



Desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil: a Lei 14.611/2023 e os seus primeiros resultados

por Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos

A questão da desigualdade de gênero no mundo ainda está longe de ser resolvida. Relatório das Nações Unidas sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável aponta que, a persistir a desigualdade de gênero atual, mais de 340 milhões de mulheres e meninas, o correspondente a 8% da população feminina mundial, deverá viver em situação de pobreza extrema até 2030¹. Segundo dados do Fórum Econômico Mundial, mesmo havendo cada vez mais mulheres em trabalhos qualificados, se as desigualdades de renda persistem, a paridade econômica, no ritmo atual, só será alcançada dentro de 267,6 anos. No cálculo apresentado, o Brasil ocupa a 93ª colocação em desigualdade de gênero entre os 156 países participantes².

Condições de trabalho inferiores e mal remuneradas sempre fizeram parte do cotidiano das mulheres desde a economia feudal até a ascensão da burguesia, assim, o sistema capitalista já encontrou a mulher em uma condição de desigualdade³. A condição de desigualdade da mulher revela-se, pois, em uma dupla dimensão: em um primeiro nível, de superestrutura, se manifesta pela subvalorização das mulheres na forma de “mitos justificadores da supremacia masculina” e, conseqüentemente, da própria ordem social que a originou e, em um, segundo nível, estrutural, pela marginalização da mulher das principais funções produtivas, situando-a na periferia do sistema de produção⁴.

As chamadas questões de gênero, a exemplo da discriminação, o rebaixamento salarial e a exclusão dos postos de poder, entre outras formas de desigualdade impostas às mulheres, devem ser analisadas, contemporaneamente, a partir do reconhecimento de outras manifestações de opressão, como a de raça e a de classe, em uma perspectiva interseccional⁵. Essa perspectiva explica o porquê, no sistema capitalista, diferencia-se o valor atribuído ao trabalho masculino do valor do trabalho feminino, mesmo que executado com a mesma perfeição técnica. Nas relações de trabalho capitalistas, os papéis do homem e da mulher são previamente definidos pela chamada divisão sexual do trabalho – trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, uma forma de divisão do trabalho

¹ ONU Mulheres. *Relatório da ONU demanda ação global imediata para acabar com desigualdades de gênero*. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/panorama-de-genero-2024/> Acesso em: 16 fev. 2025.

² El PAÍS. *Pandemia adia igualdade de gênero por mais uma geração*. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2021-03-31/pandemia-adia-igualdade-de-genero-por-mais-uma-geracao.html> Acesso em: 15 fev. 2025.

³ SAFFIOTI, Heleieth. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis/RJ: Vozes, 1976, p. 34

⁴ *Idem*, 35.

⁵ SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Perseu Abramo, 2004, 215.

que tem dois princípios organizadores: o princípio da separação, que consiste em afirmar que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o princípio da hierarquização, que preconiza que o trabalho do homem tem maior valor que o da mulher.⁶ Trata-se de divisão tão normalizada na sociedade que “corroborar uma formação subjetiva dos fazeres e poderes”⁷. Uma perspectiva interseccional permite compreender a complexidade da inserção das mulheres no mercado de trabalho no Brasil e a enorme desigualdade de salário entre homens e mulheres como reflexo da formação patriarcal e racista da sociedade brasileira.

Durante o período colonial, as mulheres vindas do continente africano foram escravizadas e utilizadas como mão de obra nos trabalhos domésticos e de agricultura, submetidas a trabalhos exaustivos nas propriedades rurais e nas residências dos senhores, encarregadas de trabalhos domésticos e de cuidados, sem qualquer remuneração ou direitos, perpetuando uma estrutura de exploração e desumanização⁸.

O fim do regime escravocrata no Brasil ocorreu sem que se ofertasse aos trabalhadores escravizados qualquer forma de assistência ou de garantias que os possibilitasse realizar uma transição segura para o sistema de trabalho livre. Os senhores de escravos não se responsabilizaram pela manutenção dos escravos libertos, nem o Estado, a Igreja ou qualquer outra instituição assumiu a responsabilidade de prepará-los para a nova vida no regime de trabalho livre⁹.

Assim, iniciou-se um novo ciclo de exploração do trabalho da mulher, que levou as mulheres negras a buscarem trabalho remunerado precário, principalmente nas atividades domésticas, refletindo a divisão sexual do trabalho. Nas fábricas, a presença feminina de trabalhadoras livres não representou necessariamente uma conquista das mulheres sobre o direito de trabalhar, mas possibilitou a superexploração de sua mão de obra em razão do baixo custo e da imposição de jornadas de trabalho exaustivas, decorrentes da pouca resistência que as mulheres apresentavam às degradantes condições de trabalho¹⁰.

Os avanços conquistados pelas lutas das mulheres brasileiras em busca de reconhecimento e igualdade formal se consolidaram por meio da promulgação da Constituição Federal de 1988, que encerrou um ciclo de 21 anos de ditadura militar. Não obstante, a manutenção da divisão sexual do trabalho e o racismo que estruturaram a formação da sociedade brasileira ainda fazem com que as mulheres enfrentem muitos obstáculos no mercado de trabalho: barreiras para a ascensão aos cargos de direção, desigualdade salarial, oportunidades de crescimento profissional limitadas, dupla jornada de trabalho e preconceitos contra a maternidade reforçam a necessidade do estabelecimento de políticas públicas para promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho.

A eficácia das promessas constitucionais continua sendo um desafio para a sociedade brasileira, o que envolve o implemento de políticas públicas, dentre as quais, destaca-se a Lei 14.611 de 2023,

⁶ HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: HIRATA, H.; MARUANI, M. (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac, 2003, p. 113

⁷ MARTINS, Luisa Lima Basto; LIMA, Anne Floriane da Escossia; LEMOS, Maria Cecília de Alemida Monteiro. Os Reflexos da Sociedade Patriarcal na Divisão Sexual do Trabalho e Sua Influência no Judiciário Trabalhista. Dossiê “Gênero e Instituições Judiciais: Conexões Teóricas e Práticas” RDP, Brasília, Volume 18, n. 98, 346-377, abr./jun. 2021, DOI: <https://doi.org/10.11117/rdp.v18i98.5281> Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5281/pdf> Acesso em: 15 fev. 2025.

⁸ SCHWARCZ, L. M. *Sobre o autoritarismo brasileiro*. São Paulo, SP: Companhia das Letras. 2019, *passim*.

⁹ Florestan Fernandes. *A integração do negro na sociedade de classes*. Volume 1, São Paulo: Editora Globo, 2008, p. 29.

¹⁰ ARRUDA, Kátia Magalhães. ARIGÓN, Mário Garmendia. FELICIANO, Guilherme Guimarães. SANTANA, Paulo Campanha. *Direito, Trabalho e Tecnologia Pós-Pandemia: O Direito Social e o Panorama Internacional do Trabalho*. 1 ed. Campinas, SP: Editora Lacier. 2024, p. 115

legislação que visa a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres. Referida lei alterou o art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo regras para promover a equiparação salarial e critérios de remuneração entre homens e mulheres no meio ambiente de trabalho. Trata-se de iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Mulher, e institui a obrigação de empresas com 100 ou mais empregados, sob pena de multa, de apresentarem relatório semestral com informações que demonstrem que estão cumprindo as regras por ela estabelecidas, visando a redução das desigualdades salariais. Entre os dados obrigatórios a serem apresentados destacam-se: a) quadro de carreira e plano de cargos e salários; b) critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados; c) incentivos à contratação de mulheres; d) critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção, com informações suficientes para “justificar” eventuais desigualdades.

Em março de 2024, o Primeiro Relatório de Transparência Salarial trouxe dados de 49.587 (quarenta e nove mil quinhentos e oitenta e sete) empresas, corroborando a desigualdade salarial e de oportunidades entre gêneros.¹¹ O Segundo Relatório de Transparência Salarial, divulgado em setembro de 2024, aponta que as mulheres ainda recebem 20,7% menos do que os homens nas 50.692 empresas com 100 ou mais empregados respondentes. A média salarial dos homens é de R\$ 4.495,39, enquanto a das mulheres é de R\$ 3.565,48. Entre as mulheres negras, a disparidade é ainda maior: ganham, em média, R\$ 2.745,26 — cerca de 50,2% do salário de homens não negros, que chega a R\$ 5.464,29. Já as mulheres não negras têm um rendimento médio de R\$ 4.249,71. Somente em 31% das empresas participantes a diferença salarial entre homens e mulheres é de até 5%. Quando exercem cargos de direção e gerência, as mulheres ganham salários 27% menor do que os dos homens, e, em funções de nível superior, a diferença fica em 31,2%. De acordo com o Segundo Relatório, somente 27,9% das empresas apresentam políticas de incentivo à contratação de mulheres negras, enquanto 42,7% possuem entre 0% e 10% de mulheres pretas ou pardas em seu quadro de funcionários. Em 53% estabelecimentos respondentes não havia o mínimo de 3 mulheres em cargos de gerência ou direção da empresa para que os cálculos sobre diferenças salariais fossem realizados. O Segundo Relatório do Ministério do Trabalho e do Emprego analisou cerca de 18 milhões de contratos formais em 2023, cerca de 10,8 milhões de homens e 7,2 milhões de mulheres.¹²

Os dados apresentados podem ser utilizados na elaboração de medidas afirmativas para a redução das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e, conseqüentemente, para a promoção da igualdade substancial, com efeitos em todas as esferas da sociedade. O empresariado brasileiro segue resistindo às tentativas de melhoria das condições sociais das mulheres, descontentamento representado pela ação promovida pela Confederação Nacional da Indústria e pela Confederação Nacional do Comércio e Serviços, que tentaram a suspensão da aplicação da lei pela distribuição da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7.612 no Supremo Tribunal

¹¹BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial*. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial> Acesso em: 15 fev. 2025.

¹² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Governo divulga dados de 2º Relatório de Transparência Salarial e lança Plano de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/governo-divulga-dados-de-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial-e-lanca-plano-de-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens> Acesso em: 15 fev. 2025.

Federal, sob o fundamento que a lei estaria impondo às empresas a publicação de dados que poderiam ser prejudiciais à imagem e à reputação empresarial¹³.

Somam-se à Lei 14.611/2023 avanços no combate à desigualdade de gênero também no âmbito do Poder Judiciário, com a implementação da [Resolução CNJ n. 492/2023](#), que tornou obrigatórias as diretrizes do [Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero](#) pelo Poder Judiciário, para ampliar o acesso à justiça por mulheres e meninas¹⁴.

Iniciativas como a Lei nº 14.611/2023, embora insuficientes para erradicar a desigualdade entre gêneros profundamente enraizada na sociedade brasileira, consistem em importante passo nessa direção. O aprimoramento do Relatório de Transparência Salarial, se realizado a partir da análise dos dados decorrentes das experiências anteriores, pode ser necessário, uma vez que críticas vêm sendo feitas sobre a exclusão de variantes importantes entre os critérios adotados. De toda forma, eventuais mudanças devem visar a melhoria do instrumento, não o seu esvaziamento, uma vez que os dois relatórios até então publicados revelam uma desigualdade abissal da sociedade brasileira no mercado de trabalho na perspectiva de gênero, apontando a urgência de enfrentamento do tema pelo Estado, pelo empresariado e, sobretudo, pela organização dos trabalhadores e trabalhadoras.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratório decorrente da implementação da referida lei amplia a visibilidade sobre um tema relevante, em um momento crucial em que o país tem a oportunidade de ratificar as [Convenções da OIT N° 190, sobre Violência e Assédio no Trabalho](#), e a [N° 156, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família](#), ambas em tramitação no Congresso Nacional brasileiro. Seja por iniciativas do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário, seja por meio de decisões judiciais, pelo debate de ideias na academia ou pela resistência dos movimentos sociais e feministas, a luta pela igualdade de gênero é necessária e urgente. Sigamos lutando.

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

Professora do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF- Centro Universitário (Brasil). Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Direito do

Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Pós- Doutorado em Derecho Laboral pela Universitat de València. Advogada

Correio eletrônico: mclemos@udf.edu.br

¹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *STF julgará diretamente no Plenário ação que discute lei sobre igualdade salarial entre gêneros*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=529657&ori=1> Acesso em: 15 fev. 15.

¹⁴BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/> Acesso em: 16 fev. 2025.