relevante é a Lei nº 13.709/2018, a “Lei Geral de Proteção de Dados” (LGPD), que, no contexto do mercado de trabalho feminino, visa a proteger a privacidade dos dados através da anonimização e prevenir a discriminação algorítmica. A LGPD desempenha um papel importante na regulação do tratamento de dados pessoais, garantindo que esses dados não sejam utilizados para reforçar desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.

Ambas as leis, a “Lei da Igualdade Salarial” e a LGPD, se bem implementadas, estão em sintonia com os padrões internacionais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, 8 e 10, que buscam promover a igualdade de gênero, o trabalho decente e o crescimento econômico, além de reduzir as desigualdades. No contexto global, essas leis se conectam com iniciativas como o *AI Act* da União Europeia, que regula o uso da inteligência artificial no mercado de trabalho, incluindo o feminino, contribuindo para a diminuição das desigualdades em um mundo cada vez mais digitalizado.

Finalmente, já se observam práticas empresariais que promovem tanto a LGPD quanto a “Lei da Igualdade Salarial”, refletindo um compromisso crescente com a criação de oportunidades de mudança e a superação dos desa-

fos no mercado de trabalho feminino no Brasil. Essas iniciativas representam avanços significativos na busca por um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todos.

Referências

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.

BRASIL. *Decreto nº 11.795/2023*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm. Acesso em: 21 ago. 2024d.

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/14611.htm. Acesso em: 21 ago. 2024c.

BRASIL. *Portaria MTE nº 3.714/2023*. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843>. Acesso em: 21 ago. 2024b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 7.612*. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Protocolo em 13/3/2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6872866>. Acesso em: 20 ago. 2024a.

CARLOTO, Selma. *Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios*. Leme, SP: Mizuno, 2023.

DONEDA, Danilo. *Da privacidade à proteção de dados pessoais*. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. E-book.

FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. Discriminação por algoritmos de inteligência artificial: a responsabilidade civil, os vieses e o exemplo das tecnologias baseadas em luminâncias. In: BARBOSA, Mafalda Miranda et. al. *Direito digital e inteligência artificial: diálogos entre Brasil e Europa*. Indaiatuba: Foco, 2021.

GOOGLE. *Nosso relatório de transparência salarial*. Disponível em: <https://blog.google/intl/pt-br/produtos/nosso-relatorio-de-transparencia-salarial-de-2022>. Acesso em: 21 ago. 2024.

GOULART, Guilherme Damasio. Art. 20. 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.

IBGE. *Características adicionais do mercado de trabalho 2023*. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102092_informativo.pdf. Acesso em: 18 ago. 2024.

JUNQUEIRA, Thiago. *Tratamento de dados pessoais e discriminação algorítmica nos seguros*. São Paulo: Thomson Reuters, 2020. E-book.

LINDOSO, Maria Cristine Branco. *Discriminação de gênero no tratamento automatizado de dados pessoais: como a automatização incorpora vieses de gênero e perpetua a discriminação de mulheres*. Rio de Janeiro: Processo, 2021.

MONDENESI, Pedro. Art. 46. 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.

MOREIRA, Teresa Coelho. A discriminação algorítmica. In: CARLOTO, Selma. *Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho*. Leme: Mizuno, 2022.

MTE. *Apresentação do relatório de transparência salarial*. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/Relat%C3%B3rio%20de%20Transpar%C3%Aancia%20Salarial/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Transpar%C3%Aancia%20Salarial%20Agregado%20250324.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2024.

MULHOLLAND, Caitlin; FRAJHOF, Isabella Z. Inteligência artificial e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: breves anotações sobre o direito a explicação perante a tomada de decisões por meio de *machine learning*. In: FRAZÃO, Ana; MULHOLLAND, Caitlin (coord.). *Inteligência artificial e direito: ética regulação e responsabilidade*. São Paulo: Thomson Reuters, 2019.

NIKLAS, Jędrzej. Poland: Government to scrap controversial unemployment scoring system. *Algorithm Watch*, 16 abr. 2019. Disponível em: <https://algorithmwatch.org/en/poland-government-to-scrap-controversial-unemployment-scoring-system>. Acesso em: 25 ago. 2024.

OIT. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo 2024*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_908142.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

SOUZA, Carlos Affonso; PERRONE, Christian; MAGRANI, Eduardo. O direito à explicação entre a experiência europeia e sua positivação na LGPD. In: BIONI, Bruno *et al.* (coord.). *Tratado de proteção de dados pessoais*. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

UNIÃO EUROPEIA. *Lei de Inteligência Artificial*: resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 13 de março de 2024, sobre uma proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Lei da Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD)). 2024. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-24-2024-INIT/pt/pdf>. Acesso em: 15 maio 2024.

Como citar este texto:

BARZOTTO, Luciane Cardoso; RODRIGUES, Adroaldo Jr. Vidal; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O mercado de trabalho feminino e o mundo digital: a Lei de Igualdade Salarial, a LGPD e o *AI Act*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 195-207, out./dez. 2024.