

A EQUIDADE SALARIAL À LUZ DA LEI 14.611/23: ANÁLISE CRÍTICA DOS RELATÓRIOS SEMESTRAIS PUBLICADOS

Gabriel Henrique Zani Furlan¹
Carla Teresa Martins Romar²

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo examinar criticamente a aplicação da Lei nº 14.611/2023, que institui mecanismos de promoção da equidade salarial entre mulheres e homens, a partir da análise dos relatórios semestrais de igualdade salarial e de critérios remuneratórios publicados entre o primeiro ano de vigência da norma até o primeiro semestre de 2025. Adotando metodologia jurídico-empírica, o estudo combina a análise qualitativa e quantitativa dos dados divulgados pelas empresas, buscando compreender as dinâmicas estruturais que sustentam as desigualdades remuneratórias no mercado de trabalho brasileiro. A investigação revela que, embora os relatórios representem um avanço em termos de transparência e diagnóstico das disparidades salariais, persistem diferenças significativas marcadas por gênero, raça e posição ocupacional. Os resultados indicam que a desigualdade não se limita aos valores pagos, mas também à estratificação das funções e às barreiras de ascensão profissional, evidenciando a permanência de um padrão estrutural de desigualdade. Conclui-se que a efetividade da Lei nº 14.611/2023 depende não apenas da publicação dos relatórios, mas da adoção de medidas institucionais e políticas corporativas capazes de promover a equidade material.

PALAVRAS-CHAVE: Equidade salarial; relatório de igualdade salarial; desigualdade de gênero.

ABSTRACT: This article aims to critically examine the implementation of Law n. 14,611/2023, which establishes mechanisms to promote pay equity between women and men, through the analysis of the semiannual reports on wage equality and remuneration criteria published from the first year of the law's enforcement until the first semester of 2025. Adopting a legal-empirical methodology, the study combines qualitative and quantitative analysis of the data disclosed by companies, seeking to understand the structural dynamics that sustain wage inequalities in the Brazilian labor market. The research reveals that, although the reports represent progress in terms of transparency and diagnosis of pay disparities, significant differences persist, marked by gender, race, and occupational position. The findings indicate that inequality is not limited to the amounts paid but extends to the occupational stratification

¹ Doutorando e Mestre em Direito do PUC/SP. especialista em Direito do Trabalho pela USP (2018-2019). Especialista em Direito Previdenciário pela UEL (2022-2023). Ganador do prêmio Santander Ibero-Americanas de 2013, com extensão universitária na *Universidad de Granada* (Espanha). Analista Judiciário, com extensão universitária. E-mail: gfulan.adv@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8875551684897537>.

² Pós-Doutora em Novas Tecnologias e Direito – Mediterranea International Centre for Human Rights Research, Itália; Doutora em Direito – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Brasil; Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Brasil. E-mail: cromar@terra.com.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2894936015065718>.

and barriers to professional advancement, evidencing the persistence of a structural pattern of inequality. It is concluded that the effectiveness of Law n. 14,611/2023 depends not only on the publication of reports but also on the adoption of institutional measures and corporate policies capable of promoting material.

KEYWORDS: Pay equity; wage equality report; gender inequality.

1. INTRODUÇÃO

A temática da equidade salarial tem adquirido crescente relevância no cenário jurídico e social brasileiro, especialmente após a promulgação da Lei nº 14.611/2023, que instituiu mecanismos voltados à transparência remuneratória e ao incentivo da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Essa legislação, ao exigir a publicação semestral de relatórios de igualdade salarial e de critérios remuneratórios, introduziu um novo paradigma de fiscalização e diagnóstico das disparidades existentes nas relações laborais, aproximando a política pública de igualdade das práticas corporativas e da governança organizacional.

A efetividade dessa política, contudo, não se esgota na edição da norma, pois depende da capacidade dos relatórios de evidenciar, com clareza e precisão, as estruturas de desigualdade que permeiam o mercado de trabalho.

A análise dos dados divulgados no primeiro ano de aplicação da lei, como serão analisados no presente artigo, revela não apenas discrepâncias salariais persistentes entre homens e mulheres, mas também a intersecção entre gênero, raça e posição ocupacional como fatores determinantes na manutenção de hierarquias econômicas. Assim, os relatórios semestrais, embora representem um avanço em termos de transparência, também expõem as limitações de uma abordagem meramente declaratória, que ainda carece de medidas concretas de correção e responsabilização.

O presente estudo parte da compreensão de que a equidade salarial não se restringe à igualdade formal de remuneração por trabalho de igual valor, mas envolve a superação de barreiras estruturais que condicionam o acesso, a progressão e a valorização profissional de determinados grupos.

A partir de uma metodologia jurídico-empírica, o artigo realiza uma análise crítica dos relatórios semestrais publicados no período de 2024 e primeiro semestre de 2025, combinando leitura qualitativa e quantitativa dos dados para identificar padrões de desigualdade e avaliar a efetividade do marco normativo recente.

Nesse contexto, busca-se verificar se a Lei nº 14.611/2023 tem cumprido sua finalidade de promover a transparência e reduzir as disparidades salariais, ou se permanece restrita à dimensão formal de prestação de contas. Ao adotar uma perspectiva crítica e interdisciplinar, o artigo pretende contribuir para o debate sobre a função social das normas de igualdade no Direito do Trabalho contemporâneo e sobre o papel dos instrumentos de transparência como ferramentas de transformação efetiva das relações laborais no Brasil.

2. MULHER, MERCADO DE TRABALHO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A trajetória da mulher no mercado de trabalho brasileiro é marcada por avanços normativos e institucionais, mas também pela permanência de desigualdades estratificadas e difíceis de serem combatidas diante de anos e uma construção cultural complexa e arraigada ao inconsciente coletivo.

Desde a Constituição de 1934³, o ordenamento jurídico nacional veda a diferenciação salarial em razão de sexo, idade, nacionalidade ou estado civil, reforçando um princípio que viria a ser consagrado nas convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho, a exemplo da Convenção nº 100 de 1951⁴, ratificada pelo Brasil, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, bem como da Recomendação nº 90⁵, que a complementa.

Posteriormente, a Convenção nº 156 de 1981⁶ consolidou a preocupação com a igualdade de oportunidades e tratamento no que diz respeito a responsabilidades familiares,

³ BRASIL. *Constituição (1934)*. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Convention n° 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, 1951. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Recommendation n° 90 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, 1951. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Convention n° 156 concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities*, 1981. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156>. Acesso em: 11 abr. 2024.

enquanto a Convenção nº 117, de 1962⁷, incorporou a meta de suprimir qualquer forma de discriminação laboral por motivos de raça, cor, sexo, crença ou filiação sindical.⁸

A Constituição Federal de 1988 reafirmou esse compromisso no inciso XXX do art. 7º⁹, o qual veda a diferença de salário por motivo de sexo, posição reforçada pelos arts. 5º¹⁰ e 377¹¹ da CLT, que qualificam a proteção ao trabalho feminino como matéria de ordem pública e regulam a equiparação salarial no art. 461¹².¹³

Apesar desse conjunto normativo, a desigualdade de gênero persiste, exigindo respostas mais incisivas, como é o caso da Lei nº 14.611/2023 que impôs às organizações a elaboração de relatórios de transparência salarial, buscando concretizar um direito humano há décadas positivado, mas de difícil efetividade prática.

A questão, no entanto, transcende o aspecto remuneratório já que a cultura empresarial reproduz, consciente ou inconscientemente, padrões sociais enraizados em uma lógica predominantemente masculina, nas quais estereótipos limitam a percepção das competências femininas.¹⁴

Como destacam Cook e Cusack¹⁵, os estereótipos constituem imagens mentais generalizadas que, ao serem naturalizadas, reproduzem preconceitos sobre papéis sociais, afetando diretamente o modo como mulheres são avaliadas e inseridas no mercado de trabalho e esse quadro é agravado por vieses inconscientes, que associam liderança a características masculinas, desvalorizam o desempenho feminino ou penalizam a maternidade, produzindo efeitos na empregabilidade, nas avaliações de desempenho e nas oportunidades de ascensão profissional.

⁷INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Convention n° 117 concerning Basic Aims and Standards of Social Policy*, 1962. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312262:NO>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁸MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁹BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

¹⁰BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

¹¹Ibid.

¹²Ibid.

¹³MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

¹⁴PIMENTEL, Sílvia. *Estereótipos de gênero: como são julgados os crimes de estupro e demais violências sexuais contra as mulheres*. São Paulo: Matrioska, 2023. p. 37, 66 e ss.

¹⁵COOK, Rebecca; CUSACK, Simone. *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*. Nova York: Cambridge University Press, 2010. apud BARWINSKI, Sandra Lia Bazzo. *Estudos sobre igualdade de gênero e direito comparado*. 2019, p. 53.

Nesse contexto, torna-se imprescindível repensar o papel das práticas de compliance e das políticas de ESG ESG (“*Environmental, Social and Governance*”¹⁶) como instrumentos de promoção da equidade de gênero.

Longe de se constituírem apenas como iniciativas voluntaristas, tais práticas são impulsionadas tanto por dispositivos legais, como a Lei da Igualdade Salarial¹⁷ e a legislação de inclusão de pessoas com deficiência¹⁸, quanto por exigências do mercado financeiro global, que vincula investimentos ao cumprimento de metas ambientais, sociais e de governança em consonância com a Agenda 2030 da ONU.

Essa dupla pressão — estatal e mercadológica — obriga as organizações a realizarem mudanças estruturais, capazes de mitigar as sutilezas das práticas discriminatórias ainda presentes.

Entretanto, é preciso cautela diante de fenômenos como o “*socialwashing*”¹⁹, que correspondem a tentativas de maquiagem condutas empresariais sem alterar práticas concretas, perpetuando exclusões sob a aparência de responsabilidade social. A superação desse cenário exige o reconhecimento dos vieses implícitos e a implementação de medidas efetivas de inclusão.

Nesse sentido, Adichie²⁰ destaca a importância de programas institucionais que envolvam pesquisa diagnóstica, engajamento da alta gestão, investigação de condutas discriminatórias, letramento organizacional e comunicação estratégica, garantindo que a pauta de equidade permaneça recorrente e não se dilua no cotidiano institucional.

Na mesma linha, Angelou²¹ defende um conjunto de medidas de “*compliance*”²² antidiscriminatório, entre as quais a ampliação da presença de mulheres em cargos de liderança, políticas salariais transparentes, intolerância a práticas de preconceito velado, escuta ativa e estímulo à denúncia de condutas excludentes.

¹⁶ Tradução livre: Ambiental, Social e Governança

¹⁷ BRASIL. *Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023*. Dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14611.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024

¹⁸ BRASIL. *Lei nº 13.136, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13136.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024

¹⁹ Tradução livre: lavagem social (mascarar a visão social da empresa para passar uma credibilidade de respeito social que inexistente)

²⁰ ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Compliance antidiscriminatório: lições práticas para um novo mundo corporativo – Lição n. 1: vieses inconscientes e discriminação de gênero*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022. p. 85-97.

²¹ ANGELOU, Maya. *Compliance antidiscriminatório: lições práticas para um novo mundo corporativo – Lição n. 8: assédio sexual e cultura do estupro: não é não!* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022. p. 181-190.

²² Tradução livre: política empresarial de cumprimento de regras e legislações com finalidade de evitar fraudes.

Complementarmente, Johnson²³ propõe o “ABC da superação de vieses” — admitir, bloquear e contar. Admitir pressupõe reconhecer a existência dos preconceitos e investir em treinamentos constantes; bloquear implica estruturar processos objetivos, como o “*blinding hiring*”²⁴, que reduz a influência de estereótipos; contar significa estabelecer metas concretas de diversidade e monitorar seu cumprimento.

Somente com tais práticas é possível construir um ambiente organizacional inclusivo, que não apenas cumpra formalmente a legislação, mas que também transforme a cultura empresarial em direção à equidade.

Assim, a mulher no mercado de trabalho não deve ser analisada apenas sob a perspectiva da igualdade salarial formalmente prevista na Constituição, na CLT e em convenções internacionais, mas sim no entrelaçamento entre direito e práticas institucionais, capaz de enfrentar estereótipos, vieses e resistências culturais.

A efetividade da Lei nº 14.611/2023 dependerá não apenas da fiscalização estatal, mas também da adoção de políticas consistentes de ESG e compliance, que assumam a diversidade como valor organizacional.

Ausente essa mudança cultural, perpetua-se um ambiente de exclusão que, além de gerar riscos jurídicos, reduz a atratividade das empresas no mercado global, contrariando os objetivos de justiça social que o Direito do Trabalho, desde suas origens, busca promover.

3. SALÁRIO, REMUNERAÇÃO E IGUALDADE: FUNDAMENTOS CONCEITUAIS E NORMATIVOS PARA ANÁLISE DA LEI Nº 14.611/2023

A análise da igualdade salarial no Brasil exige, em primeiro lugar, a compreensão conceitual da distinção entre salário e remuneração, pois a diferenciação entre esses institutos é fundamental para interpretar os princípios e as normas que tratam da matéria.

O salário, etimologicamente derivado do latim “*salarium*”, era originalmente relacionado ao pagamento em sal nas legiões romanas, até que outros bens, como óleo e alimentos, passaram a desempenhar essa função.²⁵

²³JOHNSON, Stefanie K. *Inclusifique: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa*. São Paulo: Benvirá, 2020.

²⁴ Tradução livre: “contratação às cegas”.

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>>. Acesso em: 11 abr. 2024. P. 169.

Sem a pretensão de aprofundar o aspecto histórico, cabe delimitar a conceituação à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O art. 457 da CLT²⁶, embora não defina expressamente salário ou remuneração, utiliza o termo remuneração como gênero que abarca o salário, pago diretamente pelo empregador, e as gorjetas, pagas por terceiros.

Já o art. 458 da CLT²⁷ amplia o conceito ao incluir benefícios em dinheiro ou utilidades habitualmente concedidos ao empregado em razão do contrato de trabalho, reforçando que a remuneração deve garantir condições básicas de subsistência ao trabalhador e à sua família, ainda que, na prática, o salário-mínimo frequentemente se revele insuficiente para cumprir as finalidades constitucionais descritas no inciso IV do art. 7º da CF²⁸, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, transporte e previdência social.

O salário, por sua vez, corresponde à contraprestação direta pela prestação de serviços, abrangendo não apenas os períodos efetivos de trabalho, mas também aqueles em que o empregado permanece à disposição do empregador ou em hipóteses de interrupção contratual, como férias, descanso semanal e feriados. Essa concepção, consolidada pelos arts. 4º²⁹ e 492³⁰ da CLT, insere-se na teoria da contraprestação pela disponibilidade do trabalhador.³¹

Comparativamente, nota-se que em Portugal o art. 258 do Código do Trabalho³² utiliza a noção de “retribuição” como gênero, enquanto na Espanha o Estatuto dos Trabalhadores de 1980³³ considera salário todas as percepções econômicas recebidas pelo trabalhador, inclusive nos períodos de descanso, diferenciações que, como observa Martins³⁴, afastam-se da tradição brasileira de delimitar tecnicamente uma presente diferenciação entre salário e remuneração.

Entre as parcelas frequentemente confundidas na prática, destacam-se as gratificações e os prêmios. As gratificações, originadas na liberalidade do empregador como forma de

²⁶BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

²⁷ Ibid.

²⁸ BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

²⁹BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

³⁰Ibid.

³¹ GARCIA, Gustavo Filipe B. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624740. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>>. Acesso em: 13 mar. 2024. p. 232.

³² PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Lei nº 7/2009. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

³³ ESPANHA. *Estatuto dos Trabalhadores*. Lei nº 8/1980. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>>. Acesso em: 11 abr. 2024. P. 163.

reconhecimento, foram inicialmente incorporadas ao conceito de salário pelo art. 457 da CLT³⁵. Contudo, alterações legislativas sucessivas, especialmente a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017³⁶), restringiram essa abrangência, de modo que apenas as gratificações legais passaram a integrar o salário, enquanto outras liberalidades mantêm caráter não salarial.³⁷

Por outro lado, os prêmios, definidos pela primeira vez na legislação pela mesma reforma, consistem em liberalidades vinculadas ao desempenho superior do trabalhador, podendo ser pagos em dinheiro, bens ou serviços. Embora habituais, não possuem natureza salarial, não gerando reflexos previdenciários ou trabalhistas, distinção que evidencia o espaço nebuloso ocupado por certas parcelas, as quais, embora oriundas da relação de emprego, não se incorporam integralmente ao conceito de salário.³⁸

A diferenciação entre salário e remuneração é essencial para o debate sobre igualdade salarial, pois a equiparação jurídica refere-se estritamente ao salário, não abrangendo parcelas variáveis ou externas à relação direta de emprego, como gorjetas. Essa delimitação já se encontrava presente na formulação originária da CLT e foi sendo reforçada pela jurisprudência.

No plano histórico, a igualdade salarial surgiu como princípio internacional no art. 427 do Tratado de Versalhes (1919)³⁹ e foi replicada no art. 41 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴⁰ no mesmo ano.

No Brasil, a Constituição de 1934⁴¹ foi pioneira ao vedar a diferenciação de salário em razão de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. Embora tal previsão tenha sido suprimida

³⁵ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

³⁶ BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>>. Acesso em: 11 abr. 2024. P. 163.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ TRATADO DE VERSALHES. 1919. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242343>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁴⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Constitution of the International Labour Organisation*. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,en,ILOC,/Document>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁴¹ BRASIL. *Constituição (1934)*. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

pela Constituição de 1937⁴², retornou em 1946⁴³ e, posteriormente, consolidou-se em todos os textos constitucionais democráticos, sendo elevada a patamar mais abrangente pela Constituição de 1988, que, em seu art. 7º, incisos XX⁴⁴ e XXX⁴⁵, não apenas protegeu o mercado de trabalho da mulher, mas também proibiu discriminações salariais fundadas em sexo, idade, cor ou estado civil.

Internacionalmente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948⁴⁶ e tratados da OIT, como as Convenções nº 100⁴⁷ e nº 111⁴⁸, reforçaram a vedação à discriminação salarial. O Brasil ratificou esses instrumentos da OIT, consolidando-os por meio do Decreto nº 10.088/2019⁴⁹. Outros marcos, como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)⁵⁰, também ratificado pelo Brasil, reiteraram a obrigação de garantir salário igual para trabalho de igual valor.

No direito interno, a CLT já assegurava, desde sua origem, a equiparação salarial em seu art. 461, dispositivo que foi posteriormente alterado para ampliar a proteção. Em 2022, o Programa Emprega + Mulheres (Lei nº 14.457/2022⁵¹) fortaleceu a igualdade salarial no plano infraconstitucional.

⁴² BRASIL. *Constituição (1937)*. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁴³ BRASIL. *Constituição (1946)*. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁴⁴ BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁴⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Convention n° 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, 1951. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁴⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Convention n° 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*, 1958. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁴⁹ BRASIL. *Decreto n° 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre promulgação de convenções e recomendações da OIT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁵⁰ BRASIL. *Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Decreto de promulgação nº 5.091/2004. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁵¹ BRASIL. *Lei n° 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/14457.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

Nesse cenário, a Lei nº 14.611/2023⁵², que se autodenomina como instrumento de combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres, na prática apenas reforçou o conteúdo já presente no art. 461 da CLT⁵³, introduzindo a regra da transparência remuneratória. Entre as inovações, destaca-se a modificação do § 6º⁵⁴, que passou a prever indenização por dano moral em caso de discriminação salarial por sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Embora represente um avanço aparente, a redação pode ser criticada, pois limita o cabimento da indenização apenas a essas hipóteses, restringindo direitos que anteriormente podiam ser reconhecidos em casos de discriminação de outra natureza, além do ônus probatório de difícil comprovação continuar com quem alega.

Outra alteração relevante foi o § 7º⁵⁵ do art. 461 da CLT, que majorou substancialmente a multa aplicada ao empregador em caso de discriminação, fixando-a em dez vezes o valor do novo salário devido, dobrada em caso de reincidência. Todavia, o dispositivo também suscita críticas pela ausência de critérios para caracterizar reincidência e pela possível sobreposição com indenizações por danos morais o que torna passível de distantes interpretações em primeira instância.

Assim, ainda que a Lei nº 14.611/2023⁵⁶ simbolize um reforço formal ao princípio da igualdade salarial, não introduziu mecanismos efetivos de proteção ou de incentivo específico ao mercado de trabalho da mulher, permanecendo como exemplo de norma que reafirma obrigações já previstas sem enfrentar de maneira estrutural os entraves à eliminação da discriminação salarial no Brasil.

4. ANÁLISE CRÍTICA DOS TRÊS PRIMEIROS RELATÓRIOS: INTERSECCIONALIDADE DAS DESIGUALDADES DIANTE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A análise crítica dos relatórios de transparência salarial publicados em decorrência da Lei nº 14.611/2023 exige, antes de tudo, a compreensão da metodologia utilizada na coleta e sistematização dos dados.

⁵² BRASIL. *Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023*. Dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024

⁵³ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ BRASIL. *Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023*. Dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024

Os indicadores empregados resultam das informações prestadas pelas empresas ao eSocial, sendo considerados apenas os estabelecimentos com cem empregados ou mais. Foram desconsiderados os vínculos de trabalhadores intermitentes ou avulsos e, para evitar a possibilidade de identificação individualizada, somente foram analisadas situações que envolveram ao menos três mulheres e três homens em cada grupo.

A mensuração das desigualdades salariais foi feita a partir de parâmetros técnicos específicos que podem ser divididos em dois principais: 1) salário mediano de contratação que corresponde ao valor em torno do qual metade dos empregados recebe acima e metade abaixo, revelando-se um indicador mais fiel à realidade do conjunto do que a média simples; 2) a remuneração média que foi calculada mediante a soma de todas as remunerações dividida pelo número de empregados, desprezando-se valores inferiores a 0,3 salários mínimos e superiores a 150 salários mínimos.

Além disso, foram utilizados indicadores de razão, tanto do salário mediano de admissão quanto da remuneração média, de modo a expressar em termos proporcionais quanto as mulheres recebem em relação aos homens.

Outro ponto metodológico importante é o recorte racial: considerou-se como população negra a soma de pretos, pardos e indígenas, ao passo que a população não negra abrangeu as demais categorias válidas declaradas.

A análise também se estruturou em torno dos grandes grupos ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que agrupam funções com características similares, abrangendo desde dirigentes e gerentes até ocupações técnicas, administrativas e operacionais.

A partir desses critérios, o presente capítulo será desenvolvido em três momentos distintos: inicialmente, será examinado o primeiro semestre de 2024, período que marca a aplicação inicial da Lei nº 14.611/2023 e permite visualizar os primeiros reflexos da política de transparência nos indicadores salariais; em seguida, será analisado o segundo semestre de 2024, que possibilita verificar eventuais mudanças e consolidações na dinâmica das desigualdades; e, por fim, será analisado os resultados perante o primeiro semestre de 2025, já com dados sistematizados da RAIS 2024, permitindo aferir tendências de permanência ou agravamento das disparidades.

Essa organização metodológica busca conferir ao estudo uma perspectiva longitudinal, revelando não apenas a persistência das assimetrias salariais, mas também os limites da política de transparência como instrumento de efetivação da igualdade material no mercado de trabalho brasileiro.

4.1 Primeiro semestre 2024

Primeiramente, há que se esclarecer que todos os dados aqui analisados foram retirados do Painel do Relatório de Transparência Salarial⁵⁷ (dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados - RAIS 2022 – 1º semestre de 2024) fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego em que 17.675.834 de vínculos e 49.587 estabelecimentos formam a base de dados ora analisados.

A análise do primeiro semestre de 2024 evidencia a persistência de desigualdades estruturais no mercado de trabalho brasileiro, cujas manifestações se dão de maneira interseccional, combinando gênero, raça e posição ocupacional.

Os dados revelam que a distribuição salarial não é homogênea, refletindo padrões históricos de segregação e exclusão. Em termos de gênero e raça, as mulheres, e particularmente as mulheres negras, apresentam remunerações médias e salariais contratuais medianas significativamente mais baixas em comparação aos demais grupos.

Homens não negros permanecem com os maiores rendimentos, demonstrando que barreiras de acesso e progressão ainda limitam a ascensão de outros grupos sociais aos níveis mais elevados da estrutura salarial.

A distribuição ocupacional reforça essa desigualdade estrutural, pois dirigentes e gerentes constituem o grupo com maiores salários, distanciando-se de forma expressiva das demais posições em termos de remuneração média e mediana. Ocupações de nível superior e técnico, apesar de apresentarem rendimentos acima da média nacional, reproduzem desigualdades internas relacionadas a gênero e raça, enquanto trabalhadores em atividades operacionais e serviços administrativos concentram os menores salários, indicando a precarização relativa das funções de base.

Assim, a estratificação ocupacional não apenas organiza funções de acordo com a qualificação ou responsabilidade, mas também direciona determinados grupos, sobretudo mulheres e pessoas negras, a posições menos remuneradas, reforçando um ciclo de desigualdade estrutural.

⁵⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Painel do Relatório de Transparência Salarial⁵⁷ (dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados - RAIS 2022 – 1º semestre de 2024). Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjY2YzYtNjc5Yzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LVVmOThmYmFmYTk3OCJ9>>. Acesso em: 10 de julho de 2024.

A mediana salarial confirma esse caráter estrutural das desigualdades: mesmo entre trabalhadores com funções semelhantes, grupos sociais distintos recebem valores diferentes, evidenciando barreiras para a ascensão ocupacional e financeira.

A análise quantitativa reforça essa percepção, mostrando que homens não negros têm remuneração média de R\$ 5.464,29, enquanto mulheres negras recebem R\$ 2.745,76. A disparidade torna-se ainda mais evidente quando se considera o salário contratual mediano, no qual homens não negros alcançam R\$ 2.426,02, ao passo que mulheres negras recebem apenas R\$ 1.680,00.

No plano ocupacional, dirigentes e gerentes apresentam remuneração média de R\$ 15.232,90, mais de cinco vezes superior à de funções operacionais e administrativas, que giram em torno de R\$ 2.700, enquanto o salário contratual mediano reflete valores de R\$ 9.533,70 para a alta gestão e apenas R\$ 1.830,44 para as atividades administrativas.

Os resultados do primeiro semestre de 2024 demonstram, portanto, que o mercado de trabalho brasileiro é reflexo de uma sociedade desigual, produzindo contrastes salariais estruturais e interseccionais. Gênero, raça e ocupação interagem de forma a restringir a ascensão aos cargos mais bem remunerados e a concentrar a base ocupacional entre grupos historicamente marginalizados.

Esses padrões evidenciam a necessidade de políticas e instrumentos de gestão que promovam equidade salarial, não apenas por meio de normativas legais, mas também por ações efetivas de valorização da diversidade e inclusão em todos os níveis hierárquicos.

4.2 Segundo semestre de 2024

A título de conhecimento esclarece-se que todos os dados aqui analisados foram retirados do Painel do Relatório de Transparência Salarial⁵⁸ (dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados - RAIS 2023 – 3º semestre de 2024) fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego em que 18.074.542 de vínculos e 50.692 de estabelecimentos formam a base de dados ora analisados.

⁵⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Painel do Relatório de Transparência Salarial⁵⁸ (dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados - RAIS 2023 – 2º semestre de 2024). Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaOTYzNTdkZGUtYjFiNi00OWFiLWFiNWItMTUyZjU1YTlkYWVmIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTtk3OCJ9>>. Acesso em: 10 de julho de 2024.

O relatório do segundo semestre de 2024 confirma a permanência de desigualdades estruturais no mercado de trabalho brasileiro, expressas tanto na diferença direta de salários quanto na própria organização da estrutura ocupacional.

A remuneração média, fixada em R\$ 4.050,64, contrasta de maneira significativa com o salário contratual mediano, de R\$ 1.989,73, revelando que a média é fortemente influenciada pelos rendimentos mais elevados de uma minoria, ao passo que a maior parte da força de trabalho permanece em patamares salariais reduzidos.

Essa diferença entre média e mediana reforça a concentração de renda em grupos restritos, indicando que os ganhos não são distribuídos de forma equilibrada entre os trabalhadores.

No recorte de gênero e raça, os dados demonstram a persistência de barreiras interseccionais. As mulheres, em geral, auferem remuneração inferior à dos homens, tanto na média quanto na mediana contratual.

Dentro desse grupo, as mulheres negras permanecem na base da pirâmide, com os menores rendimentos, recebendo em média R\$ 2.642,01, enquanto as mulheres não negras, ainda que em posição relativamente mais favorável, não alcançam os níveis masculinos. Entre os homens, também se observa a incidência da desigualdade racial: os homens negros auferem ganhos inferiores aos não negros, que continuam a concentrar os maiores salários médios, chegando a R\$ 5.367,05.

Assim, raça e gênero operam conjuntamente para delimitar posições no mercado de trabalho, perpetuando uma lógica de exclusão.

A análise ocupacional continua a demonstrar esse quadro de assimetrias já que dirigentes e gerentes concentram as maiores remunerações, com média de R\$ 15.133,92 e mediana de R\$ 9.500,00, valores quase seis vezes superiores aos observados em atividades administrativas e operacionais, que giram em torno de R\$ 2.600,00 na média e R\$ 1.789,47 na mediana.

Essa disparidade reflete não apenas a diferenciação hierárquica das funções, mas também a forma como os grupos mais vulneráveis está sobrerrepresentados nos estratos de menor rendimento.

Mesmo nas ocupações de nível superior e técnico, onde os salários se situam acima da média nacional, a desigualdade de gênero e raça permanece evidente, indicando que as disparidades atravessam toda a estrutura ocupacional e não se restringem ao topo da pirâmide.

A razão entre mulheres e homens no rendimento médio permanece abaixo da paridade, confirmando que o trabalho feminino segue sendo menos valorizado economicamente.

A situação das mulheres negras é particularmente crítica, por acumularem discriminações de gênero e de raça que limitam sua progressão ocupacional e reduzem seu acesso a cargos de maior prestígio e remuneração. A análise dos indicadores evidencia, portanto, que a desigualdade salarial brasileira não é episódica, mas estrutural e sistêmica, reproduzindo-se tanto nos estratos superiores da hierarquia laboral quanto na base do mercado de trabalho formal.

Os resultados do segundo semestre de 2024, assim como os do período anterior, demonstram que gênero, raça e posição ocupacional interagem para conformar padrões salariais marcados pela exclusão e pela concentração de renda.

A diferença acentuada entre média e mediana, a presença desproporcional de mulheres e pessoas negras nas funções de menor remuneração e a desigualdade persistente mesmo em cargos de liderança apontam para a necessidade de aprofundar políticas públicas e institucionais que visem à promoção da equidade, sob pena de perpetuar as assimetrias que caracterizam historicamente o mercado de trabalho brasileiro.

4.3 Primeiro semestre de 2025

Esclarece-se que todos os dados aqui analisados foram retirados do Painel do Relatório de Transparência Salarial⁵⁹ (dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados - RAIS 2022 – 1º semestre de 2024) fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego em que 17.675.834 de vínculos e 49.587 estabelecimentos formam a base de dados ora analisados.

O painel do primeiro semestre de 2025 revela que, apesar da consolidação de instrumentos de transparência, como os relatórios semestrais de igualdade salarial, a realidade brasileira segue marcada por disparidades significativas, sobretudo quando cruzados os recortes de gênero, raça e posição ocupacional.

A remuneração média dos homens, de R\$ 4.745,53, supera em quase R\$ 1.000,00 a das mulheres, fixada em R\$ 3.755,01, o que corresponde a uma razão de apenas 79%. A mediana salarial reforça esse quadro, evidenciando uma diferença estrutural: mulheres recebem R\$ 1.976,10, ao passo que os homens alcançam R\$ 2.286,74.

⁵⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Painel do Relatório de Transparência Salarial⁵⁹ (dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados - RAIS 2024 – 1º semestre de 2025). Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojNTFhZWl0MzUtZjZkOC00Y2EwLTg5MTMtYjlkODYyOGUwN1IwIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWw5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>>. Acesso em: 10 de julho de 2024.

A persistência dessa diferença, mesmo após avanços normativos recentes, confirma a existência de barreiras de progressão conhecidas como “teto de vidro”, que impedem as mulheres de alcançarem remunerações equivalentes, sobretudo em funções hierárquicas superiores.

No recorte racial, a desigualdade se intensifica e assume contornos interseccionais, já que as mulheres negras ocupam a posição mais vulnerável, com remuneração média de R\$ 2.864,39, valor inferior ao de todos os demais grupos e correspondente a menos da metade do rendimento dos homens não negros (R\$ 6.033,15).

Os homens negros, por sua vez, auferem R\$ 3.647,97, permanecendo distantes da média masculina branca e reforçando a persistência de uma hierarquia racializada no mercado de trabalho.

Mesmo dentro do universo feminino, a disparidade é evidente: mulheres negras recebem quase 40% a menos que mulheres não negras, revelando que políticas voltadas apenas à igualdade de gênero, quando não articuladas à dimensão racial, tendem a reproduzir privilégios já existentes e deixar intocado o núcleo mais vulnerável da desigualdade.

As diferenças também se projetam com intensidade na análise ocupacional e não demonstrou avanços, mesmo após um ano já que dirigentes e gerentes possuem remuneração média de R\$ 15.731,95, mas a razão salarial entre mulheres e homens nesse grupo é de apenas 73,2%, caindo para 70,2% quando considerada a mediana, o que confirma que a desigualdade se amplia justamente nas posições de maior remuneração e prestígio sem que haja reais avanços.

Entre os profissionais de nível superior, a razão entre mulheres e homens cai para 68,5%, e entre técnicos de nível médio para 66,9%.

Nas atividades operacionais, onde se concentra a maior parte dos vínculos — mais de 10 milhões de trabalhadores —, a diferença relativa permanece elevada: as mulheres recebem, em média, apenas 66,6% do que recebem os homens, embora nesse estrato os salários absolutos sejam já bastante baixos.

Esse dado é revelador: mesmo em funções de menor rendimento, a desigualdade relativa continua intensa, demonstrando que as assimetrias de gênero e raça atravessam toda a hierarquia ocupacional.

A própria estrutura do mercado de trabalho formal reforça essas barreiras. Das 19 milhões de vagas existentes em empresas com mais de 100 empregados, apenas 7,7 milhões pertencem a mulheres, contra 11,2 milhões de homens.

Esse dado confirma não apenas a diferença de rendimentos, mas também de acesso às oportunidades de trabalho em grandes corporações, indicando que a exclusão feminina é

quantitativa e qualitativa: menos vínculos e, quando existentes, em posições menos valorizadas economicamente.

A leitura crítica do primeiro semestre de 2025, portanto, evidencia um quadro persistente de desigualdade estrutural.

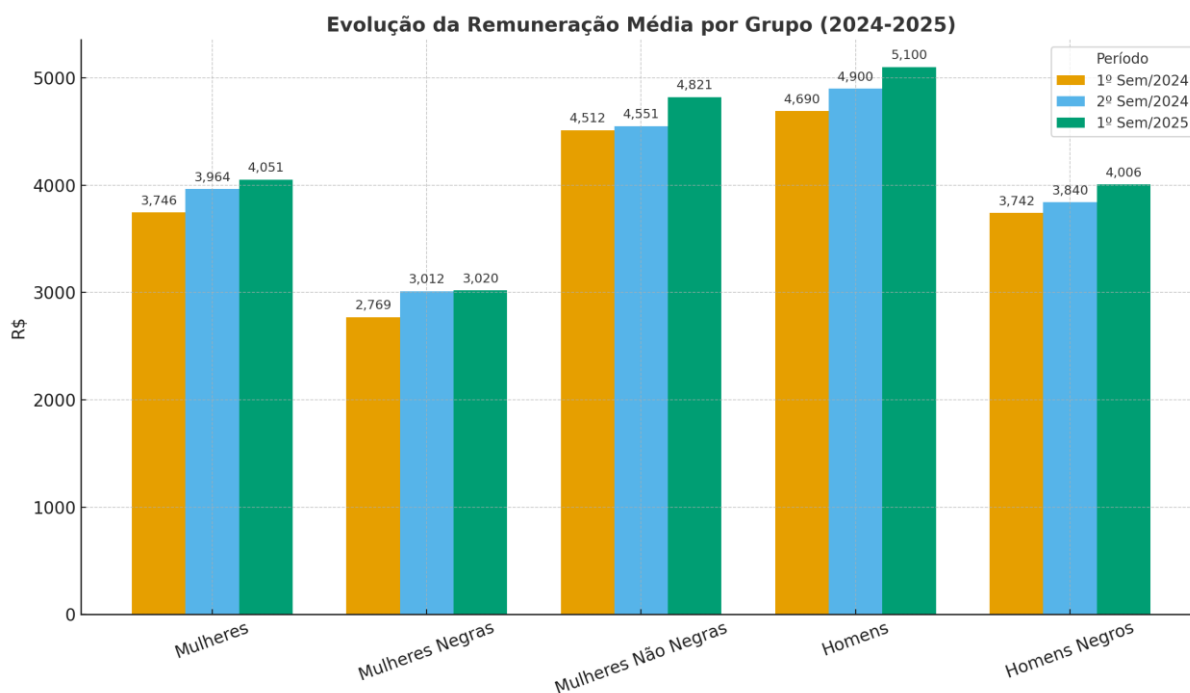
As mulheres recebem menos que os homens em todos os recortes analisados, e as mulheres negras figuram como o grupo mais prejudicado, ganhando menos da metade do rendimento médio dos homens não negros.

A desigualdade salarial, longe de ser eliminada com o avanço da transparência, mostra-se ainda mais complexa, pois a ascensão hierárquica não reduz o abismo, mas o aprofunda, restringindo o acesso de mulheres e pessoas negras a cargos de liderança.

Em suma, os dados revelam que a igualdade salarial no Brasil continua distante de se concretizar, exigindo políticas públicas e empresariais mais robustas, que articulem gênero e raça e que atuem não apenas na base, mas em toda a cadeia hierárquica do mercado de trabalho formal.

5. A Desigualdade Salarial no Brasil: uma análise comparativa com base nos relatórios semestrais publicados (2024-2025)

A análise dos relatórios de transparência salarial referentes ao período entre o primeiro semestre de 2024 e o primeiro semestre de 2025 evidencia a permanência de desigualdades profundas no mercado de trabalho brasileiro, podendo ser resumida da seguinte forma ante ao gráfico a ser observado que compara a remuneração média por grupo:



Os relatórios corroboram essa afirmação: as mulheres mantiveram remuneração equivalente a cerca de 78 a 79% da masculina, em todos os semestres analisados, revelando estagnação no processo de redução do hiato de gênero.

A situação é ainda mais grave quando se adota a perspectiva interseccional porque os dados revelam que, em 2025, as mulheres negras recebiam apenas 47,5% do rendimento médio dos homens não negros, percentual inferior ao registrado em 2024.

A regressão evidencia que a combinação entre gênero e raça cria obstáculos mais complexos que a mera soma das discriminações isoladas. Como destaca Delgado, “*as desigualdades no mundo do trabalho não podem ser compreendidas de modo linear; é na intersecção entre fatores de discriminação que se encontram as maiores barreiras à inclusão*”⁶⁰.

No plano ocupacional, os cargos de direção e gerência permanecem como espaços de exclusão relativa. Ainda que a presença feminina tenha aumentado numericamente, as mulheres continuam a auferir salários inferiores aos homens em posições idênticas.

Esse fenômeno pode ser interpretado pela noção de “*exclusão inclusiva*”, desenvolvida por Roberto Fragale Filho⁶¹, segundo a qual determinados grupos são admitidos no mercado

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022, p. 325.

⁶¹ FRAGALE FILHO, Roberto. *Sociologia do trabalho e exclusão inclusiva*. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 112.

de trabalho formal, mas confinados a funções periféricas, de baixa valorização ou mesmo em condição desigual dentro da mesma hierarquia.

Embora a Lei nº 14.611/2023 tenha introduzido mecanismos voltados à promoção da equidade salarial, os dados demonstram que os instrumentos de transparência ainda não produziram efeitos capazes de modificar substancialmente a realidade social.

Nesse sentido, Barros observa que “*a igualdade formal, por si só, mostra-se insuficiente para corrigir disparidades históricas, sendo imprescindível a adoção de medidas materiais que assegurem o acesso equitativo ao trabalho e à remuneração*”⁶².

Nesse aspecto, diante dos relatórios aqui apresentados, o Brasil representa um fracasso na política social de colocar em aspecto material a igualdade, inclusive a persistência dessas disparidades coloca em xeque a efetividade de normas constitucionais e internacionais aqui já referenciadas já que os relatórios de 2024 e 2025 demonstram o distanciamento entre a letra da norma e a realidade social.

Outro elemento revelador é a diferença entre a média e a mediana salarial, que se manteve significativa em todos os semestres. Essa discrepância indica que uma pequena elite de vínculos de alta remuneração distorce a média, enquanto a maior parte da força de trabalho permanece situada em faixas salariais mais baixas.

A OIT já havia advertido que, na América Latina, a desigualdade não se limita ao gênero ou à raça, mas também à estrutura concentrada de acesso a cargos de alta renda, fenômeno que perpetua a exclusão econômica em ciclos sucessivos.⁶³

Em síntese, a leitura crítica dos relatórios permite afirmar que a desigualdade de gênero permaneceu estável, sem avanços significativos e a desigualdade racial, em intersecção com o gênero, intensificou-se, atingindo de forma mais grave as mulheres negras. A estratificação ocupacional reforçou um ciclo de exclusão em que mulheres e pessoas negras se concentram em cargos de menor remuneração.

Os mecanismos de transparência legal revelaram-se insuficientes, necessitando de políticas públicas afirmativas, fiscalização mais incisiva e sanções efetivas. Esses padrões evidenciam a necessidade de políticas e instrumentos de gestão que promovam equidade salarial, não apenas por meio de normativas legais, mas também por ações efetivas de valorização da diversidade e inclusão em todos os níveis hierárquicos.

⁶² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 250.

⁶³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Panorama Laboral da América Latina e Caribe 2021*. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_842590.pdf>. Acesso em: 13 de julho de 2025.

A igualdade salarial no Brasil, portanto, ainda se apresenta como uma promessa distante e, para que a Lei nº 14.611/2023 atinja efetividade, será necessário que os relatórios não apenas informem a sociedade, mas que sejam acompanhados de medidas estruturantes capazes de promover a ascensão ocupacional, valorizar o trabalho das mulheres – em especial das mulheres negras – e reduzir as assimetrias históricas que marcam o mercado laboral brasileiro, situação que certamente será debatida no segundo semestre diante da proximidade com as eleições presidenciais o que torna a necessidade da população se atentar com o planejamento público social que cada candidato demonstrar em sua proposta de governo, evitando votar por impulso ou emoção.

CONCLUSÃO

A análise crítica dos relatórios semestrais de igualdade salarial instituídos pela Lei nº 14.611/2023 evidencia que o avanço normativo em matéria de transparência remuneratória ainda não se traduziu em efetiva transformação estrutural no mercado de trabalho brasileiro.

Os dados examinados, relativos ao primeiro semestre de 2024, demonstram de forma inequívoca que a desigualdade de rendimentos persiste de maneira interseccional, articulando-se entre gênero, raça e posição ocupacional. Em todos os recortes observados, as mulheres, e sobretudo as mulheres negras, concentram as menores remunerações médias e medianas, tanto em cargos de base quanto em funções qualificadas, o que revela um padrão histórico de exclusão e subvalorização que resiste às inovações legislativas.

Essa constatação aponta para a limitação de políticas públicas que se apoiam exclusivamente na lógica da transparência e da autorregulação empresarial.

Assim, ainda que os relatórios representem um passo importante para o diagnóstico das disparidades e para a publicização das estruturas de desigualdade, a sua função corretiva permanece incipiente.

Nesse sentido, a exposição dos dados, isoladamente, não é capaz de romper com as barreiras institucionais e culturais que condicionam o acesso de mulheres negras a cargos de maior prestígio e melhor remuneração. A desigualdade, portanto, não se manifesta apenas na diferença direta de salários, mas na própria configuração hierárquica das ocupações, que direciona determinados grupos a posições de menor reconhecimento econômico e simbólico.

Do ponto de vista jurídico, a Lei nº 14.611/2023 representa um avanço relevante ao introduzir instrumentos objetivos de fiscalização e controle social, malgrado, sua efetividade depende da integração com políticas públicas ativas de promoção da equidade, de mecanismos

sancionatórios eficazes e de uma cultura organizacional comprometida com a igualdade substantiva.

A ausência desses elementos tende a perpetuar a distância entre o discurso normativo e a realidade material das relações de trabalho.

Em síntese, os relatórios semestrais analisados revelam que o desafio da equidade salarial ultrapassa o campo normativo, exigindo uma atuação coordenada entre Estado, empresas e sociedade civil para enfrentar as desigualdades interseccionais de forma estrutural.

A persistência dos piores indicadores entre mulheres negras, mesmo em contextos de maior qualificação profissional, evidencia que a desigualdade de gênero e raça continua a ser um elemento constitutivo do sistema produtivo brasileiro e a superação desse quadro demanda não apenas transparência, mas transformação — jurídica, institucional e cultural — capaz de reconfigurar as bases de valorização do trabalho e de efetivar, em sentido material, o princípio da igualdade nas relações laborais contemporâneas, situação que certamente será um dos assuntos para as eleições gerais de 2026 e que deverão ser encarados com seriedade perante àqueles que almejam serem representantes do povo, tanto no executivo quanto no legislativo.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. Compliance antidiscriminatório: lições práticas para um novo mundo corporativo – Lição n. 1: vieses inconscientes e discriminação de gênero. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

ANGELOU, Maya. Compliance antidiscriminatório: lições práticas para um novo mundo corporativo – Lição n. 8: assédio sexual e cultura do estupro: não é não!. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1937). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1946). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre promulgação de convenções e recomendações da OIT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Painel do Relatório de Transparência Salarial (dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados – RAIS 2022 – 1º semestre de 2024). Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjY2IyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjc5Yzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 10 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Painel do Relatório de Transparência Salarial (dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados – RAIS 2023 – 2º semestre de 2024). Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOTYzNTdkZGUtYjFiNi00OWFiLWFiNWItMTUyZjU1YTlkYWVmIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 10 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Painel do Relatório de Transparência Salarial (dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados – RAIS 2024 – 1º semestre de 2025). Disponível em:

FURLAN, G.H.Z.; ROMAR, C.T.M.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNTFhZWl0MzUtZjZkOC00Y2EwLTg5MTMtYjlkODYyOGewNTIwIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 10 jul. 2025.

BRASIL. Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 11 abr. 2024.

COOK, Rebecca; CUSACK, Simone. Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives. Nova York: Cambridge University Press, 2010. apud BARWINSKI, Sandra Lia Bazzo. Estudos sobre igualdade de gênero e direito comparado. 2019.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 11 abr. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

ESPANHA. Estatuto dos Trabalhadores. Lei nº 8/1980. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>. Acesso em: 11 abr. 2024.

FRAGALE FILHO, Roberto. Sociologia do trabalho e exclusão inclusiva. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624740. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>. Acesso em: 13 mar. 2024. p. 232.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Constitution of the International Labour Organisation. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LAN G,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,en,ILOC,/Document. Acesso em: 11 abr. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Convention nº 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO. Acesso em: 11 abr. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Convention nº 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 11 abr. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Convention nº 117 concerning Basic Aims and Standards of Social Policy, 1962. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312262:NO. Acesso em: 11 abr. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Convention n° 156 concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981. Disponível em:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156. Acesso em: 11 abr. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Recommendation n° 90 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951. Disponível em:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO. Acesso em: 11 abr. 2024.

JOHNSON, Stefanie K. Inclusifiquê: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa. São Paulo: Benvirá, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>. Acesso em: 11 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Panorama Laboral da América Latina e Caribe 2021. Genebra: OIT, 2021. Disponível em:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_842590.pdf. Acesso em: 13 jul. 2025.

PIMENTEL, Silvia. Estereótipos de gênero: como são julgados os crimes de estupro e demais violências sexuais contra as mulheres. São Paulo: Matrioska, 2023.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei n° 7/2009. Disponível em:
<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 11 abr. 2024.

TRATADO DE VERSALHES. 1919. Disponível em:
<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242343>. Acesso em: 11 abr. 2024.