

A LEI DE IGUALDADE SALARIAL COMO POLÍTICA PÚBLICA? ABORDAGENS TEÓRICAS E SOCIAIS E FARÓIS ANALÍTICOS

THE EQUAL PAY LAW AS A PUBLIC POLICY: THEORETICAL AND SOCIAL APPROACHES AND ANALYTICAL BEACONS

CRISTINA GROBÉRIO PAZÓ¹

DIEGO MÁRCIO FERREIRA CASEMIRO²

RESUMO: O artigo apresenta resultados de pesquisa cujo objetivo foi analisar, de forma exploratória, a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei 14.611/2023) como política pública. A pergunta-problema consiste no questionamento: a Lei 14.611/2023 é uma estratégia adequada para a igualdade salarial entre os gêneros? A investigação baseou-se em levantamento bibliográfico da literatura mais relevante disponível nos repositórios acadêmicos, bem como em pesquisa documental sobre marcos legais e dados estatísticos catalogados por instituições, como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, além de informações obtidas de forma secundária. Para a caracterização da referida Lei como política pública, recorreu-se à abordagem teórica Direito e Políticas Públicas, a qual orientou o mapeamento de suas possibilidades e desafios, além da construção intelectual de faróis analíticos, dos quais, jurídico, político, institucional, social, econômico e cultural. Os resultados indicam que a Lei de Igualdade Salarial se materializa como política pública relevante, cujos mecanismos assecuratórios e kit normativo inovam as gramáticas políticas na luta pela igualdade de gênero. Sugere-se que a desigualdade salarial está relacionada às obrigações socialmente atribuídas às

612

¹ Professora de Direito na Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), doutora em Direito pela Universidade Gama Filho (UGF), mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e bacharela em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Advogada, líder do Grupo de Pesquisa em Direito das Relações Privadas (DIVA/CNPq) e pesquisadora nas áreas de Teoria Geral do Direito Privado, Direito Civil, Responsabilidade Civil, Direito do Consumidor, Direito Agroambiental e Estudos de Gênero.

² Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD/UFMG). Especialista em Direito Público e em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Bacharel em Humanidades e graduando em Direito pela Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB). Membro dos Grupos de Estudos e Pesquisas Gênero, Trabalho e Desigualdade (GTD/UFMG) e Direito das Relações Privadas (DIVA/UFSB).



mulheres no trabalho reprodutivo e de cuidado, exigindo uma agenda política estruturada em múltiplas ações, tanto no âmbito da livre concorrência quanto da atividade estatal, com vistas à redução sistemática do problema.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas Públicas; Lei de Igualdade Salarial; Trabalho reprodutivo; Trabalho do cuidado.

ABSTRACT: The article presents research results whose objective was to analyze, in an exploratory manner, the Law on Equal Pay and Remuneration Criteria between Women and Men (Law 14.611/2023) as public policy. The research question is: is Law 14.611/2023 an adequate strategy for gender pay equality? The investigation was based on a bibliographic survey of the most relevant literature available in academic repositories, as well as documentary research on legal frameworks and statistical data cataloged by institutions, such as the Continuous National Household Sample Survey of the Brazilian Institute of Geography and Statistics and studies by the Institute of Applied Economic Research, in addition to information obtained secondarily. To characterize the aforementioned law as public policy, we used the theoretical approach of Law and Public Policy, which guided the mapping of its possibilities and challenges, in addition to the intellectual construction of analytical beacons, including legal, political, institutional, social, economic, and cultural ones. The results indicate that the Equal Pay Law materializes as a relevant public policy, whose assurance mechanisms and regulatory kit innovate political grammar in the fight for gender equality. It is suggested that wage inequality is related to the obligations socially attributed to women in reproductive and care work, requiring a political agenda structured around multiple actions, both in the sphere of free competition and state activity, with a view to systematically reducing the problem.

KEYWORDS: Public Policies; Salary Equality Law; Reproductive Work; Care Work.

INTRODUÇÃO

O estudo das políticas públicas (PPs) sob a ótica jurídica tem se consolidado como uma tendência crescente nos últimos anos, contribuindo significativamente para o fortalecimento do Estado Social (Silva e Casemiro, 2024; Jesus e Oliveira, 2020; Farranha, 2019; Bucci, 2006). Isso porque tem expandido o escopo da análise relativa ao ciclo das PPs, influenciando construções teóricas e metodológicas voltadas à juridificação de ações governamentais como programas de Estado e não meramente de gestões ou partidos políticos (Coutinho, 2013; Bucci, 2013). O artigo apresenta resultados de pesquisa que teve por objetivo analisar, de forma exploratória, a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre

Mulheres e Homens (Lei 14.611/2023) como política pública. Como pergunta-problema, indaga-se: a Lei 14.611/2023 é uma estratégia adequada para a igualdade salarial entre os gêneros?

A Lei de Igualdade Salarial teve origem no Projeto de Lei 1.085/2023, de iniciativa do Poder Executivo na Presidência de Luiz Inácio Lula da Silva (Lula), com aprovação pelo Senado em 1º de junho de 2023. A Lei torna obrigatória a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, absorvendo o contexto social de discrepância no rendimento entre os gêneros. Traz quatro mecanismos assecuratórios: Relatório de Transparência, Planos de Ação, Protocolo de Fiscalização e Canais de Denúncia. Os dois primeiros politizam o problema ao indicar publicamente a razão da diferença salarial existente nas empresas. Os dois últimos o operacionalizam, ao disponibilizar meios para o rastreamento periódico e acessível sobre a questão.

As evidências apontam nuances no hiato salarial. A tendência nas últimas décadas foi de redução progressiva, embora tenham persistido disparidades curiosas: nos níveis de renda mais elevados, as mulheres são impedidas de ascender por um teto de vidro (Santos e Ribeiro, 2006); nos rendimentos mais baixos, por um chão pegajoso (Salardi, 2012). Paralelamente, os salários masculinos permanecem superiores.

Como problema multidimensional, a desigualdade salarial aparece tanto para juristas quanto para economistas, que ora a encaram como um dilema decorrente da inércia do Estado (Krawczun et al., 2020; Rodrigues, 2023), ora como um efeito direto da discriminação (Leite e Sobreira, 2024; Silva, 2019). A lição é que a questão desafia o desenvolvimento econômico do país e cria obstáculos para a concretização de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 (CF/88), tornando-se demanda de primeira ordem da agenda governamental.

Nessa esteira, muitas investigações têm buscado leituras multifocais para o problema (Lima, 2018; Blau e Kahn, 2017). Uma nota técnica publicada em 2022 pelo então presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Erik Figueiredo, analisou que a liberdade econômica e o choque da produtividade³ trariam contribuições para diminuir o hiato salarial, de modo que a livre concorrência constituiria uma das principais estratégias para a redução da discriminação. A ressalva seria a de que, nos países com índices elevados de informalidade, como o Brasil, os choques comerciais representariam grandes problemas, pois a discriminação tenderia a se deslocar do setor formal para o informal. As evidências indicam que as estratégias de livre concorrência são

³ De modo grosseiro, choques de produtividade ou choques comerciais são termos utilizados na economia para tratar de alterações nos fluxos socioeconômicos a partir de interferências internas ou externas. Um exemplo é a substituição de postos de trabalho com menor qualificação (*blue collar*) na primeira metade da década de 1990, que aumentou a diferença salarial entre homens e mulheres (Gaddis e Pieters, 2017).

potencialmente eficazes, e não exclusivas, no caminho rumo à igualdade salarial, devendo ser costuradas com outras ações voltadas, especialmente, para a formalização e redução dos custos de trabalho e incentivo ao empreendimento e crédito feminino (Figueiredo, 2022).

Na condição de uma pesquisa jurídica, esse estudo se alinha às reflexões do IPEA e aponta para a responsabilidade do Estado na formulação e promoção de PPs contínuas e permanentes, guiadas pelo enfrentamento do hiato salarial. Acredita-se que a livre concorrência e as regras de mercado são fatores relevantes para a eliminação da desigualdade salarial, mas que precisam necessariamente ser costuradas com PPs de Estado em agendas prestacionais consistentes. Nesse caso, a premissa é a de que a Lei de Igualdade Salarial surte efeitos importantes ao combater a diferença salarial, por meio de seus mecanismos assecuratórios inovadores.

Esse estudo se justifica ao colaborar com as lentes de análise existentes, destacando o papel do Estado de Direito na efetivação de direitos sociais, especialmente no que tange ao direito a um salário justo, sem discriminação, decorrente do direito social ao trabalho (art. 6º da CF/88). Trata-se, por isso, de uma pesquisa guiada epistemologicamente pela abordagem Direito e Políticas Públicas (DPP) (Bucci, 2023, 2019), que instrumentaliza um olhar a partir do direito para a ação governamental coordenada e em escala ampla sobre problemas sociais complexos.

Metodologicamente, a pesquisa consistiu em levantamento bibliográfico a respeito da literatura mais relevante disponível nos repositórios acadêmicos, Google Scholar e Periódicos Capes, sobre igualdade e isonomia salarial e *gaps* no rendimento. As construções teóricas de Maria Paula Dallari Bucci (2023, 2019, 2015), com a abordagem DPP, foram seminais para a caracterização da Lei enquanto política pública, além do mapeamento de suas possibilidades e desafios. Os marcos legais foram mapeados por meio de pesquisa documental nos repositórios eletrônicos governamentais, do Planalto e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Para uma análise de contexto, realizou-se mapeamento de dados estatísticos catalogados por instituições sociais, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, e estudos periódicos do IPEA, ou obtidos de forma secundária.

O texto está dividido em cinco partes, além desta introdução e das considerações finais. Inicialmente, realiza-se uma historicização da isonomia salarial como norma jurídica, percebendo algumas nuances com o direito civil brasileiro e a perspectiva contemporânea sobre a matéria. Em seguida, empenha-se uma análise contextual da realidade em que mulheres recebem menos do que os homens, ainda que estando muitas vezes mais qualificadas ao mercado de trabalho ou nos setores cuja segregação ocupacional feminina é maior. Parte-se para a compreensão das disposições da Lei de Igualdade Salarial e o kit normativo que lhe é indispensável. Ao construir as bases para a compreensão da igualdade salarial

como direito e a desigualdade como problema, empreende-se uma análise da Lei como política pública. Sem a tentativa de esgotar a discussão, são mapeadas as possibilidades e desafios por meio de seis faróis analíticos, dos quais, jurídico, político, institucional, social, econômico e cultural, compreendendo que o *gap* no rendimento entre os gêneros decorre de questões paradoxais e estruturantes.

2. A ISONOMIA SALARIAL EM PERSPECTIVA HISTÓRICA

A proibição expressa da diferença salarial para o mesmo trabalho por motivo de sexo⁴ apareceu inicialmente na Constituição Federal de 1934 (CF/34), outorgada pelo presidente Getúlio Vargas. O dispositivo tinha como inspirações a Constituição alemã de Weimar, de 1919 (Teixeira e Stefanini, 2021) e o Tratado de Versalhes, que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Caldas et al, 2023), e encontrava-se na alínea *a*) do primeiro parágrafo do artigo 121 do diploma legal (Brasil, 1934). Dispunha que um dos preceitos da legislação trabalhista seria a “proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil” (Brasil, 1934). Essa vedação se manteve com a promulgação da Constituição Federal de 1946 (CF/46), após o período autoritário do Estado Novo, no governo de Eurico Gaspar Dutra, no inciso II do art. 157, com redação igual à da Constituição anterior.

Apesar dessas disposições, havia uma ressalva sociojurídica em termos de igualdade de gênero. Naquela época, as mulheres casadas não possuíam capacidade civil plena, pois o Código Civil de 1916 as tornava relativamente incapazes. Isso decorria do poder marital adquirido pelos homens para governar a vida de suas esposas em determinados atos da vida civil (Oliveira e Bastos, 2017). O trabalho remunerado era um dos atos restringidos, e as mulheres dependiam da autorização do marido para admissão em emprego e ganho salarial. Nesse contexto, o direito civil criou “um instrumento jurídico de controle da autonomia [de mulheres] durante o casamento e após o desquite” (Maia, 2007, p. 100), que acabou sendo endossado pelos direitos trabalhistas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, também dispôs sobre isonomia salarial. Em seu art. 5º, trouxe a disposição preliminar de que todo trabalho de igual valor corresponderia a salário igual, sem distinção de sexo (Brasil, 1943). No art. 461, por sua vez, incrementou que haveria igualdade de salários a trabalho de igual valor, na mesma localidade, sem distinção de sexo (Brasil, 1943). Tal dispositivo ganhou alterações de pequena monta no ano de 1952 pela Lei 1.723 (Brasil, 1951), que

⁴ Assim como Fabiana Rodrigues (2023), os termos sexo e gênero são utilizados de modo intercambiável neste artigo, destacando-se o fato de que a legislação brasileira utiliza preponderantemente o termo “sexo”, enquanto a literatura acadêmica feminista emprega o termo “gênero”. A principal diferença entre esses termos está na perspectiva atribuída pela corrente feminista, que propõe refletir sobre o deslocamento do enfoque biológico para uma leitura histórica e cultural das diferenças sociais entre mulheres e homens.

especificou o trabalho de igual valor como aquele “feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não [fosse] superior a dois anos”.

A CLT, vale assinalar, constitui a principal fonte do direito do trabalho brasileiro. Todavia, a previsão para isonomia salarial desde então não constituiu elemento suficiente para “elidir a discriminação nas relações de trabalho, mormente em relação ao sexo, pois o trabalho feminino é menos valorizado que o masculino” (Mandalozzo e Doniak, 2015, p. 78).

No plano internacional, a questão estava sendo debatida pela trigésima quarta sessão da conferência da OIT, datada de 29 de junho de 1951. O encontro ocorreu em Genebra e seu resultado foi a adoção da Convenção nº 100. O Brasil assinou o documento no governo de Juscelino Kubitschek, com ratificação por meio do Decreto 41.721 (Brasil, 1957). Essa adesão foi estratégica do ponto de vista formal, pois afirmou o compromisso brasileiro com a equidade salarial entre mulheres e homens, embora seja possível assinalar que não houve ações e planejamentos significativos que traduzissem o conteúdo normativo para a realidade.

Na década de 60, houve uma alteração normativa importante sobre a capacidade civil das mulheres casadas e, conseqüentemente, sua participação no mercado de trabalho, com a Lei 4.121/1962, conhecida como Estatuto da Mulher Casada. Essas mulheres passaram a ser vistas como colaboradoras nos arranjos familiares, de modo que, apesar de sua posição ainda subalterna, passou-se a dispensar a necessidade da autorização marital para o trabalho remunerado. As mulheres casadas puderam dispor de seus proveitos a partir do que restou chamado de bens reservados, que se constituíam pelo patrimônio adquirido como produto de trabalho. Esses bens não respondiam pelas dívidas contraídas pelo marido, mesmo que em benefício da família (Dias, 2009).

A vedação à discriminação salarial também esteve presente na Constituição Federal de 1967 (CF/67), elaborada no período da ditadura militar. Encontrava-se no inciso III do art. 158 e trazia como direito dos trabalhadores “a proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil” (Brasil, 1967).

Uma mudança sutil, porém, significativa, com relação ao *status* jurídico atribuído à matéria se deu na CF/88, aprovada por Ulysses Guimarães, presidente da Constituinte. Essa Constituição garantiu, de forma sistemática, a igualdade de todos, mulheres e homens, perante a lei como direito fundamental, no seu art. 5º, inciso I, e no rol dos chamados direitos sociais, isto é, na seara de direitos de atividade prestacional do Estado, garantindo o direito ao trabalho (art. 6º), a proibição da diferença salarial (inciso XXXI, art. 7º) e a vedação de qualquer discriminação no tocante ao salário e à admissão (inciso XXXII, art. 7º).

Por meio de suas relações internacionais, em 1999, o Estado brasileiro incorporou o conceito de trabalho decente, criado pela OIT, que buscava “promover oportunidades para que homens e mulheres [obtivessem] um trabalho

produtivo e de qualidade” sempre “em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” e “considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.

Após 2015, o Brasil assumiu o compromisso global e de trabalho cooperativo para a implementação da Agenda 2030, enquanto Estado-membro da Organização das Nações Unidas (ONU). Nessa Agenda, mais especificamente no Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, fortemente influenciado pela OIT, tomou como parte de sua responsabilidade o “trabalho decente e crescimento econômico”, sendo que uma das metas consiste em alcançar, até 2030, o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive jovens e pessoas com deficiência, com remuneração igual para trabalho de igual valor.

Conhecidos os principais marcos normativos brasileiros sobre isonomia salarial em perspectiva histórica, cabe, agora, tratar das disposições advindas com a Reforma Trabalhista, de 2017, em razão de sua contemporaneidade e destaque para a discussão.

2.1. A REFORMA TRABALHISTA E A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A Reforma Trabalhista foi sancionada pelo presidente Michel Temer no ano de 2017, alterando diversas disposições da CLT. A literatura acadêmica sugere que essa Reforma foi orientada por uma lógica flexibilizante e precarizadora (Macedo, 2023), que tornou suscetível uma expansão das diferenças salariais entre trabalhadores (Campos, 2017). O hiato salarial se agravou em razão de gênero e etnia (Krawczun et al., 2020), sendo que um de seus principais fatores foi associado ao enrijecimento dos requisitos para caracterização da equiparação salarial. O quadro abaixo sintetiza as alterações após a Reforma:

Quadro 1 – Redação antiga e atual do art. 461 da CLT após a Reforma Trabalhista

Redação antiga	Atual redação
Art 461 – sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <u>na mesma localidade</u> , corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.	Art 461 – sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <u>no mesmo estabelecimento empresarial</u> , corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
§1º (antiga redação): trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de	§1º (atual redação) Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja

tempo de serviço <u>não for superior a dois anos.</u>	diferença de tempo de serviço <u>para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.</u> (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
§2º (antiga redação): os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer a critérios de antiguidade e merecimento.	§2º (atual redação): os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira <u>ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.</u> (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
§3º (antiga redação): no caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas <u>alternadamente</u> por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.	§3º (atual redação) No caso do § 2º deste artigo, as promoções <u>poderão</u> ser feitas por merecimento e por antiguidade, <u>ou por apenas um desses critérios</u> , dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Fonte: Adaptado de Krawczun e outros autores (2020).

O *caput* do art. 461 caracteriza a isonomia salarial, e a Reforma trouxe uma mudança sutil, embora relevante, a respeito dos requisitos para fins de equiparação. Na redação anterior, era devida a equiparação ao empregado que exercesse função idêntica a trabalho de igual valor na mesma localidade. Com a nova redação, passou-se a considerar não mais a mesma localidade, e sim o local, ou o estabelecimento comercial, em que se encontra o salário paradigma. Essa alteração facilitou o surgimento de um espaço para discriminações salariais de gênero nas hipóteses em que, em determinados locais, houvesse maior incidência de trabalho feminino do que masculino.

Krawczun e outros autores (2020) chamam a atenção para o fato de que a antiga redação do art. 2º, parágrafo 2º, da CLT, dava margem à interpretação do empregador único, ensejando a equiparação salarial não só para empregados da mesma localidade, como do mesmo grupo econômico. A Reforma extinguiu esse entendimento e limitou as hipóteses de enquadramento jurídico. Nesse cenário, a Súmula 6, em seu item X, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), foi prejudicada, pois, se antes estendia o conceito de localidade ao mesmo município ou região metropolitana, com a Reforma passou-se a considerar o perímetro limitado na geografia empresarial.

Além de alterar o local, a Reforma também alterou os requisitos de ordem temporal. Na atual redação do parágrafo 1º do art. 461 da CLT, além de o empregado ter de observar o limite de dois anos na mesma função, deve respeitar o limite de quatro anos de trabalho na empresa em relação ao seu paradigma.

Alerta-se que houve alterações relativas ao quadro de carreira e sua homologação, também significativas. Como destacam Krawczun e outros autores (2020), a disposição de quadros de carreira é faculdade do empregador, cujo objetivo é “hierarquizar categorias, cargos e funções em diferentes patamares, podendo assegurar, ou não, promoções que podem se dar por antiguidade ou merecimento, de forma alternada ou não” (p. 558). Ocorre que, nas empresas em que existem esses quadros (regras específicas), os dispositivos do art. 461 (regras gerais) são afastados. Há, aí, a prevalência da vontade empresarial sobre um problema que já está catalogado: a discrepância salarial entre mulheres e homens no mercado de trabalho profissional.

A Reforma ainda possibilitou, com a alteração do parágrafo 2º do art. 461, a dispensa da exigibilidade de homologação ou registro público dos quadros de carreira estipulados pelo patrono. A leitura crítica que se faz é a de que isso torna vulnerável o empregado, “visto que aumenta a possibilidade de inobservância de critérios que devem ser cumpridos pelo empregador quanto à constituição de quadro de carreiras, podendo ser essa prerrogativa utilizada como manobra para burlar a legislação e prejudicar o empregado” (Krawczun et al., 2020, p. 559).

Ressalta-se que a discussão empreendida versa sobre o salário que, nos termos do art. 457 da CLT, é compreendido como o pagamento do empregador ao empregado do valor fixo estipulado em contrato, além das gratificações legais e comissões, enquanto contraprestação decorrente da relação de emprego. Algumas de suas características levantadas pela doutrina o relacionam ao caráter alimentar e forfetário (Godinho, 2019). Enquanto o caráter alimentar pressupõe a essencialidade do salário para a sobrevivência do empregado e sua família, o caráter forfetário, com esteio no art. 2º da CLT, reforça a obrigatoriedade absoluta de pagamento por parte do empregador. Tais enunciados normativos, associados àqueles vistos em perspectiva histórica, assinalam a imprescindibilidade do salário e sua proteção, corroborando o entendimento de que a discriminação salarial no mercado de trabalho implica uma violação de direitos trabalhistas (Krawczun et al., 2020).

Dito isso, na seção posterior haverá uma extensão do debate a partir do levantamento de dados estatísticos no período compreendido entre o ano em que a Reforma Trabalhista entrou em vigor (2017) até 2022, ano anterior ao advento da Lei de Igualdade Salarial. Isso se justifica pela caracterização do retrato social no qual a Lei de Igualdade Salarial surge e busca intervir na realidade. Deve-se contextualizar, de antemão, que o problema da desigualdade salarial não é exclusivo do Brasil ou de países que estão em grau de desenvolvimento (Zwysen,

2023), trata-se de uma condição até então conhecida nas sociedades cuja divisão sexual do trabalho atribui às mulheres o papel da reprodução social e do cuidado.

3. RETRATOS DA DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL NO PERÍODO DE 2017 E 2022

A literatura reflete que a Reforma Trabalhista surgiu em um contexto em que a disparidade salarial já era uma realidade há muito tempo catalogada (Alves e Farias, 2020; Krawczun et al., 2020). Para alguns autores, essa realidade decorre tanto da falta de aplicabilidade da lei, por inércia do Estado, quanto pela produção legislativa contraditória e legitimadora das desigualdades sociais (Krawczun et al., 2020). Essa seção compreende as desigualdades salariais entre 2017 e 2022, trazendo alguns aportes sobre outros anos, com o intuito de apresentar o problema de forma panorâmica, que justifica o advento da Lei 14.611 e suas inovações, na roupagem de política pública.

A remuneração média dos trabalhadores brasileiros com empregos formais no setor público ou privado, em 2017, foi de R\$ 2.973. O salário médio feminino, por sua vez, ficou estabelecido em R\$ 2.708, enquanto o dos homens fechou em R\$ 3.181. Entre 2016 e 2017, houve um salto positivo de 1,8% e 2,6% na comparação. Todavia, essa alteração não foi suficiente para dirimir a desigualdade salarial, pois a remuneração média feminina foi 85,1% da remuneração masculina. Esses dados foram divulgados pela Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho, um instrumento governamental de coleta de dados, sendo que o cotejo desses números foi realizado por Chagas (2018).

Krawczun e outros autores (2020), em estudo utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) divulgada pelo IBGE de 2017, observaram que a média de idade das mulheres e dos homens ocupados no mercado de trabalho foi de 39 anos. As mulheres se destacaram na proporção de pessoas ocupadas com curso de ensino superior, com 20,07%, ao passo que os homens, em igual condição, representavam 13,68%. Nesse sentido, ainda que as mulheres possuíssem capital humano mais elevado do que os homens, sua média salarial ainda era mais baixa.

É preciso destacar que, ao longo das últimas décadas, houve um aumento significativo na participação de mulheres como chefes de família. Maia et al. (2017), a partir dos dados da PNAD de 2002 e 2013, constataram uma alteração gradativa na estrutura familiar brasileira, em que, apesar de o homem ainda estar em grande maioria na posição de chefe de família, houve uma queda de 8,35 p.p., enquanto as mulheres registraram um aumento de 7,3 p.p. Esses resultados sinalizam uma progressão no número de famílias monoparentais femininas, o que torna o problema da desigualdade salarial uma injustiça que se soma às peculiaridades dos arranjos familiares.

Mulheres chefes de família, vale dizer, são aquelas reconhecidas como referência no próprio lar, pois são responsáveis pelo sustento dos membros que compõem a família. De acordo com Giona, Costa e Marandola (2018), na maioria

dos casos, elas desempenham uma dupla jornada, pois precisam conciliar os encargos do trabalho profissional (trabalho produtivo) com as atividades domésticas (trabalho reprodutivo). Ambas as tarefas tornam a experiência das mulheres propensa à pobreza e ao estresse psíquico, dado que seus salários são mais baixos e suas obrigações exacerbadas.

Os dados de 2018 apresentam nuances interessantes. O rendimento médio de mulheres ocupadas entre 25 e 49 anos foi de R\$ 2.050 e equivalia a 79,5% do recebido pelos homens (R\$ 2.579) com iguais características. Ao selecionar algumas ocupações para análise, nota-se que a participação feminina foi maior entre os trabalhadores dos serviços domésticos em geral (95,0%), professores do ensino fundamental (84,0%), trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos (74,9%) e trabalhadores de centrais de atendimento (72,2%). Esses dados foram disponibilizados pelo sítio eletrônico da Agência IBGE (2018), por meio do Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais, feito com base na PNAD Contínua.

Ressalta-se que ocupações com maior nível de instrução apresentaram rendimentos desiguais de forma curiosa. Na ocupação de professoras do ensino fundamental, as mulheres recebiam 90,5% do rendimento dos homens. Entre professoras de universidades e do ensino superior, o rendimento das mulheres equivalia a 82,6% do recebido pelos homens. Ocupações como médicos especialistas e advogados mostravam uma diferença maior, com percentuais de 71,8% e 72,6%, respectivamente (Agência IBGE, 2019).

Krawczun et al. (2020) discutem que as teorias do capital humano possuem grande adesão no desenvolvimento econômico de um país. Essas teorias sugerem que, quanto maior o grau de escolaridade, sobretudo na perspectiva individual, maior é a projeção de salário para os trabalhadores. Apesar disso, a realidade das mulheres se mostrou diferente, pois, por maior que fosse o seu grau de instrução, o hiato salarial permaneceu resistente às variações do mercado.

As pesquisadoras Francine Blau e Lawrence Kahn (2016), em estudo que analisou microdados salariais nos Estados Unidos entre 1980 e 2010, constataram que, nas ocupações de alta qualificação, fatores de gênero permaneceram presentes na experiência feminina, destacando-se a interrupção da jornada de trabalho (em razão da maternidade) e as jornadas reduzidas (devido aos afazeres domésticos). A literatura tem denominado de *glass ceiling* (ou teto de vidro) o fenômeno que impede as mulheres de ascender profissional e economicamente (Santos e Ribeiro, 2006), prejudicando-as nos níveis de renda mais elevados. Por outro lado, quando as mulheres são favorecidas nos rendimentos de faixas inferiores, caracteriza-se o fenômeno denominado *sticky floor* (ou chão pegajoso) (Salardi, 2012), que as mantém em posições hierárquicas inferiores no mercado de trabalho profissional.

3.1. CENÁRIO NO PERÍODO DE 2019 A 2022

Examinar desigualdades salariais nos anos de 2019 e 2020 impõe o reconhecimento dos impactos da pandemia de covid-19. O isolamento social como medida sanitária e as dificuldades enfrentadas pelas empresas na contratação e manutenção de quadros funcionais refletiram negativamente no mercado de trabalho (Reichelt et al., 2021), tornando evidentes os impactos da pandemia nas dinâmicas socioeconômicas. Leite e Sobreira (2024), em estudo que analisou dados do quarto trimestre de 2019 e 2020, oriundos da PNAD, constataram a permanência do *gap* nos rendimentos por gênero, havendo uma interessante redução na intensidade dos parâmetros. Os autores constataram que o principal determinante da diferença salarial foi o efeito discriminação.

O estudo apontou que homens e mulheres foram afetados pela desocupação no mercado de trabalho no referido período; no entanto, o percentual para mulheres foi de 14,9%, e o de homens, 10,9%. As responsabilidades com atividades domésticas e o cuidado com os filhos apareceram como fatores determinantes que atingiram o grupo de mulheres. Sob uma perspectiva interseccional⁵, as estimativas ainda apontaram que homens brancos e mulheres brancas tiveram maiores chances de participação no mercado de trabalho que homens não brancos e mulheres não brancas. Quanto maior o grau de escolaridade, maiores foram as chances de participação no mercado de trabalho (Leite e Sobreira, 2024).

No geral, a pesquisa indicou uma redução nas desigualdades salariais entre mulheres e homens, muito embora permanecessem marcantes as “discrepâncias nos pontos extremos da distribuição, além da considerável presença e predominância da discriminação no mercado de trabalho como principal fonte de explicação da desigualdade” (Leite e Sobreira, 2024, p. 35). Com relação à evidência de redução do *gap* de rendimentos, essa também tem sido apontada ao longo dos últimos anos por outros estudos, como os de Raniella Silva (2019) e Hoffman e Leone (2004).

O Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais (CEPES) da Universidade Federal de Uberlândia realizou um estudo com dados da PNAD entre 2012 e 2021. No trabalho, constatou-se que as mulheres com maior remuneração no ano de 2021 foram as amarelas, seguidas por brancas, pardas e pretas, respectivamente. O ganho do primeiro grupo em rendimento habitual ficou em R\$ 4.198,44; as demais, na mesma ordem, tiveram rendimentos de R\$ 2.887,19, R\$ 1.707,90 e R\$ 1.685,33. O cenário para os homens seguiu da seguinte maneira: os de raça amarela também foram os que apresentaram maior rendimento habitual mensal médio, seguidos dos brancos, pardos e pretos. O rendimento médio

⁵ A interseccionalidade pode ser compreendida como uma ferramenta teórico-metodológica útil para proposições analíticas, por privilegiar uma leitura comprometida com os marcadores sociais da diferença historicamente estabelecidos, como gênero, raça e classe social (Casemiro e Lipovetsky, 2021).

habitual masculino foi superior ao feminino. Para amarelos, R\$ 4.600,44; brancos, R\$ 3.785,44; pardos, R\$ 2.123,71; e pretos, R\$ 2.035,71.

Assinala-se que a CEPES (2022) indica ter havido redução dos rendimentos para os homens entre o primeiro trimestre de 2020 e o de 2021, com perda de 11,89% na progressão. Diferentemente, o grupo de mulheres obteve ganhos no rendimento habitual maiores que os homens em todos os grupos por cor. Mulheres brancas tiveram aumento de 16,79%, enquanto homens brancos tiveram aumento de 5,65%. Em relação à cor preta, as mulheres aumentaram seus rendimentos em 14,45%, enquanto os homens, em 2,48%. Mulheres amarelas tiveram acréscimo de 23,74%, e homens amarelos, de 8,92%. Por último, as mulheres pardas tiveram aumento de 14,72%, e os homens pardos, de 9,20%. O quadro geral aponta para uma redução progressiva do hiato salarial, o que pode ter razões diversas, como a liberdade econômica e o choque de produtividade (Figueiredo, 2022), ações e planejamentos governamentais ou a popularização das discussões sobre a igualdade de gênero na opinião pública. No entanto, o privilégio masculino ainda é uma realidade sobressalente, haja vista a remuneração feminina inferior à masculina em todos os grupos por cor em 2021, conforme destacado anteriormente (CEPES, 2022).

No ano de 2022, cabe assinalar, as mulheres receberam salários menores que os homens em empresas de 82% das principais áreas de atuação. Nas atividades com maior participação feminina, como Saúde, Educação e Artes, Cultura, Esporte e Recreação, a desigualdade permaneceu presente. Na área de Saúde Humana e Serviços Sociais, o rendimento médio das mulheres foi de R\$ 3.069,17, e o dos homens, R\$ 3.794,81. Na área de Educação de ensino médio, as mulheres ganharam R\$ 3.985,91, enquanto os homens receberam R\$ 4.218,73. Em termos gerais, o salário médio feminino foi 17% menor que o dos homens, sendo R\$ 3.241,18 em comparação a R\$ 3.791,58. Essas informações foram mapeadas por Bruna Miato e Rayane Macedo (2024), com dados do IBGE oriundos da análise do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE) de 2022, que reuniu dados de empresas e empregados, tendo como critério de exclusão apenas os empresários enquadrados como Microempreendedor Individual (MEI).

Os dados estatísticos anteriormente apresentados assinalam que a desigualdade salarial ainda é um desafio para a participação feminina no mercado de trabalho. Isso evidencia que os marcos normativos até então existentes, ou as PPs implementadas, não surtiram efeito na erradicação do problema catalogado. Apesar disso, como já destacado pela literatura, é inegável que houve uma redução progressiva nos percentuais de disparidade salarial, o que desenha um cenário animador para a igualdade de gênero no tocante aos salários.

Não se deve, por sua vez, esperar que a livre concorrência solucione o problema com seus choques de produtividade e liberdade econômica (Figueiredo, 2022). Segundo o pronunciamento do secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres, no primeiro Dia Internacional da Igualdade Salarial, declarado pela Assembleia Geral em 2019, no ritmo em que está, a previsão é de que a

desigualdade salarial entre homens e mulheres se encerre em 257 anos (Nações Unidas Brasil, 2020). Nesse sentido, medidas precisam ser tomadas para alterar o quadro, sobretudo com a implementação de PPs, como a Lei de Igualdade Salarial, que pode favorecer, de forma sistemática, a diminuição do hiato salarial, questão que será debatida com mais detalhes nas seções posteriores.

4. A LEI DE IGUALDADE SALARIAL

A Lei 14.611 foi sancionada pelo Presidente Lula, em 3 de julho de 2023⁶. O terreno em que surgiu, como visto nas seções anteriores, já estava há muito tempo catalogado pelos indicadores sociais e dados estatísticos, que indicavam a resistência da desigualdade salarial entre mulheres e homens. Os marcos normativos, por sua vez, datados desde a CF/34, no âmbito nacional, destacam a igualdade formal do salário, mas, em termos de igualdade material, ignoram um quadro que permanece inalterado.

A pesquisadora Camila Lima (2018) discute que a igualdade se manifesta como premissa constitucional clássica e ocidental, orientada para a garantia da dignidade humana. O objetivo da igualdade é o tratamento isonômico dos cidadãos, muito embora haja uma reconstrução contemporânea influenciada pelo princípio da não discriminação. Nesse contexto, o ato de diferenciar os iguais aparece como discriminação positiva, com o intuito de instrumentalizar a igualdade material, que demanda um conjunto de ações guiadas pela “necessidade de se proporcionar uma atenção especial a singularidades marginalizadas, de modo a se (re)equilibrar as diferenças e (r)estabelecer a igualdade factual” (Lima, 2018, p. 4).

A Lei de Igualdade Salarial representa um marco para a igualdade material, pois estabelece mecanismos assecuratórios, sendo que dois politizam o problema e dois o operacionalizam. Essa legislação acompanha um movimento global de implementação de normas voltadas à transparência salarial. Um estudo da OIT destacou a existência de iniciativas nesse sentido em países como Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Islândia, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Países Baixos, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia, Suíça, Reino Unido e Estados Unidos (Masselot; Ceballos, 2022). Além disso, a União Europeia recentemente editou uma diretiva reforçando a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual entre os gêneros por meio de regras voltadas à transparência salarial (União Europeia, 2023).

⁶ Atualmente, tramitam duas ações contra a lei perante o Supremo Tribunal Federal (STF). A primeira Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7631 foi proposta pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo (CNC) e questiona a necessidade de adequação da lei, para que desigualdades legítimas e objetivas, como o tempo na função e na empresa e a perfeição técnica do trabalho, não sejam consideradas como discriminação por gênero (STF, 2024a). Na ADI 7631, o Partido Novo sustenta a inconstitucionalidade da obrigação legal de publicização dos relatórios de transparência para empresas com mais de 100 empregados (STF, 2024b).

Nesse contexto, a Lei brasileira, promulgada em momento oportuno, contribui significativamente para as reivindicações femininas e feministas por igualdade salarial, além de dinamizar a atividade empresarial naquilo que manifesta uma aparente injustiça: a diferença de salários entre os gêneros para trabalho de características idênticas. Suas disposições, bem como outras normas correlatas, serão analisadas a seguir.

4.1. DISPOSIÇÕES DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL

O art. 2º da Lei 14.611 impõe a obrigatoriedade da igualdade salarial para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. Já em seu art. 3º, traz alterações relativas ao art. 461 da CLT. Em seção anterior deste texto, foram elencadas as principais alterações na CLT antes e depois da Reforma, a partir de um quadro. Esse quadro, agora, pode ser incrementado com as seguintes incorporações:

Quadro 2 – Redação atual e antiga do art. 461 da CLT após a Lei de Igualdade Salarial

Atual redação	Redação antiga
§ 6º (atual redação) Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)	§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, <u>além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</u> (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Fonte: Elaboração própria a partir da pela Lei 14.611/2023.

A alteração legal basicamente substituiu a menção genérica ao direito de indenizar em danos morais e apregou, como contrapartida, o pagamento das diferenças salariais, além de multa no valor de 50% do Regime Geral de Previdência Social. Isso permitiu que houvesse um caráter punitivo mais assertivo para os casos de hiato salarial. Em rápida busca na jurisprudência nacional a respeito das ações movidas anteriores à Lei de Igualdade Salarial, nota-se que a equiparação salarial, além de ser majoritariamente afastada pelos Tribunais após a Reforma⁷, condenava

⁷ A exemplo, um empregador com várias filiais de uma empresa, na mesma cidade, não foi condenado em ação de equiparação salarial, pois o Tribunal acentuou a exigência legal de o empregado ter que pertencer ao mesmo estabelecimento comercial, vide a ementa: EQUIPARAÇÃO SALARIAL - CONTRATO VIGENTE A PARTIR DAS ALTERAÇÕES DA LEI 13.467/2017 - CONCEITO DE ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL - VENDEDOR EXTERNO. A

os empregadores em valores relativos a danos morais e verbas rescisórias, muitas vezes inferiores ao que se deveria prospectar para um caso de discriminação tão sobressalente no mercado profissional de trabalho.

Nesse sentido, um caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região condenou uma empresa concessionária de transporte urbano a pagar a uma trabalhadora demitida durante a pandemia de covid-19 indenização, a título de danos morais, no valor de R\$ 5 mil, pela falta de pagamento das verbas rescisórias, além da integralidade da multa de 40% sobre os depósitos fundiários e majoração para 10% dos honorários advocatícios (Justiça do Trabalho, 2024). Em que pese a sanção pecuniária, os meses trabalhados pela empregada com diferença no salário não foram ressarcidos, o que passou a ser considerado a partir da Lei de Igualdade Salarial. Além disso, a nova Lei incorporou o parágrafo 7º no art. 461 da CLT para preceituar que, sem prejuízo do disposto no parágrafo 6º, haverá multa correspondente a dez vezes o novo salário devido pela empresa à trabalhadora ou ao trabalhador discriminado, também elevado ao dobro no caso de reincidência.

No campo da efetividade, a Lei dispôs, no art. 4º, cinco medidas para a sua realização, das quais: estabelecer mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; incrementar a fiscalização; disponibilizar canais específicos para denúncias; promover e implementar programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho com foco na capacitação de gestores, de lideranças e de empregados, com aferição de resultados; e fomentar a capacitação e a formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

O art. 5º trouxe uma das disposições mais inovadoras e importantes: a obrigação de as empresas de direito privado com 100 ou mais empregados apresentarem, a cada semestre do ano, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, sob pena de multa⁸. Esse relatório, como um dos mecanismos

alteração legislativa do artigo 461 da CLT excluiu do seu caput a expressão “mesma localidade”, passando a incluir “mesmo estabelecimento empresarial”. Entende-se que a contar da vigência dessa alteração passou-se a ser exigido o trabalho no mesmo estabelecimento comercial, compreendido este como o espaço físico, e não mais apenas na mesma localidade (conceito que se estende à cidade da mesma região metropolitana). Assim, se o empregador possui filiais, mesmo que na mesma cidade, não é possível a equiparação salarial. Os colaboradores precisam trabalhar no mesmo estabelecimento, para este fim. Atuando a empresa em todo o território nacional, laborando o empregado como vendedor externo, sem vinculação a um estabelecimento físico específico e exercendo o paradigma suas funções em Estados da Federação diversos dos do autor, sobressai incabível o pedido de equiparação salarial. Sentença mantida. (TRT-9 - ROT: 00008425620205090663, Relator: ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO, Data de Julgamento: 02/06/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 15/06/2022)

⁸ Sinaliza-se que o Projeto de Lei 1372/2021, em tramitação, de autoria do senador Paulo Paim (PT-RS), busca ampliar a fiscalização do cumprimento da Lei ao determinar que empresas com 50 ou

assecuratórios da Lei, permite a comparação objetiva entre salários, remunerações e a razão por sexo e raça/etnia, constituindo um importante instrumento social na arena política para a discussão salarial de empregados dentro da mesma empresa (politização do problema).

Os parágrafos do art. 5º trouxeram instruções gerais quanto aos Relatórios. Os dados pessoais serão anonimizados, e as informações disponíveis deverão facilitar comparações objetivas (parágrafo 1º). Haverá exigência de Plano de Ação para casos em que forem identificadas desigualdades salariais, visando à mitigação, com metas e prazos, além da participação sindical e de representantes dos empregados (parágrafo 2º). Aplicação de multa administrativa, cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários do empregador e será limitado a 100 salários-mínimos (parágrafo 3º). O repositório será disponibilizado pelo Poder Executivo, em plataforma digital de acesso público (parágrafo 4º). E, por último, no art. 6º, a responsabilidade de o Poder Executivo instituir protocolo para fiscalização.

4.2. KIT NORMATIVO

A Lei de Igualdade Salarial, apesar de trazer alterações relevantes e complexas, surgiu com apenas seis arts., o que demandou a extensão de suas disposições em outras normativas. Por isso, além da Lei, mapeia-se

Quadro 3 – Quadro normativo

Norma	Ano	Natureza	Objetivo
Lei 14.611/2023	Jul/2023	Lei	Dispor sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.
Decreto 11.514/2023	Mai/2023	Decreto	Instituir o Grupo de Trabalho Interministerial, no âmbito do Ministério das Mulheres (MMulheres), para a elaboração de proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens.
Decreto 11.795/2023	Nov/2023	Decreto Regulamentar	Dispor sobre o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

mais empregados, e não 100, como previsto atualmente, publiquem relatórios semestrais de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

Portaria MTE 3.714/2023	Nov/2 023	Portaria	Regulamentar o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. (Processo nº 19955.201311/2023-38).
-------------------------------	--------------	----------	--

Fonte: Elaboração própria a partir da Lei 14.611/2023.

Em maio de 2023, deu-se o pontapé para pôr em marcha as disposições da Lei de Igualdade Salarial. O presidente Lula, por meio do Decreto 11.514/2023, instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), no âmbito do Ministério das Mulheres, para a elaboração de proposta do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens (PNISLMH). O GTI contou com a participação da Casa Civil, do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar, do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, do Ministério da Igualdade Racial, do MTE, do Gabinete Pessoal do Presidente da República, do Ministério da Fazenda e do Ministério da Previdência Social.

Pela mobilização de tantos órgãos governamentais, nota-se que a preocupação dada à matéria foi de ordem prioritária, destacando o compromisso social e o interesse público na igualdade entre os salários. O PNISLMH foi publicado em setembro de 2024 e trouxe um diagnóstico sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho e uma série de ações guiadas para a concretização da igualdade salarial e laboral. As ações foram divididas em três eixos, dos quais se destacam: acesso e ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, permanência das mulheres nas atividades laborais e ascensão e valorização profissional. As disposições do Plano são demasiado amplas para tratamento neste artigo, de modo que se sugere um estudo apropriado acerca de suas disposições.

Em novembro de 2023, o presidente Lula, por meio do Decreto 11.795/2023, regulamentou a Lei 14.611, tratando especificamente do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens. Resumidamente, dispôs quais seriam as informações necessárias a serem indexadas, especificou que ato do MTE estabeleceria o formato e o procedimento

para o seu envio e atribuiu competências ao MTE e ao MMulheres para acompanhamento desses documentos.

O Relatório de Transparência e os Planos de Ação inovaram a legislação brasileira, com uma perspectiva sobre o salário jamais vista em termos de PPs: trazendo transparência para o salário e ultrapassando as barreiras dos contratos individuais de trabalho. A rubrica salarial deixou de encontrar guarida nas zonas cinzentas das negociações individuais e pôde ser descortinada na arena pública. Essa postura se aproxima de reivindicações de feminismos que advogam por um olhar para a dicotomia público/privado (Okin, 2008). Recusa-se a suposta privacidade associada à esfera privada, individual, e coloca-se em evidência a razão e a diferença salarial entre mulheres e homens para que possam ser democraticamente discutidas. Por essa razão, esses mecanismos materializam uma politização do problema, porque trazem ao debate público uma questão de interesse social.

Para Paula Montagner e Luciana Nakamura (2024, p. 3), o Relatório de Transparência fundamenta-se na seguinte questão: “Como dar alguma transparência sobre o que se passa nas instituições que geram empregos e trabalho, de modo a tornar visíveis os preconceitos que estão naturalizados em relação ao papel das mulheres em geral, no emprego?”. Em termos analíticos, esses relatórios já geraram impactos positivos, pois possibilitaram a realização de estudos amostrais. As autoras constataram, por exemplo, que os critérios remuneratórios das empresas são altamente variáveis e pouco conhecidos pelos empregados, o que evidencia efeitos da discriminação em sua adoção.

Apesar das possibilidades dos Relatórios de Transparência, seu surgimento acarretou resistência por parte de um grupo antagônico que entende extrapolar as capacidades jurídicas. Maciel (2024) defende que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios sempre foi obrigatória, de modo que as imposições advindas com a Lei e o Decreto inovam a legislação jus trabalhista. Advoga que, havendo discriminação, caberia aos interessados, ao Ministério Público ou aos sindicatos profissionais a promoção de ações judiciais, seguindo as disposições da redação atual do art. 461 da CLT.

Essa visão parece conservadora se considerados os efeitos que a Lei fornece. A Lei traz um novo modo de agir para os casos de desigualdade salarial, que são a regra, e não a exceção. Com isso, a visão de Maciel (2024) se apega às disposições genéricas da isonomia salarial, vistas desde a CF/34, que, por sua natureza simplista, deixou de encontrar efeito na realidade por faltar orientações práticas sobre como essa isonomia realmente poderia ser concretizada. Além disso, como já assinalado, o art. 461 da CLT limita as possibilidades de uma análise de gênero da questão da desigualdade salarial, sendo que as poucas iniciativas que deram certo, no âmbito judicial, foram associadas ao Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (Justiça do Trabalho, 2024). Agora, além de mobilizar o quadro normativo existente, a questão conta com

respaldo específico de uma Lei que estabelece uma cadeia de ações coordenadas em ampla escala para promover mudanças na prática.

De volta à discussão sobre as normas atinentes, em novembro de 2023, o MTE publicou a Portaria 3.714/2023, regulamentando o Decreto 11.795. Sobre o Relatório de Transparência, indicou que seria construído pelo órgão com informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e informações complementares obtidas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil. O valor da remuneração no sistema precisa conter: salário contratual; décimo terceiro salário; gratificações; comissões; horas extras; adicionais noturnos, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros; terço de férias; aviso prévio trabalhado; descanso semanal remunerado; gorjetas; e demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador. Além disso, a previsão de sua publicação é semestral, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Sobre o Plano de Ação, sendo verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios, os empregadores são notificados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho para que elaborem, em noventa dias, a proposta de intervenção. Deve conter: medidas a serem adotadas com escala de prioridade; metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados; planejamento anual com cronograma de execução; e avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral. Ressalta-se que, na elaboração e na implementação do Plano de Ação, deve ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, o que pode proporcionar uma fiscalização direta ou indireta do seu cumprimento.

A Portaria também dispôs sobre outros dois mecanismos assecuratórios da Lei, que são igualmente importantes: o Protocolo de Fiscalização e os Canais de Denúncia. Estes, por sua vez, operacionalizam a questão, porque procedimentalizam os modos de acompanhamento e retratação para desigualdades salariais. No caso do Protocolo, a Portaria destinou sua definição para a Secretaria de Inspeção do Trabalho. E os canais de denúncia estarão disponíveis em meios digitais, canais específicos no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, sem prejuízo de outros meios, como a Ouvidoria dos Ministérios.

Todas essas normas atinentes à Lei de Igualdade Salarial compõem um kit normativo e protetivo orientado para colocar em funcionamento um interesse estatal pela igualdade salarial. O empreendimento epistemológico, agora, será o da caracterização da Lei como política pública, tomando como expediente metodológico a abordagem DPP.

5. A LEI DE IGUALDADE SALARIAL COMO POLÍTICA PÚBLICA

A relação entre direito e políticas públicas é evidente e quase indissociável. No Brasil, país de redemocratização tardia, a relação é especialmente dúbia, porque revela os impasses da modernização administrativa conservadora e a organização de serviços públicos de cobertura ampla para a realização de direitos fundamentais (Bucci, 2023). O Estado, de toda forma, apresenta-se como a instituição articuladora das ações coordenadas que compõem as PPS, sendo o instrumento que centraliza e convalida seu comando. O direito, nesse cenário, está desde a previsão normativa até a conformação jurídica e de arranjos institucionais (Bucci, 2023).

Coutinho (2013) traz contribuições relevantes sobre o papel do direito nas políticas públicas. O autor visualiza quatro funções essenciais: direito como objetivo; direito como arranjo institucional; direito como ferramenta; e direito vocalizador de demandas. A primeira função sugere que o direito está na formalização de metas e indicação de resultados esperados para as PPs. Sua dimensão é prescritiva, porque se busca o *dever ser* da ação governamental. Por outro lado, o direito como arranjo institucional implica a interpretação das normas que estruturam o funcionamento das PPs, regulam seus procedimentos e viabilizam a articulação de atores relacionados. Sua dimensão é institucional, porque recai sobre as características do programa, se integrado, descentralizado, intersetorial etc.

O direito como ferramenta diz respeito à seleção e à formatação dos meios a serem utilizados para a perseguição dos objetivos predefinidos. Sua dimensão é interna, porque se desdobra nos regramentos de calibragem e correção operacional das próprias PPs. Por fim, o direito como vocalizador de demandas pressupõe que as decisões nas PPs devam ser tomadas por meio de discussões democráticas, argumentos consistentes e fundamentados, assegurando a participação de todos, inclusive sua avaliação. A dimensão é participativa e está relacionada com os preceitos da *accountability*⁹.

Essas ideias situam-se nos itinerários epistemológicos da abordagem DPP. Essa abordagem assume como objeto e núcleo de sentido “a ação governamental coordenada e em escala ampla, atuando sobre problemas complexos, a serviço de uma estratégia informada por elementos jurídicos (e não jurídicos)” (Bucci, 2019, p. 792). Sua função é colaborar com os compromissos do Estado social, a Constituição Cidadã e a garantia de direitos fundamentais a todas as pessoas. Por essa razão, tem como objetivo examinar a interação de aspectos políticos e jurídicos envolvidos na ação governamental e como são forjadas transformações jurídico-institucionais (Bucci, 2018).

O conceito de política pública, nessa abordagem, apesar de ser resumido como ação governamental coordenada e em escala ampla, refere-se a um

⁹ De forma intuitiva, trata-se de conceito comum em ambientes corporativos que diz respeito aos pilares da transparência, prestação de contas e responsabilidade na atuação profissional.

[...] programa de ação governamental que resulta de um processo ou conjunto de processos juridicamente regulados - processo eleitoral, processo de planejamento, processo de governo, processo orçamentário, processo legislativo, processo administrativo, processo judicial - visando coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados.

Como tipo ideal, a política pública deve visar a realização de objetivos definidos, expressando a seleção de prioridades, a reserva de meios necessários à sua consecução e o intervalo de tempo em que se espera o atingimento dos resultados (Bucci, 2006, p. 39).

Trata-se de uma definição com pontos a serem destacados. Primeiramente, evoca uma leitura do direito como processo, no qual os procedimentos juridicamente regulados orientam modos de fazer para a concretização das disposições constitucionais – notadamente, por meio dos processos eleitorais, de planejamento, de governo etc. Em seguida, o direito como instrumento de garantias, no qual sua fundamentação reside na CF/88 para a realização dos objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados pelo Estado social. Por último, o direito como operacionalizador, no qual seu manuseio será sobre a reserva dos meios e recursos necessários à execução de determinada política pública, assim como do tempo esperado para seus resultados.

Por essas discussões, a Lei de Igualdade Salarial caracteriza-se como política pública. Ela é fruto da identificação do problema complexo da desigualdade salarial e movimenta uma série de ações, em escala ampla, para intervenção na realidade. Sua contribuição está na construção de itinerários inovadores para tratamento do problema, lidando com o direito fundamental ao salário igual e o próprio direito à igualdade como premissas centrais para a adoção de novas posturas políticas. Assume-se que as disposições normativas sobre igualdade salarial, inclusive dispostas na CLT, no art. 461, são insuficientes, sobretudo porque a mera previsão legal não foi capaz de desconstruir valores e efeitos discriminatórios no mercado de trabalho (Rodrigues, 2023), contrariando abordagens simplistas e conservadoras (Maciel, 2024).

Agora, propõe-se uma análise global da Lei com base no *Quadro de Referência de Políticas Públicas* proposto por Maria Paula Dallari Bucci (2015). O preenchimento do Quadro aponta o desenho jurídico-institucional da política pública e enriquece o debate ao explorar as relações estruturadas entre os elementos jurídicos e políticos. O exercício epistemológico de preenchimento também contou com a influência das técnicas analíticas de Ana Farranha (2019), as quais induzem à observação das relações entre direito e políticas públicas por meio de categorias de análise pré-estabelecidas, dentre elas políticas públicas, análise de políticas

públicas, controle e participação social e acesso à informação. Algumas das preocupações, na perspectiva da autora, são os grupos de pressão, o desenho legislativo e os instrumentos jurídicos voltados para a implementação, dentre outros, os quais também foram contemplados pela própria demanda do Quadro. Veja-se:

Quadro 3 – Quadro de Referência de Políticas Públicas

Nome oficial do programa de ação	Lei de Igualdade Salarial
Gestão governamental	Governo Lula (2023 - atual)
Base normativa	Lei 14.611/2023 Decreto 11.514/2023 Decreto 11.795/2023 Portaria MTE 3.714/2023
Desenho jurídico-institucional	Principais agentes institucionais: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério das Mulheres e sindicatos. Plataformas e meios: eSocial e Portal Emprega Brasil.
Agentes governamentais	Ministério do Trabalho e Emprego: coleta os dados sobre diferença salarial e critérios remuneratórios disponibilizados pelas empresas nas plataformas e elabora o Relatório de Transparência. Ministério das Mulheres: elaborou o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens e subsidia a difusão das disposições legais. Sindicatos: colaboram na elaboração e execução dos Planos de Ação para mitigação das desigualdades.
Agentes não governamentais	Empregadores: colaboram no fornecimento de informações e na elaboração de planos para mitigar as desigualdades. Contextualiza-se que os veículos

	<p>midiáticos constituem ferramentas relevantes para a difusão das disposições normativas.</p> <p>Os principais interessados são as organizações e associações voltadas para a igualdade de gênero, sendo que os antagonistas se apresentam como os defensores irredutíveis da classe patronal.</p>
Mecanismos jurídicos de articulação	<p>A lei traz uma perspectiva interministerial, incluindo, além do MTE e do MMulheres, os demais ministérios. Está caracterizada pela transversalidade do tema e provoca a participação democrática (de sindicatos, empregadores, universidades e representantes civis).</p> <p>A perspectiva interministerial é normativa, regulada pela própria lei e suas normas atinentes.</p>
Escala e público-alvo	<p>Larga escala.</p> <p>Trabalhadores formais no geral.</p> <p>A política pública não contempla trabalhadores informais, o que caracteriza um problema, pois, como identificado por Figueiredo (2022), a discriminação salarial tende a migrar do setor formal para o informal.</p>
Dimensão econômico-financeira do programa	<p>Não foram identificadas as origens dos recursos financeiros. Pondera-se que a execução da política pública não se restringe à elaboração dos Relatórios de Transparência e Planos de Ação, mas também à disposição de canais de denúncia e programas formativos para empregados e empregadores, o que demanda apoio financeiro.</p>
Estratégia de implantação	<p>Fornecer plataformas virtuais detalhadas para que as empresas consigam registrar seus</p>

	<p>dados estatísticos sem grandes desafios. Incorporar a participação de sindicatos, empregadores, universidades e representantes civis na formação do Plano de Ação.</p>
Funcionamento efetivo do programa	<p>O PNISLMH foi publicado em 2024 como parte das atividades executivas da lei. Além disso, até o momento, já foram elaborados dois Relatórios de Transparência (relativos aos dois semestres do ano de 2024), apontando possível sucesso da principal ferramenta advinda da política pública. Segundo o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, a lei vem apresentando seus resultados, visto pela forte adesão das empresas (Cruz, 2024).</p>
Aspectos críticos do desenho jurídico-institucional	<p>A Lei de Igualdade Salarial se singulariza por seus mecanismos assecuratórios, dos quais se destacam o Relatório de Transparência, os Planos de Ação, o Protocolo de Fiscalização e os Canais de Denúncia. Esses trazem uma nova dinâmica para a igualdade salarial, inovando nas obrigações legais para empregadores e sociedade. Sua execução demanda participação democrática e apoio interministerial, sobretudo na fiscalização do cumprimento das eventuais medidas de mitigação, bem como para o fortalecimento dos canais de denúncia.</p> <p>Nota-se uma tendência à ampliação do debate sobre a proteção de dados pessoais na publicização dos relatórios. Parte dos críticos manifesta que a Lei de Igualdade Salarial esbarra nas disposições contidas na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) (Furlanetti, 2025)¹⁰, enquanto a outra parte,</p>

¹⁰ De maneira crítica, pode-se problematizar que o direito à proteção de dados pessoais não deve constituir um obstáculo à concretização de outros direitos, como aqueles relacionados à igualdade

	supostamente mais ponderada, advoga que os objetivos da legislação antidiscriminatória podem ser compatibilizados com a autodeterminação informativa a partir de técnicas apropriadas de anonimização (Maruyama; Marcon, 2024).
--	---

Fonte: Adaptação de Maria Paula Dallari Bucci (2025).

O Quadro é iniciado com a identificação do nome do programa, aqui catalogado como Lei de Igualdade Salarial, o que viabiliza a interpretação de sua marca sociopolítica. Pontua-se que não se convencionou nomear midiaticamente a Lei como política pública, muito embora seu rol de dispositivos (ações) esteja totalmente orientado a caracterizá-la como tal. A gestão governamental criadora é o Governo Lula, em seu mandato atual, iniciado em 2023. Com relação à base normativa, dispõe-se do kit normativo, contendo documentos de naturezas jurídicas diversas, essenciais à execução dos principais objetivos institucionais.

O desenho jurídico-institucional, segundo Maria Paula Dallari Bucci (2015), envolve a descrição dos papéis institucionais dos agentes envolvidos. No caso, os principais agentes são o MTE, o MMulheres e os sindicatos. Paralelamente, mapeia-se que as plataformas e meios essenciais são o eSocial e o Portal Emprega Brasil. A despeito das responsabilidades dos agentes, o MTE basicamente encarrega-se da coleta dos dados sobre diferença salarial e critérios remuneratórios disponibilizados pelas empresas nas plataformas e da elaboração do Relatório de Transparência. O MMulheres elaborou o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens e subsidia a difusão das disposições legais. Já os sindicatos colaboram na elaboração e execução dos Planos de Ação para mitigação das desigualdades.

Como agentes não governamentais, o protagonismo cabe à classe de empregadores, que colabora no fornecimento de informações e na elaboração de planos para mitigar as desigualdades. Contextualiza-se que os veículos midiáticos constituem ferramentas relevantes para a difusão das disposições normativas, impactando a modulação da opinião pública. Ademais, os principais interessados nas atividades executivas da política pública são as organizações e associações voltadas para a igualdade de gênero, sendo que os antagonistas se apresentam como defensores irredutíveis da classe patronal.

Os mecanismos jurídicos de articulação têm influência determinante sobre os programas. Assim, assevera-se que a Lei traz uma perspectiva interministerial, incluindo, além do MTE e do MMulheres, os demais ministérios. Desse modo, caracteriza-se pela transversalidade do tema e fomenta a participação democrática

de gênero, especialmente quando se pretende viabilizar relatórios de transparência salarial. Essa discussão será aprofundada em artigo posterior.



(de sindicatos, empregadores, universidades e representantes civis). A perspectiva interministerial, convém destacar, é normativa, posto que é regulada pela própria Lei e suas normas atinentes.

A política pública é de larga escala, e seu público-alvo são os trabalhadores formais em geral. Um ponto crítico é o fato de o programa não contemplar trabalhadores informais, até por seu objetivo especializado nos espaços corporativos e empresariais, o que representa um problema, pois, como identificado por Figueiredo (2022), a discriminação salarial tende a migrar do setor formal para o informal.

A despeito da dimensão econômico-financeira do programa, no que tange à alocação orçamentária, pontua-se que não foram identificadas as origens dos recursos financeiros. Pondera-se que a execução da política pública não se restringe à elaboração dos Relatórios de Transparência e dos Planos de Ação, mas também à disponibilização de canais de denúncia e à implementação de programas formativos para empregados e empregadores, o que demanda apoio financeiro.

Noutro ponto, as estratégias de implantação foram identificadas a partir de um exercício autoral na leitura do programa. Basicamente, busca-se fornecer plataformas virtuais detalhadas para que as empresas consigam registrar seus dados estatísticos sem grandes desafios, além de incorporar a participação de sindicatos, empregadores, universidades e representantes civis na formação do Plano de Ação.

Passando ao funcionamento efetivo do programa, assinala-se que o PNISLMH foi publicado em 2024 como parte das atividades executivas da Lei. Além disso, até o momento, já foram elaborados dois Relatórios de Transparência (relativos aos dois semestres do ano de 2024), apontando possível sucesso da principal ferramenta advinda da política pública. Segundo o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, vale reforçar, a Lei vem apresentando resultados, evidenciados pela forte adesão das empresas (Cruz, 2024).

Por derradeiro, quanto aos aspectos críticos do desenho jurídico-institucional, sugere-se que a Lei de Igualdade Salarial se singulariza por seus mecanismos assecuratórios, dentre os quais se destacam o Relatório de Transparência, os Planos de Ação, o Protocolo de Fiscalização e os Canais de Denúncia, posto que esses instrumentos trazem uma nova dinâmica para a igualdade salarial, inovando nas obrigações legais para empregadores e sociedade. Sua execução demanda, sem dúvida, participação democrática e apoio interministerial, sobretudo na fiscalização do cumprimento das eventuais medidas de mitigação, bem como no fortalecimento dos canais de denúncia.

Diante disso, a caracterização proposta demonstrou seu sucesso com base nos correspondentes teórico-metodológicos. Todavia, como parte do objetivo geral de analisar a Lei como política pública, é necessário indicar suas possibilidades e desafios por meio de um mapeamento e da elaboração de um quadro autoral, em

consonância com os contingentes metodológicos até então experimentados pela abordagem DPP (Bucci, 2023).

6. POSSIBILIDADES E DESAFIOS DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL: FARÓIS ANALÍTICOS

A Lei de Igualdade Salarial surgiu num contexto em que a previsão legal da isonomia salarial não se materializou como mecanismo capaz de desconstruir valores discriminatórios no mercado de trabalho. Fabiana Rodrigues (2023) assevera que a vedação legal não rompeu os mecanismos inerciais das estruturas sociais que distribuem as capacidades desigualmente entre os gêneros, o que pode ser percebido especialmente por meio da análise sobre o trabalho feminino.

A literatura revela que o trabalho feminino está ancorado na divisão sexual do trabalho (Teixeira; Saliba, 2024; Hirata; Kergoat, 2007), processo no qual as atividades de produção e reprodução social são diferenciadas com base no gênero e na raça. Em nome das distinções biológicas, cria-se o mito da natureza feminina e do dom para a reprodução. Enquanto os homens são designados ao trabalho produtivo, as mulheres são prioritariamente destinadas ao trabalho reprodutivo. Além de dispensarem esforços para o trabalho produtivo, as mulheres são endereçadas culturalmente aos afazeres domésticos ou ao cuidado de filhos, em prol da maternidade, o que prejudica seu desenvolvimento socioeconômico, resvalando na percepção salarial.

Os dados indicam que os impactos da maternidade são persistentes, sendo que, mesmo após 10 anos do nascimento de uma criança, os salários das mães não retornam ao patamar pré-nascimento. Em comparação, os homens assistem a um efeito negativo de menor magnitude, permanecendo com renda superior no mercado formal de trabalho. (Gonçalves; Petterini, 2023)

Além disso, assinala-se que alguns fatores que contribuem para a ampliação do hiato salarial ocorrem nos mais diversos tipos de sociedades conhecidas, como a segregação ocupacional horizontal e vertical do mercado profissional (Fernandez, 2019), a maternidade e a atribuição dos afazeres domésticos às mulheres. Esses elementos frequentemente contornam a legislação voltada à igualdade salarial, pois são encarados como inerentes à estrutura social, resultando em discursos reducionistas, como no caso da afirmação: “se as mulheres trabalham menos, recebem menos”. Sob uma análise crítica, observa-se que, muitas vezes, as mulheres dedicam menos horas ao mercado profissional porque destinam grande parte de seu tempo aos afazeres domésticos e ao cuidado dos filhos (Garcia; Marcondes, 2022).

Essas questões levam à compreensão de que a Lei de Igualdade Salarial é uma das investidas para a igualdade entre os gêneros, mas que não deve ser a única, porque a questão encontra raízes profundas estruturadas socialmente. Enquanto o trabalho feminino, reprodutivo e de cuidado, não for levado à crítica perante o Estado, com outras gramáticas jurídicas de tratamento, os salários permanecerão

desiguais, beneficiando disparidades entre mulheres e homens em função de suas responsabilidades advindas da divisão sexual do trabalho (Hirata; Kergoat, 2007).

É um compromisso ético reconhecer a essencialidade do cuidado para todas as gerações e grupos, sendo que algumas demandas se apresentam de forma mais específica do que outras. Levando isso a efeito, é preciso organizar socialmente a reprodução social e o cuidado entre os indivíduos de diferentes gêneros de forma justa e equitativa. Aí, é preciso reconhecer que o problema da desigualdade salarial não está dissociado dos vetores do trabalho feminino, cabendo ao Estado assumir essa dívida para com as mulheres, especialmente promovendo programas que vão desde a transparência salarial, como no caso da Lei em análise, até a promoção de critérios remuneratórios que contemplem as demandas das mães trabalhadoras.

Feitas essas críticas, impende voltar os olhares para a política pública em comento. O exercício intelectual de análise de uma política pública, vale destacar, necessariamente implica a percepção dos elementos jurídicos e não jurídicos que circulam o programa (Bucci, 2023). Isso expande a discussão científica e proporciona construções intelectuais autorais. Ao analisar a Lei de Igualdade Salarial, foram identificados as possibilidades e os desafios da política por meio de seis faróis analíticos: jurídico, político, institucional, social, econômico e cultural. Cada farol implica um campo de reconhecimento, o que possibilita destacar as possibilidades e desafios por meio de faróis analíticos. Nesse sentido, propõe-se o seguinte quadro, seguindo os itinerários da abordagem DPP (Bucci, 2023, 2019, 2015):

Quadro 4 – Quadro analítico das possibilidades e desafios da política pública

Política Pública: Lei de Igualdade Salarial		
Farol	Possibilidades	Desafios
Jurídico	Fortalecer o desenho normativo da igualdade salarial no ordenamento jurídico brasileiro, com a especificação de comandos que garantam a efetividade de práticas antidiscriminatórias.	Amortecer os impactos de eventuais trocas de gestão governamental, ou de representantes políticos no Poder Legislativo, que invistam em atos jurídicos para cessar a eficácia das normas contemporâneas de igualdade salarial sem fundamentação com base no interesse público.
Político	Tornar coletivo o problema do hiato salarial a partir da publicização dos dados estatísticos relativos às atividades empresariais com mais de 100 empregados.	Garantir a destinação de verbas para execução das atividades contidas na Lei de Igualdade Salarial e kit normativo (mais precisamente no Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre

		Mulheres e Homens).
Institucional	<p>Construir arranjos institucionais em rede por meio da participação de múltiplos ministérios na execução das medidas impostas pela política pública.</p>	<p>Disponer de plataformas e programas eficientes e bem estruturados para registro, coleta e anonimização de dados.</p> <p>Fiscalizar o cumprimento dos Planos de Ação junto às empresas empregadoras.</p> <p>Fornecer meios de facilitação para concretização das disposições do PNISLMH.</p>
Social	<p>Viabilizar a participação democrática nos processos de elaboração e acompanhamento das ações de mitigação da desigualdade salarial.</p> <p>Estimular o acesso e a permanência de mulheres no mercado de trabalho.</p>	<p>Promover a conscientização da coletividade para a importância da socialização do cuidado.</p>
Econômico	<p>Garantir a mitigação e idealmente a erradicação da diferença salarial a trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função entre os gêneros por meio dos mecanismos assecuratórios.</p>	<p>Conter investidas e pressões corporativas e empresariais de enfraquecimento da Lei.</p>
Cultural	<p>Promover a mudança sociocultural no contexto corporativo a partir da publicização das desigualdades salariais internas à empresa.</p>	<p>Refrear possíveis resistências conservadoras através da educação sobre as desigualdades salariais e a importância da transparência salarial.</p>

Fonte: Elaboração própria.

Um sentido figurado para a palavra “farol” pode ser o de guiar ou orientar as pessoas. Os faróis analíticos dispostos no quadro cumprem essa função. O farol jurídico orienta sobre o fato de que o potencial da Lei de Igualdade Salarial está na construção de normativas modernas e inovadoras para a igualdade de gênero no

mundo do trabalho e que o desafio será lidar com eventuais investidas conservadoras durante a troca de gestão governamental ou de representantes políticos no Poder Legislativo. Preocupa-se com a dinamicidade dos atos jurídicos e com a interrupção de políticas públicas eficazes. É certo que a Lei de Igualdade Salarial está tendo seus efeitos experimentados pela sociedade e pelos empregadores, o que dificulta uma avaliação precisa sobre sua efetividade. Todavia, a interrupção prematura dos efeitos pode ocultar alterações pragmáticas.

O farol político, tão importante quanto o jurídico, revela o papel dos representantes e da coletividade na participação democrática. No campo da coletividade, o potencial político está em tornar o problema da desigualdade salarial público, para que mais pessoas se sintam tocadas pelo anseio de luta, justiça e igualdade. Segundo a pesquisadora Zoe Cullen (2024), com a implementação de leis de transparência salarial, isto é, a disposição de informações sobre salários entre colegas, os trabalhadores sentiram-se empoderados para pleitear aumentos salariais e buscar as causas das diferenças.

Por outro lado, o desafio político é garantir que as disposições legais, sobretudo do PNISLMH, sejam apoiadas pelos arranjos financeiros e orçamentários. A exemplo da necessidade financeira, no Plano, mais precisamente no Eixo 1, de acesso e ampliação da participação das mulheres no mundo do trabalho, a ação nº 1 é realizar a formação de mulheres sindicais para ampliação do conhecimento da Lei, fortalecendo sua atuação nas instâncias decisórias e em espaços de diálogo social para implementação de políticas públicas. A meta é a realização de 48 atividades até 2026, sendo o órgão executor o MMulheres. Isso implica a disponibilização de recursos financeiros, que precisam estar discriminados no Plano Plurianual governamental.

O farol institucional implica o papel das instituições na atividade executiva da política pública. Para tanto, no presente caso, aponta como possibilidade a construção de arranjos institucionais coparticipativos, pensados em rede, cuja atuação estratégica se dá por meio da participação de múltiplos ministérios, como o MTE e o MMulheres, na execução das medidas impostas pela política pública. Reconhece-se que a desigualdade salarial é uma temática transversal, pois dialoga com a igualdade de gênero e o direito ao trabalho decente e digno, formando uma trama com enredamentos políticos organizadamente definidos pelo desenho institucional.

Dentre os desafios institucionais, o primeiro deles talvez seja a manutenção de plataformas e programas tecnológicos eficientes e estruturados para registro, coleta e anonimização de dados. Como já se assinalou, a proteção de dados pessoais tem sido uma questão comumente associada às disposições da Lei de Igualdade Salarial, haja vista as perspectivas duais: de um lado, há críticas negativas (Furlanetti, 2025); de outro, compreende-se a compatibilidade da Lei com a autodeterminação informativa, a partir de técnicas apropriadas de anonimização (Maruyama; Marcon, 2024).

Além disso, a fiscalização do cumprimento das atividades do PNISLMH também será um desafio institucional, pois implicará a movimentação de agentes e órgãos para essa tarefa. Associadamente, será necessário mobilizar meios de facilitação para a concretização de muitas das disposições do Plano que dependem da atividade interministerial e da participação democrática, fato que demandará das instituições uma abertura para variações interativas.

As possibilidades, no farol social, dizem respeito aos impulsos coletivos de experimentação da política pública. Isso pode ocorrer tanto pela viabilização da participação democrática (de sindicatos, empregadores, universidades, representantes civis etc.) nos processos de elaboração e acompanhamento das ações de mitigação da desigualdade salarial quanto pelo estímulo efetivo ao acesso e à permanência das mulheres no mercado de trabalho. Os ganhos para o desenvolvimento social são, neste momento, imensuráveis, mas podem ser objeto de estudos em novas pesquisas.

No tocante aos desafios, destaca-se, principalmente, a promoção de uma sensibilização da coletividade para a importância da socialização do cuidado. Aqui, há consonância com a literatura feminista e as gramáticas sociais para a emancipação das mulheres em relação ao papel endereçado ao cuidado. Entende-se que o cuidado é essencial e inerente a todos os grupos sociais, sendo que uns necessitam mais do que outros. Desse modo, não há como se esquivar da responsabilidade, que deve ser assumida por todos e também pelo Estado. Podem ser instituídas políticas públicas paralelas para a socialização da reprodução social, como no caso das creches públicas, restaurantes populares etc.

Também é relevante tratar do aspecto econômico. Esse farol orienta, como possibilidade, a garantia da mitigação (e, idealmente, da erradicação) da diferença salarial a trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função entre os gêneros, por meio dos mecanismos assecuratórios da lei. À medida que a transparência salarial for se consolidando e isso constituir uma cultura corporativa e laboral, as pessoas monitorarão os critérios remuneratórios e farão questionamentos e transgressões no mercado de trabalho. É o caso do já citado estudo feito por Zoe Cullen (2024), que constatou que os trabalhadores passaram a se sentir empoderados a perquirir as diferenças salariais a partir do momento em que tiveram contato com o salário que seus colegas recebiam.

Como um desafio econômico, certamente há de se destacar a contenção para eventuais investidas e pressões corporativas e empresariais de enfraquecimento da Lei, o que até o momento não se prospecta, dado que, de acordo com o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, as empresas têm aderido ao programa (Cruz, 2024). Todavia, considerar como um desafio de forma preventiva é medida que se sobrepõe para a garantia da efetividade dos dispositivos legais.

Como último farol, os efeitos culturais são importantes para serem analisados. Como possibilidade, destaca-se a promoção de uma mudança no comportamento social no contexto corporativo a partir da publicização das desigualdades salariais

e de critérios remuneratórios. Isso pode despertar a conscientização coletiva. Existem fatos históricos que relacionam a agência feminista às reuniões que as mulheres realizavam para discussão sobre as discriminações sofridas. É o caso registrado do feminismo estadunidense dos anos sessenta e setenta. Juntas, as mulheres descobriam nuances semelhantes, marcadas pelo gênero, que constituíam a ligação do grupo e de suas experimentações com a violência. Catherine Mackinnon (2016, p. 837) entende isso como um método feminista em que as mulheres promovem “a reconstrução coletiva e crítica do significado da experiência social das mulheres, como as mulheres a vivem”. A transparência salarial tem o potencial de incentivar o debate crítico nas mulheres, despertando olhares para as injustiças de gênero no mundo do trabalho. Trata-se de uma lei que, ainda que criada em um contexto de Estado patriarcal, possibilita o florescimento de gramáticas feministas para transgressões.

Como um desafio no aspecto cultural, destaca-se que um movimento de base mais revolucionária pode gerar ondas conservadoras, como a visão de Maciel (2024) anteriormente destacada, acarretando possíveis resistências e grupos de pressão.

Feitas essas considerações, as disposições do quadro podem ser encaradas por gestores de políticas públicas, representantes da sociedade civil ou pesquisadores como um catálogo de pontos a serem trabalhados no curto, médio e longo prazos. Trata-se de um catálogo provisório, experimental e em construção, que pode ser modificado ou retificado, conforme a demanda dos tempos. Ele se baseia na conexão estruturada entre os elementos jurídicos e políticos do programa de ação e, por isso, se aproxima do Quadro de Referência de Bucci (2015). Sendo assim, as possibilidades mapeadas podem ser verificadas, e os desafios, examinados.

Não se deve perder do horizonte o fato de que a Lei de Igualdade Salarial apresenta mecanismos assecuratórios importantes, além de dispor de um kit normativo robusto, mas que isso não é suficiente para resolver as desigualdades das mulheres no mundo do trabalho. A situação é muito mais complexa, porque perpassa a percepção das peculiaridades do trabalho feminino no contexto da divisão sexual do trabalho. As mulheres estão endereçadas a obrigações culturalmente determinadas na reprodução e no cuidado. Isso precisa ser encarado como um dilema no Estado contemporâneo, que cria obstáculos para a realização integral da dignidade das mulheres em uma perspectiva crítica. Sendo assim, pode-se dizer que um dos principais compromissos do presente estudo consistiu em incluir, na abordagem DPP, a leitura e a interpretação de programas voltados à igualdade de gênero, sendo este um campo aberto e relevante para a agenda científica especializada.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo geral analisar, de forma exploratória, a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei

14.611/2023) como política pública. Para isso, recorreu a expedientes metodológicos e itinerários teórico-conceituais orientados para a decomposição do problema da desigualdade salarial, além de investigar a análise de políticas públicas sob a ótica jurídica.

Por meio de uma leitura histórica, identificou-se que a isonomia salarial é um direito há muito tempo estabelecido, com previsão desde as Constituições brasileiras mais antigas, cujo início data de 1934. Apesar disso, as disposições normativas não foram capazes de surtir efeitos exponenciais na realidade, de modo que o tratamento do problema se deu de forma desacelerada, ainda que progressiva. Isso importa no reconhecimento de que o hiato salarial é uma situação de injustiça e uma questão de interesse público, pois cria obstáculos persistentes para o desenvolvimento econômico do país e para a realização de direitos fundamentais no Estado social.

Como visto, os dados estatísticos demonstraram que a tendência nas últimas décadas foi de redução progressiva do hiato salarial, com nuances significativas. Chama-se a atenção para a nota técnica publicada pelo IPEA, que identificou evidências internacionais apontando estratégias de livre concorrência como ferramentas potenciais para a diminuição da desigualdade de rendimentos. Apesar disso, em países com altos índices de informalidade, a desigualdade salarial migrou do setor formal para o informal, tal como prospectou-se ocorrer no Brasil. Essa nota sugere que o Estado promova ações para a formalização e redução dos custos de trabalho e para o incentivo ao empreendedorismo e ao crédito feminino. Nesse sentido, o presente estudo guarda conexão com essa sugestão, assinalando que as investidas de transparência salarial também constituem mecanismos relevantes por inovarem nas gramáticas de luta pela igualdade de gênero no mundo do trabalho.

A abordagem DPP mostrou-se um ferramental analítico fundamental para a caracterização da Lei de Igualdade Salarial como política pública e para a decomposição dos pontos que circulam seus arranjos jurídico-institucionais. A partir desse cabedal teórico-metodológico, investiu-se em uma construção intelectual autoral, representada por um quadro com faróis analíticos, no qual se apresentam contribuições dos aspectos jurídico, político, institucional, social, econômico e cultural. Cada um sugere possibilidades e desafios para que gestores de políticas públicas, representantes da sociedade civil, pesquisadores e outros os utilizem como horizonte interpretativo sobre a Lei de Igualdade Salarial.

Isso abre margem para que novas construções possam surgir, inclusive testando aquilo que já está catalogado. Nesse ponto, sugere-se também que novos estudos sejam desenvolvidos para o acompanhamento do Plano Nacional e, mais urgentemente, dos Relatórios de Transparência, enfocando se houveram mudanças, com o passar do tempo, no comportamento empresarial no tocante à diferença de salários entre os gêneros. Essas análises podem ser empreendidas no campo da interseção entre direito e políticas públicas, colaborando com a construção de uma agenda científica estratégica e consolidada.

Impende salientar que talvez não houvesse necessidade de caracterização da Lei como política pública, caso as questões de desigualdade salarial fossem assumidas como problema e pauta de primeira ordem da agenda política das sociedades. Isso implicaria o reconhecimento de que o trabalho feminino é um fator relevante nas discriminações de gênero, que formam barreiras persistentes para a concretização do Estado social, dos direitos fundamentais e da dignidade das mulheres.

Nesse cenário, a Lei de Igualdade Salarial poderia ser vista como uma ferramenta diagonal para intervenção na realidade, associada a outros mecanismos legais. Mas, infelizmente, essa não é a realidade, tanto que até mesmo alguns autores jus trabalhistas, como Maciel (2024, p. 1), desconhecem sua potencialidade, afirmando que a igualdade salarial “sempre foi obrigatória e sempre foi garantida nos termos da lei”, sendo inoportuno o advento da Lei 14.611/23. Sendo assim, essa caracterização manifesta um empreendimento científico, organizado metodologicamente e com possibilidade de testagem, além de ser um instrumento político, socialmente orientado por e para a mudança efetiva, por sair em defesa de um programa cujas ações pragmáticas estão voltadas para aquilo que implica a desigualdade entre os gêneros e sua contestação.

REFERÊNCIAS

6ª CÂMARA reconhece equiparação salarial de trabalhadora com base em Protocolo com perspectiva de gênero. **Justiça do Trabalho**, 2024. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2024/6a-camara-reconhece-equiparacao-salarial-de-trabalhadora-com-base-em-protocolo-com>. Acesso em: 05 fev. 2025.

ALVES, Amauri Cesar; FARIAS, Michelle Cristina. Reforma trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. **RJLB-Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 6, p. 177-216, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_0177_0216.pdf. Acesso em: 16 jan. 2025.

BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. **Journal of economic literature**, v. 55, n. 3, p. 789-865, 2017. Disponível em: https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257%2Fjel.20160995&trk=article-ssr-frontend-pulse_x-social-details_comments-action_comment-text. Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, 18 de setembro de 1946**. Rio de Janeiro: Assembleia Constituinte, 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 13 dez. 2024.



BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 16 de julho de 1934**. Rio de Janeiro: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 13 dez. 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 1967**. Rio de Janeiro: Assembleia Constituinte, 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 13 dez. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei 5.542, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto 11.514, de 1º de maio de 2023**. Institui Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens. Brasília: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11514.htm. Acesso em: 13 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto 11.795, de 23 de novembro de 2023**. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm. Acesso em: 13 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto 41.721, de 25 de junho de 1957**. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 81, 88, 89, 95, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1957. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2041.721%2C%20DE%2025,da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do%20Trabalho. Acesso em: 13 dez. 2024.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 15 jan. 2025.



BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962.** Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Diário Oficial da União: Brasília, 1952. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 15 jan. 2025.

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, 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. Brasília: Assembleia Nacional Constituinte, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 13 dez. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 13 dez. 2024.

BRASIL. **Lei nº 1.723, de 8 de novembro de 1952.** Modifica o artigo 461, do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - (Consolidação das Leis do Trabalho). Rio de Janeiro: Presidência da República, 1952. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1723.htm. Acesso em: 13 dez. 2024.

648

BUCCI, Maria Paula Dallari. A abordagem Direito e Políticas Públicas no Brasil: quadros analíticos. conexões e experiências. **Revista Campo de Públicas: conexões e experiências**, vol. 2, n. 1, p. 91, 2023. Disponível em: https://www.trf3.jus.br/documentos/emag/Cursos/2023400057_-_Seminario_Demandas_Estruturais/2023.08.16_-_Revista_Campo_de_Publicas_-_A_abordagem_Maria_Paula.pdf. Acesso em: 10 fev. 2025.

BUCCI, Maria Paula Dallari. A Teoria do Estado entre o jurídico e o político. *In*: BUCCI, Maria Paula Dallari; GASPARDO, Murilo (orgs.). **Teoria do Estado: sentidos contemporâneos**. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 27-74.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Fundamentos para uma teoria jurídica das políticas públicas**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BUCCI, Maria Paula Dallari. Método e aplicações da abordagem direito e políticas públicas (DPP). **Rei-Revista estudos institucionais**, v. 5, n. 3, p. 791-832, 2019. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.emnuvens.com.br/REI/article/view/430>. Acesso em: 11 fev. 2025.



BUCCI, Maria Paula Dallari. O conceito de Política Pública em Direito In: BUCCI, Maria Paula Dallari (org.) **Políticas Públicas: Reflexões sobre o conceito Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.

BUCCI, Maria Paula Dallari. Quadro de referência de uma política pública. Primeiras linhas para uma abordagem jurídico-institucional. **Colunistas Direito do Estado**, 2015. Disponível em: <https://www.direitodoestado.com.br/colunistas/maria-paula-dallari-bucci/quadro-de-referencia-de-uma-politica-publica-primeiras-linhas-de-uma-visao-juridico-institucional>. Acesso em: 12 fev. 2025.

CALDAS, Gabriel Aparecido Anizio et al. Panorama contemporâneo do trabalho da mulher: dificuldades e luta da positivação e efetividade dos direitos. **Observatório de la Economía Latinoamericana**, v. 21, n. 11, p. 20749-20765, 2023. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/1755>. Acesso em: 25 fev. 2025.

CAMPOS, André Gambier. **A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições**. Rio de Janeiro: IPEA, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8189>. Acesso em: 23 dez. 2024.

CASEMIRO, Diego Márcio Ferreira; SILVA, Nathália Lipovetsky e. Teorias interseccionais brasileiras : precoces e inominadas. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 1–28, 2021. DOI: 10.35699/2525-8036.2021.33357. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revice/article/view/e33357>. Acesso em: 20 jan. 2025.

CEPES, 2022. **Gênero, Trabalho e Pandemia, no Brasil e em Uberlândia**. Uberlândia-MG: Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais/Instituto de Economia e Relações Internacionais/Universidade Federal de Uberlândia, março. 42 p. Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br/cepes/Publicacoes-especificas-sobre-oMercado-de-Trabalho>. Acesso em: 21 jan. 2025.

CHAGAS, Paulo Victor. Em 2017, salário médio dos homens foi 17% maior do que o das mulheres. **Agência Brasil**, 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-09/em-2017-salario-medio-dos-homens-foi-17-maior-do-que-o-das-mulheres>. Acesso em: 16 jan. 2025.

COUTINHO, Diogo. O direito nas políticas públicas. In: MARQUES, Eduardo; FARIS, Carlos Aurélio Pimenta de (orgs.). **A política pública como campo multidisciplinar**. São Paulo: Ed. Unesp/Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2013, p. 181-200. Disponível em: <http://noosfero.ucsal.br/articles/0010/3257/coutinho-o-direito-nas-pol-ticas-p-blicas.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2025.



CRUZ, Elaine Patrícia. Lei da igualdade salarial tem boa adesão das empresas, diz ministro. **Agência Brasil**, 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-07/lei-da-igualdade-salarial-tem-boa-adesao-das-empresas-diz-ministro>. Acesso em: 12 fev. 2025.

CULLEN, Zoe. Is Pay Transparency Good? **Journal of Economic Perspectives**, v. 38, n. 1, p. 153–180, 2024. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=CULLEN%2C+Z.+Is+Pay+Transparency+Good&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 14 fev. 2025.

DEZEM, Lucas Teixeira; STEFANINI, Marília Rulli. Isonomia Salarial entre gêneros: desigualdade social mesmo diante da equiparação constitucional no cenário brasileiro. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, n. 5, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/5/2021_05_1585_1609.pdf. Acesso em: 13 dez. 2024.

DIAS, Maria Berenice. **Maria Berenice Dias**, 2009. A mulher no Código Civil. Disponível em: <https://berenicedias.com.br/a-mulher-no-codigo-civil/>. Acesso em: 15 jan. 2025.

EM 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem. **Agência IBGE**, Rio de Janeiro, 08 mar. 2019. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem#:~:text=Em%202018%2C%20o%20rendimento%20m%20C3%A9dio,2.579\)%20e%20mesmo%20grupo%20et%20C3%A1rio](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem#:~:text=Em%202018%2C%20o%20rendimento%20m%20C3%A9dio,2.579)%20e%20mesmo%20grupo%20et%20C3%A1rio). Acesso em: 20 jan. 2025.

FARRANHA, Ana Claudia. DIREITO E ANÁLISE DE POLÍTICA PÚBLICA: CONTEXTOS, CONTEÚDOS E DESAFIOS EM TEMPOS DE CRISE. **Publicações da Escola Superior da AGU**, [S. l.], v. 11, n. 4, 2019. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/EAGU/article/view/2638>. Acesso em: 15 fev. 2025.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79-104, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YFcF3Nd3WFxGvmwhsByQqBH/>. Acesso em: 25 fev. 2025.

FIGUEIREDO, Erik Alencar de. **Liberdade econômica, choque de produtividade e a redução do custo do trabalho como fatores determinantes para a igualdade salarial**



de mulheres e homens. Brasília: IPEA, jul. 2022. (Nota da Presidência, n. 11).

Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11242/1/n_11_Liberdade_economica.pdf.

Acesso em: 23 jan. 2025.

FURLANETTI, Rodrigo. Transparência salarial vs proteção de dados. **Mídia News**, 2025.

Disponível em: <https://www.midianews.com.br/conteudo.php?sid=262&cid=487830>.

Acesso em: 13 fev. 2025.

GADDIS, I.; PIETERS, J. The gendered labor market impacts of trade liberalization: evidence from Brazil. **Journal of Human Resources**, v. 52, n. 2, p. 457-490, 2017.

Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/26450452>. Acesso em: 23 jan. 2025.

GARCIA, Bruna Carolina; MARCONDES, Glaucia dos Santos. As desigualdades da reprodução: homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. e0204, 2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YFcF3Nd3WFxGvmwhsByQqBH/>. Acesso em: 25 fev.

2025.

GIORA, Fernanda Cita; COSTA, Nair Donizete Campos; MARANDOLA, Maria

Eduvirge. Participação econômica da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica Ciências Empresarias**, v. 9, n. 13, p. 21-37, 2018. Disponível em:

<http://publicacoes.unifil.br/index.php/revista-empresarial/article/view/501/429>. Acesso em: 16 jan. 2025.

GODINHO, Maurício Delgado. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

GONÇALVES, Jeniffer; PETTERINI, Francis Carlo. O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018. **Textos de Economia**, v. 26, n. 1, p. 01-29, 2023. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/economia/article/view/93370/53900>. Acesso em: 13 fev. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set.-dez 2007. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 12 fev. 2025.

HOFFMAN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v. 14, n. 2, p. 35-58, maio-ago. 2004. Disponível em:



<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430>. Acesso em: 21 jan. 2025.

JESUS, Likem Edson Silva de; OLIVEIRA, Carolina Bessa Ferreira de. O papel do direito na análise de políticas públicas: um debate interdisciplinar. In: **Estado e sociedade sob olhares interdisciplinares: experiências participativas, disputas narrativas, território e democracia / Ana Carneiro...** [et al.]. – Salvador : EDUFBA, 2020. p 67-82. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/33160>. Acesso em: 22 jan. 2025.

KRAWCZUN, Lopes et al.. Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 10, n. 2, 2020. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=21798338&AN=146916813&h=zMZMA6ARhOM%2FgrtQc7710F6E4HkZZuchoKGqNUAKplaTWlvSqOo7vL8fKGn34LQcCRG7wnveoWIXnJoXp7TPcQ%3D%3D&crl=c>. Acesso em: 20 dez. 2024.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 3, p. e47164, 2018. Disponível em: https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=G%3%AAnero%2C+trabalho+e+cidadania%3A+fun%C3%A7%C3%A3o+igual%2C+tratamento+salarial+desigual&btnG=. Acesso em: 13 dez. 2024.

MACEDO, Regiane de Moura. A equiparação salarial após a reforma trabalhista e o princípio da não discriminação. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região: v. 15, n. 29 (jan./jun. 2023)**, 2023. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15522>. Acesso em: 23 dez. 2024.

MACIEL, José Alberto Couto. COMENTÁRIOS À LEI 14.611/23 E AO DECRETO N. 11.795/2023 QUE A REGULAMENTOU: IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS. **Direito UNIFACS–Debate Virtual-Qualis A2 em Direito**, n. 284, 2024. Disponível: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8681>. Acesso em: 10 fev. 2025.

MAIA, Cláudia de Jesus. **A invenção da solteirona: conjugalidade moderna e terror moral-Minas Gerais (1890-1948)**. 2007. Tese (Doutorado em História) – Instituto de Ciências Humanas, Universidade de Brasília, Brasília, 2007. Disponível em: <http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/2331>. Acesso em: 15 jan. 2025.

MACKINNON, Catharine A. Feminismo, Marxismo, Método e o Estado: uma agenda para Teoria. **Revista Direito e Práxis**, v. 7, n. 15, p. 798-838, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3509/350947688026.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2025.



MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; DONIAK, Lúcia Helena de Souza. Equiparação salarial: uma discussão de gênero. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 37, p. 71-83, fev. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/92801>. Acesso em: 20 dez. 2024.

MARUYAMA, Camila; MARCON, Daniele Verza. Lei de Igualdade Salarial sob a perspectiva da proteção de dados. **Consultor Jurídico**, 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/lei-de-igualdade-salarial-sob-perspectiva-da-protecao-de-dados-pessoais/>. Acesso em: 13 fev. 2025.

MASSELOT, Annick; CEBALLOS, Martha. **Pay Transparency Legislation: Implications for Employers and Workers Organizations**. Genebra: ILO/OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm. Acesso em: 13 fev. 2025.

MIATO, Bruna; MACHADO, Rayane. Mulheres ganham menos que homens em 82% das áreas de atuação, segundo IBGE; veja lista. **G1**, 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/06/20/mulheres-ganham-menos-que-homens-em-82percent-das-areas-de-atuacao-segundo-ibge-veja-lista.ghtml>. Acesso em: 21 jan. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria MTE 3.714, de 24 de novembro de 2023**. Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. (Processo nº 19955.201311/2023-38). Brasília: Presidência da República, 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: 13 dez. 2024.

MONTAGNER, Paula; NAKAMURA, Luciana. As diferenças de salários entre mulheres e homens no Brasil: o que a transparência salarial pode nos ensinar?. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 25, 2024. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/431>. Acesso em: 13 fev. 2025.

NO ritmo atual, desigualdade salarial entre homens e mulheres só acabará em 257 anos. **Nações Unidas Brasil**, 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91595-no-ritmo-atual-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-s%C3%B3-acabar%C3%A1-em-257-anos>. Acesso em: 05 fev. 2025.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Revista estudos feministas**, v. 16, p. 305-332, 2008. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ref/a/4MBhqfxYMPppPkqQN9jd5hB>. Acesso em: 10 fev. 2025.

OLIVEIRA, Amanda Muniz; BASTOS, Rodolpho Alexandre Santos Melo. A família de ontem, a família de hoje: considerações sobre o papel da mulher no direito de família brasileiro. **Revista Jurídica Cesumar-Mestrado**, v. 17, n. 1, p. 235-262, 2017. Disponível em:
<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/5284/2953>. Acesso em: 15 jan. 2025.

REICHELTL, M.; MAKОВI, K.; SARGSYAN, A. The impact of covid-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. **European Societies**, v. 23, n. 1, p. 228-245, 2021. Disponível em:
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1823010#abstract>. Acesso em: 20 jan. 2025.

RIBEIRO LEITE, Áydano; BRITO SOBREIRA, D. GAP DE RENDIMENTOS POR GÊNERO NO BRASIL: O QUE MUDOU COM A PANDEMIA DA COVID-19. **Planejamento e Políticas Públicas**, [S. l.], n. 65, 2024. DOI: 10.38116/ppp65art1. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/1670>. Acesso em: 20 jan. 2025.

654

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 31, p. e82532, 2023. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/>. Acesso em: 13 dez. 2024.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; SALIBA, Clara. Avanços e permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2012 e 2023. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 25, 2024. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/421/329>. Acesso em: 12 fev. 2025.

SALARDI, P. **An analysis of pay and occupational differences by gender and race in Brazil: 1987 to 2006**. 2012. Tese (Doutorado) – Universidade de Sussex, Falmer, 2012. Disponível em:
https://sussex.figshare.com/articles/thesis/An_analysis_of_pay_and_occupational_differences_by_gender_and_race_in_Brazil_-_1987_to_2006/23396081?file=41122706. Acesso em: 21 jan. 2025.

SANTOS, R. V.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”. In: SEMINÁRIOS DE PESQUISA, 2006, Rio de Janeiro. **Anais....**, 2006. Disponível em:



<https://silo.tips/download/diferenciais-de-rendimentos-entre-homens-e-mulheres-no-brasil-revisitado-explora>. Acesso em: 20 jan. 2025.

SILVA, Nathália Lipovetsky e; CASEMIRO, Diego Márcio Ferreira. Um quadro de injustiças: pobreza e dignidade menstrual e o Programa de Proteção e Promoção da Saúde Menstrual. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 14, n. 2, 2024. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/view/8799>. Acesso em: 22 jan. 2025.

SILVA, Raniella Orquiza da. **Análise do diferencial de rendimento por gênero e trabalho infanto-juvenil em contextos econômicos distintos**. 2019. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2019. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/texto-completo-Raniela.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2025.

STF julgará diretamente no Plenário ação que discute lei sobre igualdade salarial entre gêneros. **Supremo Tribunal Federal**, 2024a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=529657&ori=1#:~:text=A%20ADI%207612%20foi%20proposta,que%20exercem%20a%20mesma%20fun%C3%A7%C3%A3o..> Acesso em: 27 fev. 2025.

STF recebe segunda ação contra pontos da lei sobre igualdade salarial entre homens e mulheres. **Supremo Tribunal Federal**, 2024b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=534145&ori=1>. Acesso em: 27 fev. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva UE 2023/970 de 10 de maio de 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>. Acesso em: 13 fev. 2025.

ZWYSEN, Wouter. Global and institutional drivers of wage inequality between and within firms. **Socio-Economic Review**, v. 21, n. 4, p. 2043-2068, 2023. Disponível em: <https://academic.oup.com/ser/article-abstract/21/4/2043/6709098>. Acesso em: 25 fev. 2025.